

Expédition

Numéro de répertoire 2016 / 015570
Date du prononcé 12 SEP. 2016
Numéro de rôle 14 / 7882 / A
Numéro audiorat :
Matière : Contrat de travail employé
Type de jugement : Contradictoire définitif (19)

Délivrée à	Délivrée à
Le	Le
€ :	€ :
PC :	PC :

Tribunal du travail francophone de Bruxelles 2ème Chambre

Jugement

Copie art.792, C.J.
Exempt de droit

EN CAUSE :

Madame : Z

partie demanderesse, comparaisant en personne, assistée par Me Sophie REMOUCHAMPS, avocat, dont le cabinet est sis Rue Lesbroussart, 89 à 1050 Bruxelles ;

CONTRE :

L' ASBL MISSION LOCALE POUR L'EMPLOI DE BRUXELLES-VILLE,
inscrite à la BCE sous le n° 0445.088.557,
dont le siège social est établi Boulevard d'Anvers, 26 à 1000 Bruxelles,
partie défenderesse, comparaisant par Me Noël LAMBERT loco Me Olivier RIJCKAERT, avocat, dont le cabinet est sis Avenue Louise, 65/11 à 1050 Bruxelles ;

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

I. LA PROCEDURE

La procédure a été introduite par une requête déposée au greffe le 28 juillet 2014.

Par une ordonnance du 5 novembre 2014, le tribunal a fixé les dates pour le dépôt et la communication des conclusions et a fixé la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 11 mars 2016.

La partie demanderesse a déposé des conclusions principale le 30 mars 2015 et des conclusions additionnelles et de synthèse le 31 juillet 2015.

La partie défenderesse a déposé des conclusions principales le 29 décembre 2014, des conclusions additionnelles le 1^{er} juin 2015 et des conclusions de synthèse le 13 octobre 2015.

Le 16 novembre 2015, Madame Z a déposé une requête sur base de l'article 19, al. 2 du Code judiciaire.

L'affaire a exclusivement été plaidée en ce qui concerne cette demande à l'audience publique du 22 décembre 2015.

Par décision du 5 janvier 2016, la 1^{ère} chambre du tribunal a déclaré non fondée la demande avant dire droit formée par la demanderesse.

Cependant, elle a autorisé les parties à déposer de nouvelles conclusions additionnelles et de synthèse et d'éventuelles nouvelles pièces.

La fixation pour plaidoiries à l'audience publique du 7 mars 2016 a été maintenue.

La partie demanderesse a déposé des secondes conclusions additionnelles et de synthèse le 3 février 2016.

La partie défenderesse a déposé d'ultimes conclusions de synthèse le 29 février 2016.

L'affaire a été plaidée à l'audience publique du 7 mars 2016.

Au préalable, la tentative de conciliation a été faite mais est demeurée sans résultat.

Chacune des parties a déposé un dossier.

L'affaire a ensuite été prise en délibéré.

II. LES DEMANDES

Dans ses dernières conclusions, Madame ZI demande au tribunal :

A titre principal :

1. Dire pour droit que les barèmes applicables à la fonction occupée par elle depuis son engagement sont ceux de l'échelle (catégorie) 4.1 (C.P. 329.02).
2. Condamner la défenderesse au paiement de la somme de 12.534,01 EUR au titre d'arriérés de rémunération couvrant la période jusqu'au 31 janvier 2016, montant à majorer des intérêts légaux et judiciaires.
3. Condamner la défenderesse à délivrer, dans les 30 jours de la signification du jugement à intervenir et sous une peine d'astreinte de 30 EUR par jour de retard, 80 chèques-repas d'une valeur faciale de 7 EUR et 1 chèque-repas de 2 EUR.
4. Condamner la défenderesse à appliquer à la période non couverte par les arriérés sous 2, soit à partir du 1^{er} février 2016 – à fonction identique – les barèmes 4.1 et les avantages (chèques-repas) y liés.

A titre subsidiaire :

1. Dire pour droit que les barèmes applicables à la fonction occupée sont depuis le 1^{er} juin 2011 ceux de l'échelle (catégorie) 4.1 (C.P. 329.02).
2. Condamner la défenderesse au paiement de la somme de 7.899,35 EUR au titre d'arriérés de rémunération couvrant la période jusqu'au 31 janvier 2016, montant à majorer des intérêts légaux et judiciaires.
3. Condamner la défenderesse à délivrer, dans les 30 jours de la signification du jugement à intervenir et sous une peine d'astreinte de 30 EUR par jour de retard, 51 chèques-repas d'une valeur faciale de 7 EUR et 1 chèque-repas de 2 EUR.
4. Condamner la défenderesse à appliquer à la période non couverte par les arriérés sous 2, soit à partir du 1^{er} février 2016 – à fonction identique – les barèmes 4.1 et les avantages (chèques-repas) y liés.

Les dépens :

Condamner la défenderesse aux dépens liquidés aux montants de l'indemnité de procédure de 1.210 EUR.

III. LES FAITS

1.

La défenderesse (ci-après la MISSION LOCALE) est l'une des missions locales de la Région Bruxelles-Capitale chargée de l'insertion socio-professionnelle de demandeurs d'emploi sur le marché du travail.

Elle ressortit de la sous-commission paritaire n° 329.02, soit du secteur socio-culturel.

2.

Madame ZI est entrée au service de la MISSION LOCALE le 15 janvier 2009, suite à la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, selon un régime de travail à temps partiel (19 heures).

L'article 1 du contrat prévoit que l'engagement a lieu en qualité d'assistante administrative.

L'article 7 du contrat prévoit que Madame Z reconnaît avoir reçu la fiche de poste complète relative à la fonction d'assistante administrative à la gestion du personnel.

Cette fiche de poste précise que l'objectif de celui-ci est :

- d'assurer un soutien administratif à la gestion du personnel ;
- d'assurer le suivi des dossiers des travailleurs ;
- de classer les différents documents ;
- d'effectuer le contrôle des subventions.

Un relevé non exhaustif des tâches que la fonction implique est également repris dans la fiche moyennant la précision « *que des adaptations et/ou ajouts seront apportés à la fonction en fonction de l'évolution de la fonction et des exigences liées à celle-ci* ».

La fiche de poste précise encore que Madame Z dépend hiérarchiquement du responsable de la gestion du personnel.

Ce service est géré par Madame B et occupe, outre celle-ci, deux assistants administratifs dont Madame Z.

L'article 5 du contrat prévoit que Madame Z est rémunérée selon l'échelon de rémunération 3 avec 10 ans et 4 mois d'ancienneté. Cet échelon de rémunération correspond à l'exercice de la fonction connue sous la dénomination assistant administratif et/ou financier, classe 2 ou encore de secrétaire ou d'aide-comptable tel que repris à l'annexe 1 à la convention collective de travail du 14 mai 2007 définissant la classification des fonctions et des conditions de rémunération pour certains secteurs de la sous-commission

paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone de la Région wallonne.

3.

Par courrier du 17 mai 2010, Madame Z a sollicité la revalorisation de sa rémunération auprès du directeur de la MISSION LOCALE ainsi qu'auprès de sa supérieure.

Elle a sollicité d'être rémunérée selon l'échelon 4.1 prévu pour l'exercice de la fonction d'assistant administratif et/ou financier, classe 1, encore dénommée secrétaire de direction ou comptable. Elle a invoqué à cet égard notamment ses qualités professionnelles et son apport à la société.

4.

Par courrier du 20 septembre 2010, le directeur de l'époque, Monsieur S a confirmé qu'il ne pouvait donner une suite favorable à cette demande.

Il a précisé que la raison résidait dans la structure de la rémunération dans le secteur tout en indiquant que l'expérience valorisable pourrait, si confirmée, permettre après accord de passer à un échelon supérieur.

Il a demandé à Madame E de tester les tâches qui devraient être maîtrisées à cette fin afin d'avoir une base saine de discussion dans un délai minimum de 6 mois.

Il n'apparaît pas que Madame B a effectué ce travail.

Ce n'est que le 5 mai 2012 que celle-ci a énoncé à l'égard du nouveau directeur de la MISSION LOCALE, Monsieur B, les conditions de la révision de la rémunération discutées avec son prédécesseur.

Il s'agit des éléments suivants :

- plus d'autonomie ;
- maîtrise du logiciel Magistral et en conséquence, gestion des salaires et encodage des dossiers du personnel dans ce logiciel ;
- meilleure connaissance de la législation ;
- formation en droit social et formation chez Securex pour Magistral ;
- meilleure analyse des situations des travailleurs.

Elle a également indiqué que depuis l'entretien, la gestion d'un autre logiciel dénommé AMANO s'était ajouté aux tâches quotidiennes de Madame Z

5.

Par lettre du 8 mai 2012, Madame Z a reformulé sa demande de revalorisation salariale à l'égard du nouveau directeur de la MISSION LOCALE ainsi qu'auprès de sa supérieure, Madame B

Elle a invoqué le fait qu'elle avait acquis entretemps les compétences proposées par le directeur de l'époque.

6.

Il ressort du dossier que le comité de gestion de la MISSION LOCALE a refusé cette revalorisation.

Par lettre du 4 juillet 2012, Madame Z a exprimé son étonnement face à ce refus.

Elle a invoqué le fait qu'entretemps la rémunération d'autres personnes avait été revalorisée.

Elle a donc sollicité un ajustement avec effet rétroactif depuis le mois de décembre 2011, en se fondant notamment sur son expérience acquise.

7.

Par courriel du 26 septembre 2012, Monsieur B a confirmé à Madame Z le refus exprimé par le comité de gestion de la MISSION LOCALE d'accéder à la revalorisation salariale et ceci pour des raisons budgétaires.

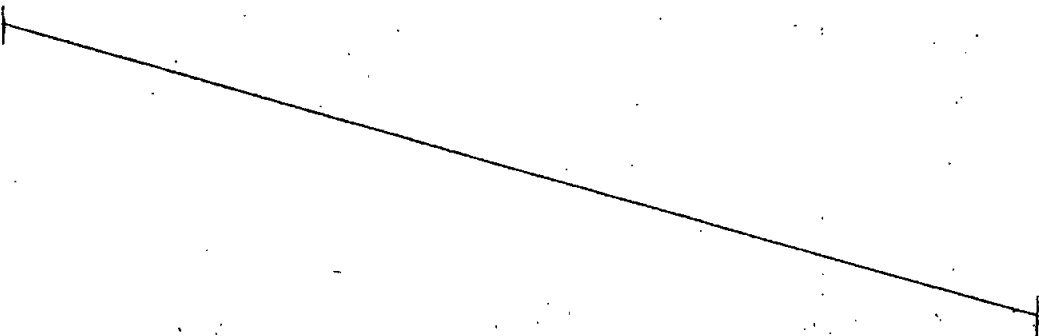
8.

Madame B a ensuite formulé une demande de revalorisation salariale pour ses collaborateurs par courriel du 24 avril 2013, adressée à Monsieur D, nouvel administrateur délégué de la MISSION LOCALE.

Madame B a ensuite adressé un rappel à ce propos à Madame Laurence D, future nouvelle directrice de la MISSION LOCALE, et ceci par lettre du 19 juin 2013.

Elle lui a rappelé la question le 1^{er} octobre 2013 et le 4 janvier 2014.

Madame C a répondu que ce point avait été reporté lors de la réunion du conseil d'administration de la MISSION LOCALE du 22 janvier 2014.



9.

Par lettre du 17 mars 2014, le conseil de Madame Z est intervenu auprès de la MISSION LOCALE en invitant celle-ci à régulariser la rémunération de sa cliente sur base de l'échelon 4.1 à date du 1^{er} janvier 2012 et ceci sur base d'un compromis.

Elle a exprimé cette demande sans aucune reconnaissance.

Par lettre du 18 juillet 2014, les conseils de la MISSION LOCALE ont précisé que le conseil d'administration avait décidé lors de sa réunion du 19 juin 2014 de n'accorder aucune promotion aux travailleurs.

Interpellés au sujet de la motivation de cette décision par le conseil de Madame Z les conseils de la MISSION LOCALE ont exposé que :

- Madame Z bénéficiait d'une rémunération attachée à sa fonction, selon la fiche de poste y afférente. Ils ont précisé que cette fonction n'avait pas changé.
- Madame Z n'a pas suivi de formation supérieure et ne pouvait faire valoir une expérience utile au sens du préambule de l'annexe 1 de la CCT sectorielle.
- Le conseil d'administration a décidé discrétionnairement lors de sa réunion du 19 juin 2014 de ne pas accorder de promotion interne aux différents travailleurs qui l'ont demandé.

La procédure a ensuite été introduite.

IV. DEVELOPPEMENT

IV.A. La demande principale

10.

A titre principal, Madame Z demande une revalorisation de sa rémunération selon un barème supérieur depuis son engagement.

Il appartient à Madame Z de démontrer que nonobstant les termes clairs de son contrat et de la fiche de fonction qui lui a été remise à cette occasion, elle a exercé des tâches d'assistante administrative classe 1, soit une fonction de secrétaire de direction.

Cette preuve n'est nullement apportée.

La comparaison des tâches reprises dans la fiche de poste avec celles décrites dans l'annexe de la CCT sectorielle pour la fonction de secrétaire sont similaires.

Il en est de même des tâches que Madame Z déclare avoir accomplies et ceci en vue de l'entretien d'évaluation du 9 juin 2009.

Dans le document en vue de l'évaluation du 2 février 2010, Madame Z déclare exercer plus de responsabilités liées à la gestion salariale ainsi que réaliser des tâches en dehors de la description de fonction, notamment l'encodage des prestations dans le logiciel Magistral.

Cet élément est confirmé par sa supérieure hiérarchique.

Sa supérieure indique dans le document d'évaluation que Madame Z a pu se former à d'autres tâches. Elle précise qu'elle a pu appliquer une partie de ce qu'elle a appris lors de sa formation Magistral auprès de Securex mais qu'il reste encore beaucoup de pratique car la théorie seule ne permet pas d'être autonome dans la gestion du logiciel.

En outre, dans sa première demande de revalorisation de sa rémunération à l'échelon 4.1, Madame Z n'a pas soutenu qu'elle avait, dès son engagement, exercé des tâches correspondant à la fonction d'assistant administratif classe 1 (secrétaire de direction).

Au contraire, elle a sollicité une réévaluation de sa rémunération en raison de l'autonomie acquise dans l'exercice de certaines tâches tout en reconnaissant qu'elle devait encore approfondir sa formation.

Dans sa réponse à cette demande de revalorisation salariale, le directeur de l'époque, Monsieur S, n'a pas exclu une revalorisation de la rémunération ultérieurement mais a précisé que celle-ci ne pourrait pas se faire avant un délai de minimum 6 mois et ce pour autant que l'expérience valorisable puisse réellement être acquise par Madame Z.

Par la suite, Madame Z n'est pas revenue sur cette demande de revalorisation pour le passé.

Par lettre du 8 mai 2012 adressée cette fois au nouveau responsable, Monsieur B, elle a sollicité la revalorisation pour l'avenir tout en précisant qu'en réalité la discussion aurait déjà dû avoir lieu avec Monsieur S.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, le tribunal estime que la demande de revalorisation de la rémunération depuis son engagement est non fondée.

IV.B. A titre subsidiaire

11.

Le litige porte sur la question de savoir si, en cours de contrat, Madame Z pouvait revendiquer le barème de rémunération afférent à une fonction supérieure, soit celle de secrétaire de direction.

12.

La MISSION LOCALE soutient qu'une telle évolution en cours de contrat n'est pas possible.

Elle expose dans ses conclusions que pour l'exercice de la fonction de secrétaire de direction, les qualifications habituellement pratiquées sont les suivantes :

- formation supérieure ou expérience utile ;
- promotion interne.

La MISSION LOCALE expose que Madame Z ne dispose pas d'une formation supérieure.

Madame Z ne conteste pas ce point. En effet, elle dispose d'un certificat de l'enseignement secondaire supérieur.

13.

A tort, la MISSION LOCALE expose que la notion d'expérience utile se réfère exclusivement à celle acquise avant l'engagement et dont le travailleur doit fournir tout document probant avant la fin de la période d'essai.

Elle se fonde à cet égard sur les termes du préambule de l'annexe 1 de la CCT.

En effet, l'expérience utile dont question dans ce préambule vise uniquement les fonctions visées dans celui-ci, soit les formateurs et les coordinateurs pédagogiques.

14.

En outre, contrairement à ce que soutient la MISSION LOCALE, la convention collective de travail n'exclut nullement le fait que le travailleur puisse faire valoir une expérience acquise en cours de contrat pour exiger un barème de rémunération afférent à une fonction supérieure.

La référence à l'expérience utile n'est pas uniquement limitée à la classification de la fonction au moment de l'engagement.

Selon les termes de l'annexe de la convention collective de travail, c'est le type de tâches réellement accomplies, lequel correspond à un profil de fonction qui permet de classer celle-ci.

Si l'expérience utile acquise par l'exercice des tâches accomplies correspond à un profil de fonction supérieur, le travailleur peut prétendre à une classification de fonction supérieure.

15.

Le tribunal estime que tel est le cas en l'espèce.

En effet, Madame Z établit sur base de ces éléments suivants qu'elle a exercé une fonction de secrétaire de direction à partir du 1^{er} juin 2011 :

- Le 15 septembre 2010, Monsieur S, directeur à l'époque, a indiqué que l'expérience valorisable pouvait, si confirmée, permettre après accord de passer à un échelon supérieur après un délai minimum de 6 mois.
- Monsieur S a demandé à ce moment à Madame B de lister les tâches qui devaient être maîtrisées afin de permettre à Madame Z de postuler à nouveau.
- Madame B n'a procédé à cette évaluation à l'attention du nouveau directeur, que le 5 juin 2012.

Ce dernier n'a toutefois pas contesté que Madame Z avait entretemps acquis ces nouvelles compétences, qu'elle avait suivi avec succès les formations et qu'elle avait acquis plus d'autonomie dans l'exercice de sa fonction.

Il a rejeté la demande de revalorisation pour des motifs purement budgétaires.

- Madame Z a décrit de manière très précise lors de sa demande de revalorisation salariale formulée le 8 mai 2012 les différentes compétences acquises par elle en cours de contrat.

L'exercice effectif de ses prestations n'a jamais été contesté par la MISSION LOCALE.

Le tribunal observe que ces prestations sont plus complexes et variées.

Elles requièrent plus d'autonomie que celles prévues dans le contrat de travail et dans la fiche de poste remise au moment de l'engagement.

- Madame B a confirmé dans son courrier à l'administrateur délégué, Monsieur D que Madame Z remplissait toutes les conditions requises pour une revalorisation salariale. Elle a précisé que Madame Z avait acquis plus d'autonomie dans l'exercice de sa fonction.

A ce propos, elle a précisé :

« La formation en Magistral chez Securex et la mise en pratique par Madame B a été faite afin de gérer de façon autonome la déclaration des salaires et le contrôle de ceux-ci.

Mme Z est capable aujourd'hui toutes les urgences du service du personnel en mon absence (très estimable et important). Mme Z a rempli

les conditions demandées mais a été en congé de maternité et n'a relancé sa demande qu'en mai 2012. »

- Le 19 juin 2013, Madame B a indiqué à Madame Laurence D avant même la prise de fonction de cette dernière comme directrice, que Monsieur D avait donné son accord de principe sur la revalorisation mais qu'il appartenait à elle de lui donner l'accord définitif vu l'impact sur le budget.

16.

Le tribunal relève également qu'il y a eu une délégation des tâches accomplies par Madame B à l'égard de Madame Z

Cette délégation n'est pas contestée comme telle par la MISSION LOCALE.

Elle confirme par ailleurs l'autonomie dans la fonction acquise par Madame ZI qui constitue la preuve que cette dernière disposait de la formation et de l'expérience utile pour exercer une fonction d'un échelon supérieur.

A tort, la MISSION LOCALE se réfère à l'absence de délégation de responsabilité afin de contester la revalorisation de la fonction.

En effet, il ressort de l'annexe de la convention collective sectorielle que ce sont bien les tâches réellement accomplies par le travailleur qui définissent le profil de fonction et, en conséquence, la classification de celle-ci.

La délégation de certaines tâches s'opère en effet en règle sous le contrôle et l'autorité du supérieur hiérarchique qui porte la responsabilité de la bonne exécution.

17.

La MISSION LOCALE ne peut davantage fonder l'absence de revalorisation salariale sur le fait qu'elle a décidé de manière discrétionnaire de ne pas accorder de promotion à Madame Z

Cette thèse est contraire au contenu de l'annexe de la convention collective de travail sectorielle qui permet d'accéder à la fonction d'assistante administrative classe 1 sur base de l'expérience utile.

En sus, refuser une promotion interne alors que la personne disposait de l'expérience utile apparaît comme arbitraire d'autant que d'autres promotions du même type ont été accordées exclusivement sur base de l'expérience acquise vers le même échelon de rémunération.

18.

La seconde fiche de poste émise par la directrice de la MISSION LOCALE le 1^{er} décembre 2014 confirme pour autant que de besoin l'ampleur et la diversité des tâches accomplies par Madame Z

De telles tâches ne relèvent plus d'un travail de préparation ou d'encodage mais démontrent que Madame Z exerçait bien une fonction nécessitant de l'initiative, de la rigueur et une maîtrise pratique de la législation sociale et de l'outil informatique.

Compte tenu de ce qui précède, le tribunal estime que la demande de revalorisation salariale est fondée, conformément à la demande formulée par Madame : à titre subsidiaire, soit à dater du 1^{er} juin 2011.

Le tribunal retient cette date car elle se situe au-delà du délai minimum de 6 mois fixé lors de l'entretien avec Monsieur S et que par la suite la MISSION LOCALE n'a plus véritablement contesté qu'entretemps Madame Z avait bien acquis la formation et l'autonomie pour exercer une fonction d'un échelon supérieur.

La MISSION LOCALE est d'ailleurs demeurée en défaut de faire les évaluations annuelles après 2011 alors que ces évaluations auraient dû être réalisées selon la fiche de fonction qui a été remise lors de l'engagement de Madame Z

Il est manifeste, aux yeux du tribunal que si Madame Z ne répondait pas aux conditions nécessaires pour obtenir une revalorisation salariale en raison des nouvelles tâches accomplies par elle, tel que ceci avait été défini lors de l'entretien du 15 septembre 2010 avec Monsieur S, celle-ci n'aurait pas manqué de le relever à l'occasion des évaluations annuelles.

19.

Madame Z a chiffré de manière précise les montants réclamés tant à titre principal qu'à titre subsidiaire et ceci jusqu'à la date du 31 janvier 2016.

La MISSION LOCALE a disposé entretemps du temps nécessaire pour en contester la teneur.

Il n'y a donc pas lieu de rouvrir les débats afin de lui permettre de se prononcer sur les montants réclamés.

La demande telle que formulée à titre subsidiaire par Madame Z est donc fondée.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal du travail francophone de Bruxelles,

Statuant contradictoirement,

- Déclare la demande formulée par Madame Z dans ses conclusions à titre subsidiaire recevable et fondée ;
- Dit que Madame Z a droit depuis le 1^{er} juin 2011 au barème de rémunération afférent à l'échelon 4.1 soit celui d'assistant administratif classe 1 tel que repris à l'annexe 1 de la convention collective de travail sectorielle du 14 mai 2007 conclue au sein de la commission paritaire 329.02 ;
- Condamne l'ASBL MISSION LOCALE POUR L'EMPLOI DE BRUXELLES-VILLE à payer à Madame Z la somme de 7.899,35 EUR bruts au titre d'arriérés de rémunération couvrant la période jusqu'au 31 janvier 2016, montant à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- Condamne l'ASBL MISSION LOCALE POUR L'EMPLOI DE BRUXELLES-VILLE à délivrer à Madame Z dans les 30 jours de la signification du jugement et ce sous une peine d'astreinte de 30 EUR par jour de retard, 51 chèques-repas d'une valeur faciale de 7 EUR ainsi qu'un chèque-repas de 2 EUR ;
- Condamne l'ASBL MISSION LOCALE POUR L'EMPLOI DE BRUXELLES-VILLE à payer depuis le 1^{er} février 2016 le barème de rémunération afférent à la fonction d'assistant administratif classe 1 (échelon 4.1) et à lui délivrer les avantages afférents à cette classification de fonction (chèques-repas) ;
- Condamne l'ASBL MISSION LOCALE POUR L'EMPLOI DE BRUXELLES-VILLE aux dépens liquidés dans le chef de Madame Z au montant de l'indemnité de procédure de 1.210 EUR.

Ainsi jugé par la 2^{ème} Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles
à laquelle étaient présents et siégeaient :

C. DELPORTE,
P. JACQUES,
P. DE MARCHI,

Juge suppléant,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du 12 SEP. 2016 à laquelle était présent :

C. DELPORTE, Juge suppléant,
assisté par M. COMPS, Greffier délégué.

Le Greffier délégué,

Les Juges sociaux,

Le Juge suppléant,

M. COMPS

P. JACQUES & P. DE MARCHI

C. DELPORTE

