



| |
|--|
| numéro de répertoire 2022/ 085 |
| date du jugement <u>14/01/2022</u> |
| numéro de rôle R.G. : 20/ 3306/ A |

ne pas présenter à l'inspecteur

| expédition | | |
|------------|------------|------------|
| délivrée à | délivrée à | délivrée à |
| le € | le € | le € |

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE**

Jugement

Troisième chambre

| |
|--------------------|
| présenté le |
| ne pas enregistrer |

En cause :

Madame S domiciliée

Partie demanderesse, comparaisant personnellement, assistée de Maîtres Olivier MOUREAU et Marie DUCHESNE, avocats, à 4000 LIEGE, quai de Rome, 2.

Contre :

La **SOCIETE WALLONNE DES AEROPORTS SA**, (en abrégé « SOWAER »), dont le siège social est établi Avenue des Dessus de Lives 8 à 5101 NAMUR, inscrite à la BCE sous le n° 0475.247.837.

Partie défenderesse, représentée par Maître Antoine RASNEUR, avocat, à 1150 WOLUWE-ST-PIERRE, Avenue de Tervueren, 412/5.

PROCEDURE

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le 4 décembre 2020 ;
- l'ordonnance 747§1 CJ 12 janvier 2021 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 22 mars 2021 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 4 juin 2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 12 juillet 2021 ;
- les conclusions additionnelles et de la partie demanderesse reçues au greffe le 6 octobre 2021 ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 15 novembre 2021 ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 10 décembre 2021.

Vu l'absence de conciliation des parties ;

I. OBJET DE LA DEMANDE

A titre principal, Madame S demande que la SOWAER soit condamnée à lui payer :

- 14.052,29 € brut provisionnels à titre d'arriérés de rémunération
- 2.155,62€ brut provisionnels à titre de pécules de vacances sur ces arriérés de rémunération
- 1.136,61 € brut provisionnels à titre d'arriérés de prime de fin d'année
- les intérêts au taux légal à partir de la date moyenne du 1^{er} janvier 2017
- 1.005,56 € provisionnels (6,5 % de 15.470,20 €) à titre de paiement unique à l'assurance groupe.

A titre subsidiaire, elle demande que la SOWAER soit condamnée à lui payer :

- 17.259,94 € brut provisionnels à titre d'arriérés de rémunération
- 2.647,67 € brut provisionnels à titre de pécules de vacances sur ces arriérés de rémunération
- 1.351,06 € brut provisionnels à titre d'arriérés de prime de fin d'année
- les intérêts au taux légal à partir de la date moyenne du 1^{er} janvier 2017
- 1.271,15 € provisionnels (6,5 % de 19.556,13 €) à titre de paiement unique à l'assurance groupe.

Elle demande qu'en toutes hypothèses, la SOWAER soit condamnée à lui payer :

- 1 € provisionnel à titre de complément de prime à l'assurance groupe correspondant à 1,64 % de la rémunération effectivement versée durant l'exécution du contrat
- 1 € provisionnel à titre d'arriérés de rémunération, de pécules de vacances sur ces arriérés et d'arriérés de prime de fin d'année pour les mois ultérieurs au mois de septembre 2021.

II. LES FAITS

Madame S¹ est entrée au service de la SOWAER le 1^{er} mai 2007 en qualité d'employée administrative, en vertu d'un contrat de travail prévoyant un traitement annuel de 23.400,00 € brut.

Le 15 septembre 2011, les parties ont signé un avenant au contrat de travail afin de convenir qu'à partir du 1^{er} septembre 2011, le traitement annuel de Madame S¹ serait désormais fixé à 29.250,00 € index compris.

Le 31 août 2011, les parties ont signé un nouvel avenant afin que Madame S¹ passe d'un temps plein à un 4/5^{ème} temps à partir du 8 novembre 2011.

Le 14 mars 2013, les parties ont signé un quatrième avenant modifiant comme suit le contrat à partir du 18 mars 2013 :

- d'une part, Madame S¹ occupe désormais la fonction de gestionnaire administrative ; l'avenant précise que cette fonction correspond à la catégorie 3 dans la classification de fonctions établie au sein de la SOWAER ;
- d'autre part, le traitement annuel de Madame S¹ est fixé à 32.550,70 €.

Il résulte des explications concordantes des parties que fin 2011, la SOWAER a mis sur pied des grilles de rémunération prenant effet à partir du 1^{er} octobre 2011.

Ces grilles consistent dans un tableau reprenant en abscisse les classes de fonction de 1 à 4 et en ordonnée les années d'ancienneté.

Un e-mail du 7 octobre 2011 de Madame L¹, conseiller Ressources humaines (pièce 14 de la SOWAER) et un tableau annexé confirment que la classification et la grille salariale ont été présentées individuellement aux membres du personnel en octobre 2011 (le 12 octobre 2011 plus précisément en ce qui concerne Madame S¹).

Cet e-mail précise que Madame S¹ est alors reprise en classe 2.

Ces pièces ne permettent toutefois pas de connaître le contenu des explications fournies aux travailleurs lors de cette présentation individuelle.

A partir de février 2019, Madame S , comme d'autres membres du personnel, a interpellé les Ressources Humaines de la SOWAER car l'ancienneté prise en compte pour l'application des grilles salariales ne correspondait pas à son ancienneté réelle ou à tout le moins ne correspondait pas à l'ancienneté prise en compte précédemment.

Par e-mail du 12 février 2019 adressé à Madame L , Madame S a fait part en ces termes de ses revendications salariales : « *En vérifiant les tableaux barémiques avec les salaires que j'ai perçus, j'ai constaté une erreur depuis que je suis entrée au service locatif.*

En effet, en janvier 2013, lorsque j'étais en classe 2 au service technique, j'étais rémunérée avec 9 ans d'ancienneté.

Lorsque je suis passée en classe 3 (junior) au service administratif, je constate que je suis rémunérée avec 6 ans d'ancienneté au lieu de garder les 9 ans.

Et en 2015, je suis passée en classe 3 (medior) avec comme ancienneté à nouveau 6 ans ...

Depuis plus de 5 ans, je ne suis donc pas payée au bon barème.

Dès lors, je te demande de régulariser la situation avec effet rétroactif depuis 2013 (renseignement pris, légalement pour une erreur dans paie l'effet rétroactif est de 5 ans).

A ce jour, sauf erreur, je devrais être rémunérée avec 15 ans d'ancienneté. »

Divers échanges ont alors eu lieu entre parties ainsi qu'entre leurs conseils.

La SOWAER a contesté la position de Madame S et a refusé de faire droit à sa demande.

Madame S a par conséquent introduit la présente procédure le 4 décembre 2020 afin d'obtenir les arriérés de rémunération, de primes de fin d'année, de pécules de vacances et de primes d'assurance-groupe auxquels elle estime avoir droit.

En 2020, la SOWAER a décidé d'appliquer un nouveau système de rémunération, l'évolution salariale étant désormais exclusivement liée aux performances pour l'ensemble des collaborateurs.

Le 28 septembre 2021, Madame S a remis sa démission à la SOWAER moyennant un préavis débutant le 4 octobre 2021.

III. RECEVABILITE DE LA DEMANDE

La demande de Madame S est recevable, aucun moyen d'irrecevabilité n'étant soulevé et ne semblant devoir être soulevé d'office.

IV. EXAMEN DE LA DEMANDE

IV.1. APPLICATION DES GRILLES SALARIALES

1. Position des parties

Madame S soutient que les grilles salariales constituent des engagements unilatéraux de l'employeur et qu'elles ne peuvent être considérées comme simplement indicatives.

Madame S soutient que la SOWAER ne lui a pas correctement appliqué ces grilles salariales car :

- elle lui a ôté 3 années d'ancienneté lors de son passage de la classe 2 à la classe 3 junior en mars 2013 et
- elle lui a encore ôté 3 années d'ancienneté lors de son passage en classe 3 medior en octobre 2015.

Elle soutient donc qu'elle est rémunérée avec seulement 12 années d'ancienneté alors qu'elle devrait percevoir une rémunération correspondant à 18 années d'ancienneté.

Madame S soutient que lors de la présentation des grilles salariales le 12 octobre 2011, il ne lui a pas été expliqué que l'ancienneté ne serait pas maintenue lors du passage d'une classe à l'autre.

Elle considère que les grilles salariales telles que déterminées par la SOWAER doivent nécessairement être appliquées en conservant l'ancienneté acquise lors des changements de classe. Selon elle, l'ancienneté barémique ne peut être décidée et modifiée discrétionnairement par l'employeur, au cas par cas, et ne peut être inférieure à l'ancienneté réelle. Elle considère qu'une fois l'ancienneté du travailleur déterminée, celle-ci doit naturellement être augmentée d'une unité par année, sans que, lors de changement de fonction, des années d'ancienneté soient unilatéralement retirées par l'employeur.

Selon elle, la grille salariale ne peut s'appliquer qu'en descendant verticalement d'une ligne dans une même colonne (c'est-à-dire en fonction de l'augmentation de l'ancienneté dans la même classe lorsque la fonction reste identique) ou en se déplaçant horizontalement d'une colonne dans la même ligne (en cas de changement de classe, l'ancienneté acquise devant être conservée).

Elle ajoute que l'augmentation qui résulte du changement de classe (et donc de fonction) est d'environ 250 € et celle qui résulte d'un changement de sous-catégorie (junior, medior ou senior au sein des classes 3 et 4) est d'environ 125 € brut et que ces augmentations sont justifiées par la différence de responsabilité qui existe entre les différentes fonctions et/ou sous-catégories. Elle considère donc que la rémunération qui lui a été accordée au cours de sa carrière ne correspond pas au niveau des nouvelles responsabilités qu'elle a été amenée à assumer suite à ses changements de fonctions.

Elle souligne également qu'en raison de la « mauvaise » application des grilles salariales par la SOWAER sa rémunération ne correspond à aucune rémunération de la grille salariale.

Madame S ajoute que la SOWAER s'est aperçue de son erreur en 2016 et a par conséquent adapté son mode d'application du barème à partir de 2017. A partir de ce moment, lors du passage de classe ou de sous-catégorie, l'ancienneté barémique acquise est conservée. On glisse donc horizontalement dans la grille (système dit « transversal »).

Madame S soutient qu'elle aurait donc dû bénéficier d'une régularisation salariale pour le passé et pour le futur car d'autres employés de la SOWAER qui avaient soulevé les mêmes observations qu'elle ont été régularisés rétroactivement depuis octobre 2016 et pour le futur (cf. le cas de Madame B).

La SOWAER soutient que les grilles salariales mises en place en 2011 avaient une portée purement indicative et qu'elles ne visaient pas à faire un lien systématique entre la rémunération et l'ancienneté de service mais seulement à établir une référence permettant de s'aligner avec le marché. Selon la SOWAER, l'absence de coïncidence automatique entre « ancienneté de service » et « ancienneté barémique dans la fonction » était un fait connu et accepté notamment par Madame S. car celle-ci n'a jamais critiqué la discordance entre son ancienneté réelle de 4 ans au moment de l'entrée en vigueur de ces barèmes et son ancienneté de référence de 8 ans dans la grille barémique.

Selon la SOWAER, l'objectif des grilles barémiques était de tendre, avec le temps, à un équilibrage des salaires et à une reconnaissance juste du travail et des compétences.

Selon la SOWAER, la grille barémique a été correctement appliquée. Les évolutions salariales liées aux changements de fonctions et de classes n'étaient jusqu'en 2016 pas liées à la grille barémique mais aux pourcentages d'augmentation liés aux évaluations.

La SOWAER soutient qu'un nouveau système (système dit « transversal ») a été mis en place à partir de 2016 mais que cette modification n'équivaut pas à la reconnaissance d'une application erronée des grilles pour le passé.

La SOWAER soutient enfin que la demande de Madame S. est prescrite en ce qu'elle porte sur la période antérieure au 4 décembre 2015.

2. Rappel des principes

En vertu de l'article 870 du Code judiciaire et de l'article 8.4 du Livre 8 du Code civil, il appartient au demandeur de faire la preuve des faits qu'il allègue.

Il appartient donc à Madame S. de démontrer qu'elle a droit aux arriérés de rémunération qu'elle réclame.

Le droit à la rémunération d'un travailleur peut avoir pour source de droit :

- la loi
- une convention collective de travail
- une convention individuelle
- un usage, à condition qu'il remplisse les conditions de stabilité (ou fixité), de généralité et de constance
- Ou encore un engagement unilatéral de l'employeur¹.

Après que la question ait fait l'objet de controverses, il est aujourd'hui admis de longue date par la Cour de cassation, la jurisprudence des juges du fond et la doctrine, que l'engagement par volonté unilatérale peut être source d'obligations, à condition que son auteur ait manifesté son intention de façon suffisamment certaine et extériorisée².

¹ Cass., 18 décembre 1974, R.C.J.B., 1980, 61, note M. COIPEL et Arr. Cass., 1974-75, concl. Av. gén. LENAERTS), disponible sur juportal.be.

² Cass., 9 mai 1980, Pas. belge 1980, I, p.1120-1127, disponible sur juportal.be et Cass., 3 septembre 1981 (Entr. et Dr., 1982, p. 131 et note Cornéllis) ; voy. également à cet égard J.-F. GERMAIN, « L'acte juridique unilatéral et l'engagement par volonté unilatérale », in *Les Obligations – Commentaire Pratique*, Bruxelles, Kluwer, 2004, p. II.2-3 à II.2.2.-1. et P. VAN OMMESLAGHE, « Examen de jurisprudence, les obligations » RCJB, 1988, p 49 et 50.

3. Application dans les faits

1. Caractère contraignant ou indicatif des grilles salariales

Contrairement à ce que la SOWAER soutient, le Tribunal estime qu'elle a pris un engagement unilatéral à l'égard des membres de son personnel lorsqu'elle a instauré les grilles salariales.

Celles-ci ne peuvent être considérées comme purement indicatives.

Ces grilles n'ont en effet pas été présentées comme purement indicatives aux travailleurs et au contraire, il résulte des indices suivants que la SOWAER a pris un engagement unilatéral ferme et précis.

En effet :

- La grille est intitulée « barèmes », ce qui évoque une grille contraignante ;
- Les documents explicatifs remis notamment à Madame S en 2015 et 2017 évoquent clairement une adaptation annuelle automatique de la rémunération selon les bases fixées par le barème. Ces bases de calcul et d'adaptation sont exposées avec précision et clarté ; à aucun moment, il n'est précisé que ces bases de détermination de la rémunération sont purement indicatives ; au contraire, ces documents font état de l'application stricte et automatique de ces grilles à la rémunération de Madame S .
- La grille salariale indexée est en permanence à disposition des membres du personnel sur le serveur de la SOWAER (pièces n° 5 et 12 de la SOWAER et pièce n° 6 de Madame S) ce qui démontre une volonté de la SOWAER de se conformer à cette grille et de permettre aux membres du personnel de vérifier son application.
- Le document explicatif déposé par Madame S ; en pièce n° 8 précise que « *les catégories 1 à 4 bénéficient d'une revalorisation automatique annuelle, semblable au fonctionnement d'un barème, alors que pour les catégories 5 à 7, le résultat obtenu lors de l'évaluation annuelle détermine la revalorisation. (...) De plus, chaque catégorie de fonction est définie par un minimum et un maximum salarial en adéquation avec le marché de l'emploi. La revalorisation salariale dépend du positionnement dans cette fourchette. Ainsi, un salaire moins important augmentera d'avantage qu'une rémunération plus élevée afin d'assurer, sur le long terme, des rémunérations équitables.* » (c'est le Tribunal qui souligne)

Le Tribunal estime donc que par la mise en place de ces grilles et les explications qu'elle a fournies aux membres du personnel quant à leurs modalités d'application, la SOWAER a pris un engagement par déclaration unilatérale de volonté.

Les grilles salariales sont donc contraignantes et peuvent par conséquent constituer une source d'obligations dans le chef de la SOWAER et de droits dans le chef de Madame S

2. Contenu de l'engagement unilatéral de la SOWAER - Modalités d'application des grilles salariales de 2011 à 2016

Reste à déterminer quel est le contenu de l'engagement unilatéral pris par la SOWAER.

Le nœud du litige réside en l'espèce dans la signification qu'il faut donner à la notion d'ancienneté.

Force est de constater que cette notion n'a pas été définie de façon expresse lors de l'instauration par la SOWAER des grilles salariales.

Elle n'a pas non plus été expressément précisée lors de la rédaction par la SOWAER des documents explicatifs en 2015 et 2017 (pièces n° 5 et 12 de la SOWAER et pièce n° 6 de Madame S).

Dans la mesure où la grille salariale ne résulte pas d'un engagement contractuel mais d'un engagement unilatéral, il y a lieu de rechercher quelle était l'intention de la SOWAER, c'est-à-dire de déterminer quels sont les engagements qu'elle a entendu prendre à l'égard des membres du personnel. Les principes d'interprétation des conventions invoqués par Madame S ne sont donc pas pertinents en l'espèce.

Dans les documents précités de 2015 et 2017, rédigés *in tempore non suspecto*, la SOWAER donne notamment les indications suivantes :

« Chaque fonction a été étudiée et classée. La Sowaer compte ainsi 7 catégories de fonctions. Les catégories 1 à 4 bénéficient d'une revalorisation automatique annuelle alors que pour les catégories 5 à 7, le résultat obtenu lors de l'évaluation annuelle détermine également la revalorisation.

De plus, chaque catégorie de fonction est définie par un minimum et un maximum salarial et la revalorisation salariale annuelle dépend du positionnement dans cette fourchette. Ainsi un salaire moins important augmentera d'avantage qu'une rémunération plus élevée.

Ce courrier vise à faciliter la compréhension du fonctionnement global de notre grille, et vous donner votre situation propre.

1. Fonctionnement de la grille

Afin de définir le pourcentage d'augmentation il convient de déterminer les quartiles. Les quartiles sont les valeurs qui partagent la fourchette définie ci-dessus en quatre parties égales. Les rémunérations situées dans le premier quartile augmentent de 2%, celles situées dans le second quartile de 1,5% et ainsi de suite.

(...)

2. Catégories 3 et 4

Les catégories 3 et 4 connaissent quant à elle des sous-catégories supplémentaires : junior, medior et senior.

En effet, à l'entrée en service, les personnes occupées dans ces catégories sont JUNIOR.

Lorsqu'elles atteignent 2 ans d'ancienneté au 30.09 précédant l'évaluation, elles passent automatiquement en MEDIOR.

Ensuite, avec au moins 6 années d'ancienneté au 30.09 précédant l'évaluation et moyennant 2 évaluations bonnes ou très bonnes, Et si toutes les compétences de la fonction sont considérées acquises par le N+1, le passage en SENIOR est validé. »

A la lecture de ces documents, le Tribunal constate que :

- La SOWAER partage les fonctions en 7 classes ;
- La SOWAER fixe un minimum et un maximum de rémunération pour chaque classe ;
- Les classes 3 et 4 sont subdivisées en sous-catégories junior, medior et senior ;
- Pour les classes 1 à 4, la SOWAER s'engage à une revalorisation annuelle de la rémunération dans une même classe (entre le minimum et le maximum de cette classe) selon le système des quartiles : pour les salaires les plus bas, l'augmentation annuelle est de 2%, pour les salaires un plus élevés, l'augmentation annuelle est de 1,5%, ensuite de 1% puis de 0,5% ;

- La SOWAER s'engage également à un passage de sous-catégorie JUNIOR à MEDIOR pour les classes 3 et 4 après deux ans d'ancienneté ;
- Le passage de la sous-catégorie MEDIOR à SENIOR requière quant à elle en plus d'une ancienneté de 6 ans, deux évaluations bonnes ou très bonnes.

A aucun moment, ces documents ne contiennent donc un engagement de la SOWAER de maintenir l'ancienneté acquise dans une classe lors du passage dans une classe supérieure ou dans une sous-catégorie supérieure.

L'évolution de la rémunération lors d'un changement de fonction et donc de classe n'est tout simplement pas évoquée.

Le Tribunal ne peut suivre Madame S lorsqu'elle soutient qu'il va de soi que l'ancienneté acquise doit être maintenue lors d'un changement de classe.

En effet, la notion d'ancienneté peut avoir de nombreuses significations différentes : l'ancienneté peut viser l'ancienneté de service chez un même employeur, l'ancienneté d'exercice d'une fonction (que ce soit pour un employeur ou pour un autre) ou encore l'ancienneté d'exercice d'une même fonction chez un même employeur.

La thèse de la SOWAER selon laquelle l'ancienneté visée dans ses grilles salariales est l'ancienneté dans une fonction (c'est-à-dire dans une classe) est tout à fait plausible.

Elle semble du reste conforme à l'application qui en a été faite *in tempore non suspecto* par la SOWAER, chaque travailleur passant de classe étant repositionné dans la classe supérieure à une ancienneté moindre mais toujours suffisante pour que sa rémunération ne baisse pas.

Certes, comme l'indique Madame S, ce système entraîne une augmentation de rémunération moindre que si l'ancienneté était conservée.

Madame S ne démontre toutefois pas qu'elle a droit à ce maintien d'ancienneté. Elle a d'ailleurs signé en 2013 un avenant à son contrat de travail dans lequel elle a expressément marqué son accord sur la nouvelle rémunération qui lui était proposée alors que celle-ci ne correspondait pas au système de « transversalité » qu'elle revendique.

En outre, il y a lieu de noter qu'en perdant des années d'ancienneté lors d'un passage de classe, le travailleur se retrouve dans un quartile plus bas au sein duquel son augmentation barémique annuelle automatique est plus importante.

Il connaîtra donc, en cas de réduction de son ancienneté barémique lors du passage de classe une évolution plus rapide de sa rémunération.

Le passage d'une classe à l'autre reste en outre une opportunité d'atteindre une rémunération plus avantageuse à moyen terme et des perspectives de carrière plus intéressantes. Madame S ne peut donc être suivie lorsqu'elle soutient que le passage de classe n'aurait aucun intérêt en l'absence de maintien de l'ancienneté acquise.

La politique de rémunération présentée par la SOWAER ne semble pas déraisonnable. Elle répond à la philosophie suivante :

- Revaloriser plus rapidement les rémunérations les plus basses
- Valoriser automatiquement et annuellement l'expérience dans une même fonction

- Fixer librement³ l'évolution de la rémunération du travailleur lors du changement de classe (par référence à sa valeur sur le marché du travail, à ses évaluations, etc.).

Madame S ne démontre pas que ce système serait contraire à une quelconque disposition légale, réglementaire ou conventionnelle.

Par ailleurs, le fait que la rémunération de Madame S ne corresponde à aucune rémunération exacte des grilles salariales n'est pas de nature à démontrer une mauvaise application de ces grilles par la SOWAER.

En effet, ainsi qu'indiqué ci-dessus, l'esprit de ces grilles est de définir les modalités d'évolution de la rémunération (minimum et maximum de salaire pour chaque fonction, évolution annuelle de 2% jusqu'à 0% en fonction des quartiles et en fonction de l'ancienneté dans la fonction) et non de s'en tenir aux montants exacts mentionnés dans ces grilles.

Les documents explicatifs de 2015 et de 2017 adressés à Madame S lui permettent ainsi de constater qu'elle se situe dans « telle classe » entre le minimum et le maximum de rémunération de cette classe et qu'en fonction de sa position dans tel quartile, sa rémunération évolue de X% pour l'année considérée.

La définition de quartiles serait inutile si les rémunérations correspondaient toujours exactement aux montants fixés dans les grilles.

Rien ne permet de considérer que par la mise en place de ces grilles, la SOWAER a eu l'intention de se contraindre à respecter les montants exacts repris dans celles-ci.

Enfin, contrairement à Madame S, le Tribunal estime que le fait que la SOWAER a décidé en 2017 d'appliquer dorénavant un système de maintien d'ancienneté lors du passage de classe ou de sous-catégorie ne démontre pas que la SOWAER a « mal » appliqué sa grille salariale dans le passé.

Ainsi qu'indiqué ci-dessus, lors de l'instauration des grilles salariales, la SOWAER n'a pas pris d'engagement à l'égard des travailleurs quant au maintien de l'ancienneté barémique lors d'un changement de classe. Elle a décidé en 2017 de prendre un tel engagement et de l'appliquer à partir d'octobre 2016.

Cela n'implique aucune obligation de « régularisation » du passé (la thèse de Madame S à cet égard ne repose sur aucun fondement légal) mais uniquement une obligation d'appliquer à partir d'octobre 2016 le même système pour tous les travailleurs.

3. Contenu de l'engagement unilatéral de la SOWAER - Modalités d'application des grilles salariales à partir d'octobre 2016

1.

Madame S soutient que d'autres membres du personnel (Madame B) ont bénéficié d'une régularisation à partir d'octobre 2016 et qu'elle aurait également dû en bénéficier.

³ Mais toujours dans le respect des salaires minimum et maximum de la classe considérée et évidemment sans diminution de la rémunération.

La SOWAER soutient qu'il a été décidé en 2017 d'appliquer le nouveau système (aussi appelé « système transversal » - soit le maintien de l'ancienneté barémique acquise dans la classe précédente) aux passages de classe survenant après octobre 2016 mais d'appliquer également ce nouveau système à partir d'octobre 2016 pour les passages de sous-catégories survenus auparavant.

Selon la SOWAER, toutes les informations individuelles ont été communiquées à ce moment notamment par référence à la note de service n° 123 diffusée en décembre 2016.

La SOWAER soutient que Madame S n'a pas changé de sous-catégorie en sorte que l'application « rétroactive » du nouveau système ne la concernait pas.

Ainsi, selon la SOWAER, Madame S est passée de la classe 2 à la classe 3 medior directement et ce à partir de mars 2013 (page n° 2 de ses conclusions de synthèse) sans passer par la classe 3 junior. En effet, selon la SOWAER, lorsqu'un membre du personnel passe en classe 3, il est directement placé dans la sous-catégorie medior s'il a plus de 2 ans de service au sein de la SOWAER. En clair, la sous-catégorie junior ne serait applicable qu'au membre du personnel qui intègre la classe 3 avant d'avoir atteint 2 ans d'ancienneté au sein de la SOWAER.

Selon la SOWAER, Madame S n'est donc pas dans la même situation que Madame M et Madame B qui, elles, sont passées respectivement de la sous-catégorie 4 medior à 4 senior et de la sous-catégorie 3 medior à 3 senior. Ces travailleuses se sont donc vues appliquer à partir d'octobre 2016 le système transversal : elles ont ainsi bénéficié d'une revalorisation salariale à partir d'octobre 2016 par l'application du salaire correspondant, dans leur sous-catégorie (senior), à l'ancienneté barémique dont elles bénéficiaient dans leur sous-catégorie antérieure (medior).

La SOWAER soutient qu'une dizaine de personnes se trouvant dans la même situation a bénéficié de ce système.

Madame S soutient au contraire qu'elle est passée de la classe 2 à la classe 3 junior en 2013 puis ensuite de la classe 3 junior à la classe 3 medior en octobre 2015 et qu'elle aurait donc dû bénéficier d'une revalorisation salariale à partir d'octobre 2016⁴.

2.

Force est de constater qu'aucun document établi *in tempore non suspecto* ne fait état de la classification de Madame S en classe 3 junior.

L'avenant au contrat de travail de Madame S¹ du 14 mars 2013 évoque seulement le passage de Madame S¹ en catégorie 3 sans préciser que Madame S¹ serait en sous-catégorie junior ou medior contrairement à ce que soutient la SOWAER (qui indique que cet avenant évoquerait la classe 3 M).

Aucune fiche de paie n'évoque non plus la sous-catégorie junior ou medior.

⁴ A titre subsidiaire, si le Tribunal considère que Madame S¹ est passée directement de la classe 2 à la classe 3 MEDIOR, Madame S¹ formule alors une demande de régularisation d'arriérés de salaire plus élevée, calculée sur base du système transversal avec un passage direct de la classe 2 à la classe 3 MEDIOR, ce qui explique que sa demande subsidiaire est plus élevée que sa demande principale. Le Tribunal a toutefois déjà considéré ci-dessus que Madame S¹ n'avait pas droit à l'application du système transversal depuis 2011, la SOWAER n'ayant pris aucun engagement de ce type avant 2016.

En revanche les documents explicatifs des grilles salariales de 2015 et 2017 adressés individuellement à Madame S font référence à la classe 3 medior.

3.

Le Tribunal constate en outre que, contrairement à ce que soutient la SOWAER, la note 123 diffusée en décembre 2016 ne contient pas d'explications relatives à la nouvelle application du système transversal. Aucun document clair ne semble avoir été diffusé à l'ensemble du personnel pour expliquer son application rétroactive pour les changements de sous-catégorie et non rétroactive pour les passages de classe.

4.

Le Tribunal rappelle qu'en sa qualité de demandeur, il appartient à Madame S' de faire la preuve de son droit à des arriérés de rémunération.

Or elle n'apporte pas le moindre élément de nature à :

- contredire la thèse de la SOWAER quant aux décisions prises en 2016 concernant l'application du système de transversalité (rétroactivité uniquement pour les passages de sous-catégorie et non pour les passages de classe);
- démontrer qu'elle serait passée par la classe 3 junior avant d'atteindre la classe 3 medior.

Au contraire, le Tribunal relève dans les pièces produites par les parties divers indices de l'application effective du système tel que présenté par la SOWAER :

- Les documents explicatifs de 2015 et 2017 précisent concernant les catégories 3 et 4 que « *Les catégories 3 et 4 connaissent quant à elle des sous-catégories supplémentaires: junior, medior et senior. En effet, à l'entrée en service, les personnes occupées dans ces catégories sont JUNIOR. Lorsqu'elles atteignent 2 ans d'ancienneté au 30.09 précédant l'évaluation, elles passent automatiquement en MEDIOR.(...)* » (c'est le Tribunal qui souligne). La référence à une entrée en service corrobore la thèse de la SOWAER d'une prise en compte, ici, d'une ancienneté de service, pour le classement en JUNIOR ou MEDIOR.
- Le Tribunal note que Madame M est passée directement de la classe 3 MEDIOR à la classe 4 MEDIOR en octobre 2012 sans passer par la classe 3 SENIOR et la classe 4 JUNIOR ; il ne semble donc pas y avoir de passage obligatoire par chaque sous-catégorie, comme semble le soutenir Madame S
- Les cas de Madame M et Madame B sont conformes aux allégations de la SOWAER : revalorisation salariale à partir d'octobre 2016 en raison d'un passage de sous-catégorie intervenu avant 2016 ;
- Le document explicatif adressé à Madame M en 2017 précise expressément qu' « *A partir de 2016, le mode [de] calcul pour les passages des sous-catégories Medior et Senior est modifié. Dorénavant, il est tenu compte de l'ancienneté barémique au moment du passage et de son équivalence dans la nouvelle sous-catégorie. J'ai le plaisir de vous faire savoir qu'en ce qui vous concerne, la SOWAER a décidé de vous faire bénéficier de ce nouveau mode de calcul dès 2016.* » ;
- Madame S' soutient elle-même qu'après 2016, différents membres du personnel ont bénéficié de l'application du système transversal lors du passage de classe, ce qui est conforme à la thèse de la SOWAER ;
- Aucun document individuel relatif à Madame S ne fait état de sa classification en classe 3 junior.

- Les explications apportées par la SOWAER à Madame S et à Madame M dès 2019 et 2020 (soit avant l'introduction du présent litige) sont conformes aux allégations actuelles de la SOWAER.

Ce système répond en outre à une certaine logique : les classes différentes correspondent à des fonctions différentes et plus précisément à des niveaux de responsabilité différents. Les sous-catégories au sein des classes correspondent à une évolution de carrière et d'expérience dans la même classe ou même fonction ; il ne semble donc pas déraisonnable d'avoir appliqué des règles différentes aux passages de classe et aux passages de sous-catégorie (application rétroactive pour les passages de sous-catégorie et seulement pour l'avenir pour les passages de classe).

Force est de constater que Madame S ne démontre pas que d'autres membres du personnel auraient bénéficié d'une revalorisation de leur salaire à partir d'octobre 2016 en raison d'un changement de classe survenu antérieurement.

Sur base de ces indices précis et concordants, le Tribunal estime qu'il est établi que la SOWAER a décidé en 2017 d'appliquer à partir d'octobre 2016 un système transversal avec effet rétroactif pour les passages de sous-catégories et sans effet rétroactif pour les passages de classe.

Madame S ne démontre pas que cette décision (du reste favorable aux membres du personnel) serait contraire à une obligation légale ou contractuelle de la SOWAER.

Madame S ne démontre pas non plus qu'elle était dans les conditions pour bénéficier de ces nouvelles conditions de revalorisation salariale.

4. Conclusions

En conclusion :

- les grilles barémiques instaurées par la SOWAER ont un caractère contraignant
- leur application n'implique pas l'obligation pour la SOWAER de maintenir l'ancienneté barémique lors des passages de classes et de sous-catégorie jusqu'en 2016
- à partir de 2016, la SOWAER s'est engagée à maintenir l'ancienneté barémique (système transversal) pour les passages de classes postérieurs à octobre 2016 ;
- la SOWAER s'est engagée à revaloriser (par application du système transversal) à partir d'octobre 2016 la rémunération des membres du personnel ayant connu un passage de sous-catégorie avant 2016 ;
- Sur base de ces engagements unilatéraux de la SOWAER, Madame S n'a droit à aucun arriéré de rémunération.

Sa demande d'arriérés de rémunération, de primes de fin d'année, de pécules de vacances et de complément à l'assurance-groupe est donc non fondée.

IV.2. COMPLEMENT DE PRIME A L'ASSURANCE GROUPE CORRESPONDANT A 1,64 % DE LA REMUNERATION

1.

Madame S soutient que la prime d'assurance-groupe devait être fixée à 6,5% de la rémunération annuelle alors qu'elle a été calculée sur base d'un taux de 4,86%.

Elle fonde sa thèse sur un document produit en cours de procédure par la SOWAER (pièce n° 15) soit un document individuel datant de 2011.

2.

La SOWAER soutient que ce document est affecté d'une erreur matérielle et que c'est bien un taux de 4,86% qui devait être appliqué conformément à ce qui est prévu dans le contrat d'assurance groupe et ainsi qu'il ressort également de l'ensemble des fiches annuelles de pension de Madame S .

3.

Le contrat de travail de Madame S prévoit en son article III que « *L'employée a droit à l'assurance-groupe ainsi qu'aux autres avantages établis en faveur du personnel de la société* ».

Il résulte du contrat d'assurance-groupe conclu par la SOWAER avec ETHIAS que « *les contrats individuels d'assurance de groupe sont souscrits moyennant le paiement d'une prime annuelle égale à 4,86% de la rémunération de référence.* » (article 6).

La revendication de Madame S d'un taux de 6,5% est exclusivement fondée sur un document dont, de son propre aveu, elle n'a pris connaissance que dans le cadre de la présente procédure, à savoir la pièce n°15 de la SOWAER intitulée « *présentation individuelle – Grille salariale SOWAER* ».

Ce document qui semble avoir été le support de la présentation individuelle des grilles salariales à Madame S en 2011 mentionne, entre autres, « *assurance groupe 6,5% Rémunération annuelle* ».

Le Tribunal estime que cette mention reprise sur ce document n'est pas suffisante pour constituer un engagement unilatéral de volonté de la SOWAER.

En effet, ainsi qu'il a été rappelé ci-dessus, un engagement unilatéral ne peut être source d'obligations que pour autant que son auteur ait manifesté son intention de s'engager de façon suffisamment certaine et extériorisée.

Dans la mesure où le contrat d'assurance-groupe est, comme son nom l'indique, un contrat d'assurance collective qui doit être appliqué de la même façon à tous les membres du personnel, on ne peut raisonnablement pas considérer que par ce document la SOWAER a eu la volonté de s'engager à octroyer une assurance-groupe de 6,5% à Madame S alors que le contrat d'assurance-groupe conclu au profit de l'ensemble des membres du personnel (et auquel le contrat de travail de Madame S renvoie) prévoit un taux de 4,86%.

La SOWAER doit donc être suivie lorsqu'elle soutient que ce document est affecté d'une erreur matérielle.

Cette erreur ne peut être source de droit dans le chef de Madame S , d'autant que ce document date de 2011 et que jamais avant la présente procédure introduite en 2020, Madame S n'a revendiqué ce taux.

Madame S doit donc également être déboutée de cette demande.

DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal,

Statuant publiquement et contradictoirement,

DIT la demande recevable mais non fondée.

CONDAMNE en conséquence Madame S aux dépens, soit :

- la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne : 20,00€ (déjà payée)
- l'indemnité de procédure en faveur de la SOWAER : 2.600,00 €.

Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège – Division Liège composée de MM. :

Stéphanie BAR,
Cédric ANDRIES,
Philippe SONCK,

Juge président la chambre
Juge social à titre d'employeur
Juge social à titre d'employé

Les Juges Sociaux,

Le Président,



Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la même chambre,

Le **VENDREDI QUATORZE JANVIER DEUX MILLE VINGT-DEUX**

par Madame Myriam CAPRASSE, Présidente de division, président la chambre, se désignant à cette fin, conformément à l'article 782bis alinéa 2 du Code judiciaire, assistée de Carine FAUVILLE, Collaboratrice, Greffier assumé en application de l'article 329 du code judiciaire.

Le Greffier,



Le Président

