numéro de répertoire
2021/
date du jugement
05/11/2021
numéro de rôle
R.G. : 20/ 2316/ A

expédition

délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

☐ ne pas présenter à l'inspecteur

Tribunal du travail de LIEGE, Division LIEGE

Jugement

Septième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Madame M.

Partie demanderesse,
ayant comme conseil Maître PICHAULT PIERRE, avocat, à 4000 LIEGE, Rue Louvrex, 55-57, et ayant comparu par Maître PHILIPPE JULIEN

Contre :

L'ASBL SPOT, (BCE: 0844.479.426),
Rue Albert Marganne 10 à 4620 FLERON

Partie défenderesse,
ayant comme conseil Maître LEBOUTTE ALICE, avocat, à 4053 EMBOURG, Rue Charles Radoux Rogier, 2, et ayant comparu par Maître VAN HAM MARIE

I. La procédure

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 **17/08/2020.**
- 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 **01/10/2021.**

II. Les faits

L'A.S.B.L. SPOT est une association de droit public, régie par la loi organique des CPAS du 8 juillet 1976, Chapitre XII. Créée le 24 janvier 2012, SPOT a pour objet social de :

– soutenir, renforcer, développer ou coordonner des actions ou des projets d'insertion sociale, professionnels ou socio-professionnels sous toutes les formes menées par les C.P.A.S. membres ;

– réaliser une mise en commun des acquis, des expériences et des outils développés en matière d'insertion sociale, professionnelle ou socio-professionnelle par les C.P.A.S. membres ;

– travailler à l'émergence et à la mise au point de pratiques formatives novatrices adaptées au public réputé le plus éloigné de l'emploi et ce, en adéquation avec les besoins du marché de l'emploi ;

- prodiguer des informations relatives à toutes les matières ayant trait à la formation et à l'emploi aux C.P.A.S. membres ;

- assurer la visibilité du travail mené par les C.P.A.S. membres en matière d'insertion sociale et professionnelle ;

- organiser la médiation judiciaire au bénéfice de ses membres (article 4 des statuts de l'A.S.B.L.).

À partir du 2 juin 2015, Madame M. est engagée par SPOT en qualité d'agent d'insertion professionnelle, contractuelle subventionnée A.P.E., aux termes d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Le contrat prévoit que le traitement lié à la fonction correspond à l'échelle B.1, échelon 0.

Cet engagement intervient suite à l'approbation du Conseil d'administration tenu le 4 juin 2015. Du procès-verbal de la délibération, il ressort la volonté de SPOT de procéder au recrutement contractuel d'un jobcoach (B1).

Le contrat de travail de Madame M. prend fin le 25 août 2019.

Le 30 mars 2020, Madame M. s'adresse par courriel à la coordinatrice de SPOT en ces termes :

> « [...] *Dis, je te contacte car mon employeur actuel, le CPAS de St-Georges, comme tu le sais, me fait remarquer que suivant la loi des CPAS (loi qui régit aussi nos salaires) SPOT aurait dû me faire passer de B1 à B2 à mes 8 ans d'ancienneté. Le texte de loi que j'ai entre les mains, confirme que cela doit avoir lieu dès les 8 ans et peut être assorti d'évaluation(s) annuelle(s). Comme tu le sais, les évaluations ont eu lieu mais la revalorisation de mon statut, jamais. Je me souviens pourtant très bien que y a eu droit il y a deux ans. Elle nous l'avait annoncé à la soirée chez [...]* ".

Le 23 avril 2020, le syndicat de Madame M. sollicite les arriérés de rémunération pour la période de 2 juin 2017 au 25 août 2019, sur la base de l'échelle B2. Le courrier est adressé en ces termes :

> *« Madame M. , affiliée de l'organisation syndicale SLFP-ALR, fut du 2 juin 2015 au 25 août 2019 un membre du personnel de l'association Chapitre XII SPOT en qualité d'agent d'insertion professionnelle.*
>
> *Elle avait demandé à l'époque, après 8 années d'ancienneté et des évaluations satisfaisantes, à ce qu'elle puisse passer de l'échelle B1 à celle de B2. Il lui avait été répondu que ce qui était applicable dans les CPAS ne l'était pas au sein de l'association SPOT.*
>
> *Rien n'est plus faux évidemment. Le fait qu'elle ait été engagée en 2015 avec une ancienneté reconnue de 6 années ne change rien au fait que l'association devait faire bénéficier l'intéressée de l'échelle B2 au bout de 8 ans d'ancienneté.*
>
> *En effet, suivant l'article 128 de la Loi organique du 8 juillet 1976 des Centres Publics d'Action Sociale 'les membres du personnel d'une association sont soumis au même statut administratif, statut pécuniaire et régime de pension et aux mêmes dispositions de la présente loi que ceux qui sont d'application aux membres du personnel du centre qui dessert la commune où l'association a son siège'.*
>
> *Cette illégalité indiscutable a privé Madame M. de montants conséquents, aussi notre organisation SLFP-ALR vous invite en conséquence à revoir instamment la décision*

de l'époque afin que le nécessaire soit fait au plus vite pour verser à notre affiliée les montants qui lui sont du ».

Le 8 juin 2020, l'association SPOT est mise en demeure de régulariser les rémunérations concernées, ainsi que les allocations de fin d'année et le pécule de sortie, par l'intermédiaire du conseil de Madame M.

Par décision du 28 mai 2020, le conseil d'administration de SPOT rejette la demande de l'intéressée aux motifs suivants :

« Attendu que l'ancienneté à prendre en considération lors de la fixation de traitement au 1er juillet 2015 est la suivante : 6 ans et 5 mois, augmentation les 1er février ;

Considérant qu'à ce stade, il faut faire la distinction entre l'ancienneté à prendre en considération pour déterminer le traitement individuel et l'ancienneté d'échelle qui permet l'évolution de carrière et ce, conformément à l'article 14 du statut pécuniaire susvisé ;

Que, dans ce cadre, la détermination du traitement individuel est fonction des services prestés en rapport direct avec la fonction à exercer ;

Que l'ancienneté d'échelle qui permet l'évolution de carrière est limitée à la durée de services accomplis dans une fonction analogue;

Vu les emplois précédents et leur durée valorisée à la fixation :

- *CSD (assistante sociale) : 6 mois ;*
- *SIEP (informatrice) : 5 mois ;*
- *La Maison Liégeoise (conseillère) • 1 an et 4 mois ;*
- *Formel (conseillère) : 5 mois ;*
- *Centre d'enseignement St Laurent (assistante sociale) : 3 mois ;*
- *AIGS (assistante sociale) : 1 an et 3 mois*
- *Asbl JEF (formatrice) : 4 mois ;*
- *Asbl Aurélie (formatrice) : 3 ans et 2 mois ;*

Considérant, en l'espèce, que seule la fonction de formatrice est à prendre en compte, les autres étant en rapport direct mais pas analogue, et que, dès lors, l'ancienneté d'échelle valorisable est de 3 ans et 6 mois au 1er juillet 2015 (augmentation les 1er janvier) ;

Attendu que, dans le cadre de l'évolution de carrière prévue au statut, le passage de l'échelle B1 à B2 est possible si les conditions suivantes sont réunies, á savoir :

Compter une ancienneté de 8 années dans l'échelle B1;

Ne pas disposer d'une évaluation insuffisante ;

Que la première condition n'était pas remplie par Madame M. avant le 1er janvier 2020;

Qu'en outre, l'intéressée n'a pas fait l'objet d'une évaluation arrêté par cette Assemblée;

Que la seconde condition n'est pas davantage remplie ;

Par ces motifs;

Après en avoir délibéré, à l'unanimité,

Article 1er

La demande d'évolution de carrière formulée rétroactivement par Madame M et son syndicat est rejetée »

Suite à cette décision, Madame M. introduit la présente procédure par requête du 17 août 2020.

III. La position des parties et les demandes

1.

Aux termes de ses dernières conclusions, **Madame M** postule, à titre principal, la condamnation de SPOT à déposer dans le dossier de la procédure, dans un délai de trente jours à compter du prononcé du jugement à intervenir, un décompte précisant les rémunérations, allocations de fin d'année et pécules de sortie qu'elle aurait dû percevoir en application de l'échelle de rémunération B.2 pour la période s'étendant du 1er septembre 2015 au 25 août 2019, les échéances de paiement, ainsi que les rémunérations, allocations de fin d'année et pécules de sortie qu'elle a perçu en application de l'échelle de rémunération B.1 pour la période s'étendant du 1er septembre 2015 au 25 août 2019.

Elle sollicite également la condamnation de SPOT à régulariser ses rémunérations ainsi que ses allocations de fin d'année et pécules de sortie par application de l'échelle de rémunération B.2 au lieu de l'échelle B.1 pour la période s'étendant du 1er septembre 2015 au 25 août 2019, à majorer des intérêts moratoires depuis la date d'exigibilité des montants dus et *a minima* depuis le 23 avril 2020 (date du courrier de mise en demeure du syndicat) et jusqu'à complet paiement.

Enfin, elle sollicite la condamnation de SPOT à lui délivrer ses fiches de paie et documents sociaux corrigés dans les trente jours du prononcé du jugement à intervenir, sous peine d'astreinte de 50,00€ par jour de retard.

A titre subsidiaire, Madame M sollicite une condamnation en tous points identique à ce qui précède mais pour les rémunérations à l'échelle B.2, s'étendant du 1 er mars 2016 au 25 août 2019. Cette réduction de période s'expliquant par l'application de l'éventuelle prescription des réclamations concernant la rémunération du 1er septembre 2015 au 28 février 2016.

Enfin, Madame M postule la condamnation de SPOT aux dépens de la procédure qu'elle chiffre à 1 560,00 € (litige non-évaluable en argent).

2.

L'A.S.B.L. SPOT soutient le non fondement de la demande et la condamnation de Madame M aux dépens, liquidés à une indemnité de procédure d'un montant identique

À titre liminaire, SPOT estime que la demande portant sur la condamnation aux arriérés de rémunérations allant du 1er septembre 2015 au 11 mars 2016 est prescrite, en application de l'article 26 du Titre préliminaire du Code de procédure pénale. L'association dénie toute intention délictueuse dans son chef, quant au non-paiement de la régularisation des arriérés de rémunération ; le non-paiement de la rémunération constitue, en l'espèce, une infraction pénale instantanée qui se prescrit par cinq ans, en application de la disposition précitée.

Madame M. soutient, quant à elle, que son ancien employeur a commis une infraction continuée dont la prescription ne commence à courir qu'à compter de la fin de la période infractionnelle soit, le 25 août 2019.

Sur le fond, Madame M. estime qu'elle démontre avoir acquis une ancienneté de huit années dans des fonctions analogues à celles qu'elle exerçait au sein de l'association en sorte qu'elle devait bénéficier de la rémunération équivalente à l'échelle B.2 dès le 1er septembre 2015.

SPOT soutient que Madame M. n'a jamais acquis l'ancienneté de 8 années, exigée pour une évaluation d'échelle.

Madame M souligne, par ailleurs, que le statut pécuniaire du CPAS de FLERON – applicable en l'espèce – crée une différence de traitement injustifiée entre les travailleurs occupés précédemment à temps plein et ceux occupés précédemment à temps partiel pour des fonctions analogues ; elle en postule l'écartement.

L'association SPOT estime qu'en l'espèce, la distinction entre le travail à temps partiel et le travail à temps plein est justifiée dans la mesure où cette distinction permet de valoriser au mieux l'expérience acquise par le travailleur. Elle estime que la disposition du statut pécuniaire concerné n'est pas discriminatoire et qu'elle ne peut être écartée en application de l'article 159 de la Constitution.

IV. La recevabilité

La demande est recevable, pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux. La recevabilité n'est par ailleurs pas contestée par la partie défenderesse.

La compétence du Tribunal de céans est justifiée au regard des articles 578,1° (compétence d'attribution) et 627, 9° (compétence territoriale) du Code judiciaire, Madame M. étant occupée sur le territoire de Liège.

V. L'analyse et la décision

a. La nature de l'infraction et la détermination de la prise du cours du délai de prescription

I. En droit

L'article 162 du Code pénal social érige le non-paiement de la rémunération d'un travailleur, y compris lorsque celui-ci exerce dans le secteur public, en infraction pénale.

L'article 26 du Titre préliminaire du Code d'instruction criminelle prévoit que l'action civile résultant d'une infraction se prescrit selon les règles du Code civil ou des lois particulières qui sont applicables aux actions en dommages et intérêts, sans jamais pouvoir se prescrire avant l'action publique.

L'article 15 de la loi relative au contrat de travail du 3 juillet 1978[1] ne fait pas partie de ces « *lois spéciales qui s'appliquent à l'action en indemnisation du dommage* » étant données qu'il ne concerne, s'agissant des demandes d'indemnisation d'un dommage, que les demandes à base contractuelle.

[1] Les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat

Dès lors, les actions civiles résultant d'un délit, tel que le non-paiement la rémunération, se prescrivent conformément aux règles de l'article 2262 bis, § 1er, alinéa 2 du Code civil[2] lequel dispose :

« Toutes les actions personnelles sont prescrites par dix ans.

Par dérogation à l'alinéa 1er, toute action en réparation d'un dommage fondée sur une responsabilité extra-contractuelle se prescrit par cinq ans à partir du jour qui suit celui où la personne lésée a eu connaissance du dommage ou de son aggravation et de l'identité de la personne responsable ».

Il est généralement admis que le non-paiement de la rémunération est constitutif d'une infraction pénale instantanée, dite matérielle, dès lors qu'elle nécessite aucune intention délictueuse pour se réaliser. Ainsi, dans un arrêt prononcé le 22 juin 2015, la Cour de cassation a dit pour droit que l'infraction constituée par le non-paiement de la rémunération est une infraction instantanée et non une infraction continue,dans la mesure où elle est consommée par une seule omission au moment où le paiement doit être effectué[3].

Toutefois, des infractions de non-paiement de la rémunération peuvent constituer un *délit continué* soit plusieurs infractions instantanées, reliées entre elles par la recherche d'un même but, d'une même intention délictuelle. Ainsi, lorsqu'un travailleur se fonde sur une infraction continuée, le juge du fond est tenu de vérifier la présence d'un ensemble de comportements punissables de même nature, associées par une unité d'intention ; le juge du fond dispose à cet égard d'un pouvoir d'appréciation souverain[4] .

À deux reprises, la Cour de cassation a dit pour droit que : « *si le non-paiement la rémunération constitue en principe une infraction instantanée, avec pour conséquence le fait que la prescription de l'action née de cette infraction prend cours dès ce moment, par contre, si plusieurs faits délictueux sont l'exécution successive d'une même intention infractionnelles, et ne constitue ainsi qu'une seule infraction, celle-ci est entièrement consommée à partir du dernier fait fautif* »[5].

Par contre, il n'y a pas d'infraction continuée, si la violation répétée de l'obligation en cause est la conséquence d'une ignorance de son existence[6]. Il appartient donc au juge du fond d'apprécier, au regard d'éléments à suffisance probants, le but poursuivi par l'employeur en défaut à savoir, la violation, ou non, du droit social.

Quant au point de départ du délai de prescription, il est distinct selon qu'il s'agit d'une infraction instantanée ou d'une infraction continuée. Dans le premier cas, la prescription prend cours dès qu'elle est commise tandis que, dans le second cas, elle prend cours le dernier jour du fait infractionnel.

Généralement, dans le cadre du droit du travail, on estime que la personne lésée a connaissance de son dommage au moment où l'infraction est commise[7], s'agissant toutefois d'une question

---

[2] . CLESSE et F. KÉFER, "La prescription extinctive en droit du travail", *J.T.T.*, 2001, 205, n° 18*bis*; F. KÉFER, "La prescription de l'action délictuelle en droit du travail après la loi du 10 juin 1998", *R.D.S.*, 1999, 2381

[3] Cass., 22 juin 2015, RGS15.0003.G, Arr. Cass. 2015, liv. 6-8, 1687; J.T.T. 2015, liv. 1227, 382; J.T.T. 2016 (sommaire), liv. 1248, 223, note LAGASSE, F., PALUMBO, M.; Pas. 2015, liv. 6-7-8, 1657; Chron. D.S. 2016, liv. 2, 54, note CLESSE, C., FUNCK, H.

[4] Pour une application récente, voy C.trav. Bruxelles, 10 décembre 2019, RW2020-2021, p. 631.

[5] Cass., 22 janvier 2007, *J.T.T.*, 2007, p. 481 ; Cass., 12 février 2007, *J.T.T.*, 2007, p. 213

[6] C.trav.Bruxelles, 22 avril 2015, RG 2013/AB/781, disponible sur www.terralaboris.be

[7] F. KÉFER, "La prescription de l'action délictuelle en droit du travail après la loi du 10 juin 1998", *R.D.S.*, 1999, 239

de fait, laissée à l'appréciation du juge[8]. Dans l'hypothèse d'une infraction continuée, la personne lésée ne peut avoir eu connaissance du dommage que lorsque cette infraction est consommée.

ii. **<u>En l'espèce</u>**

1.

Le non-paiement de la rémunération équivalente à l'ancienneté d'échelle B.1 que Madame M. sollicite constitue, en principe, une infraction instantanée. Pour pouvoir conclure à l'existence d'infractions continuées dans le chef de l'association SPOT, cette dernière doit avoir agi avec une intention délictueuse soit la volonté de se soustraire à ses obligations salariales.

Madame M. est engagée par l'association SPOT du 2 juin 2015 au 25 août 2019. Lors de sa sélection par le Conseil d'administration de l'association, le procès-verbal fait état de ce que « *Madame M. Sandrine, née le 2 mars 1978, présente le profil le plus en adéquation avec la fonction à pouvoir* »[9].

Un traitement équivalent à l'échelle B.1 lui est attribué ; Madame M. signe son contrat de travail sur cette base.

Toutefois, le 30 mars 2020, soit bien après la fin de son contrat de travail, Madame M. interroge son ancien employeur sur la prise en compte de son ancienneté dans la détermination du barème qui devait lui être appliqué lors de son engagement. Ainsi, dans le courriel qu'elle adresse à la coordinatrice de l'association, elle signale que c'est son employeur actuel, le C.P.A.S. de Saint-Georges, qui l'informe que SPOT aurait dû la faire passer de B.1 à B.2.

Dans la décision du conseil d'administration du 28 mai 2020, l'association reconnaît avoir connaissance des emplois précédents de Madame M. et de leur durée, sans toutefois accorder l'ancienneté d'échelle valorisable de huit années dans l'échelle B.1. Ainsi, l'association concède une ancienneté valorisable de trois ans et de six mois au 1er juillet 2015.

Selon les informations en sa possession – tant lors de la conclusion du contrat de travail que lors du conseil d'administration du 28 mai 2020 – l'association SPOT a tenu compte d'une ancienneté d'échelle, calculée sur la base d'une appréciation qui lui est propre.

Le fait que le calcul de l'ancienneté de Madame M soit sujette à une interprétation distincte de la sienne ne peut suffire à démontrer une intention frauduleuse en chef de l'association. Ceci est d'autant plus vrai que Madame M a fourni, dans le cadre de la présente procédure, des éléments nouveaux, relatifs à ses différentes expériences professionnelles et dont l'association n'a légitimement jamais pu tenir compte.

De même, il ne peut être reproché à l'association SPOT d'avoir, dans un premier temps, soutenu que les dispositions salariales applicables aux travailleurs des CPAS n'étaient pas applicables aux travailleurs de l'association. Cette affirmation n'est étayée par aucun élément probant puisqu'elle ressort exclusivement du courrier adressé par le syndicat de Madame M à son ancien employeur, le 23 avril 2020. Ce courrier indique simplement que « *il lui avait été répondu que ce qui était applicable dans le CPAS n'était pas au sens association SPOT* », sans précision quant à l'identité de son interlocuteur ni même la date à laquelle cette information aurait été fournie.

---

[8] C.trav. Bruxelles, 7 mars 2017, *J.T.T.*, 2017,p. 478.

[9] pièce 15 du dossier la partie demanderesse

Dès lors, aucun élément ne permet de confirmer que l'association SPOT aurait volontairement tenté de se soustraire à ses obligations à l'égard de Madame M. ; pour autant qu'elle soit établie, l'infraction reprochée à l'association SPOT doit être qualifiée d'instantanée.

2.

Le point de départ du délai de prescription de cinq ans doit donc être calculé, pour chaque rémunération litigieuse, à dater de sa débition.

Madame M. a sollicité la condamnation de son ancien employeur au paiement d'arriérés de rémunération pour la période du 1er septembre 2015 au 25 août 2019, aux termes de ses conclusions principale du 11 mars 2021.

La prescription est interrompue à cette dernière date.

À défaut d'intention frauduleuses dans le chef de la partie défenderesse, il apparaît que la demande de condamnation de l'association SPOT est prescrite, en ce qui concerne les arriérés de rémunération portant sur la période du 1er septembre 2015 au 11 mars 2016.

b. <u>La régularisation barémique</u>

i. <u>En droit</u>

En vertu de l'article 118 de la loi du 8 juillet 1976 organique des Centres Publics d'Action Sociale :

« Un centre public d'action sociale peut, pour réaliser une des tâches confiées aux centres par la présente loi, former une association avec un ou plusieurs autres centres publics d'action sociale, avec d'autres pouvoirs publics et ou avec des personnes morales autres que celles qui ont un but lucratif».

Le statut du membre du personnel de ces association est régi par l'article 128 de la même lui, lequel dispose que :

« Sans préjudice de l'application des dispositions des §§ 2 et 3 ci-après, les membres du personnel d'une association sont soumis au même statut administratif, statut pécuniaire et régime de pension et aux mêmes dispositions de la présente loi que ceux qui sont d'application aux membres du personnel du centre qui dessert la commune où l'association a son siège ».

Il n'est plus contesté que le statut administratif et pécuniaire applicable à Madame M. est celui du CPAS de FLERON, l'association SPOT ayant son siège social sur la commune de Fléron.

L'article 13 de ce statut dispose que :

« Le traitement de l'agent est fixé dans l'une ou l'autre des échelles de son grade. L'agent passe à une échelle supérieure, s'il répond aux conditions suivantes :

- *ne pas avoir obtenu, lors de la plus récente évaluation, une évaluation insuffisante ;*
- *avoir acquis l'ancienneté dans l'échelle fixée dans l'annexe du statut administratif ;*
- *avoir éventuellement satisfait aux conditions de formation déterminées dans le règlement relatif aux conditions de recrutement, d'évolution de carrière et de promotion ».*

L'article 14 du même statut précise :

« Par « ancienneté dans l'échelle » en vue de satisfaire aux conditions de l'évolution de carrière, il y a lieu d'entendre la période durant laquelle l'agent a été en service au sein du Centre dans l'échelle considérée.

Néanmoins, au moment du récent recrutement, sont assimilées à des services accomplis dans l'échelle considérée les prestations exercées dans une fonction analogue à celle correspondant au grade de l'agent, comme agent statutaire ou contractuel au sein d'une institution publique visée à l'article 12 ou d'un organisme privé ne relevant pas du secteur industriel ou commercial, subventionné par les Pouvoirs publics.

Les agents en service lors de l'entrée en vigueur du présent statut bénéficient également de cette assimilation pour l'application des nouvelles échelles.

Pour les agents en fonction au 30 juin 1994, l'ancienneté pécuniaire acquise lors de la mise en place du présent statut entre en ligne de compte pour l'évolution de carrière ».

Quant à l'évolution de carrière, le statut administratif et pécuniaire du CPAS de Fléron prévoit une cette possibilité d'évolution au titulaire de l'échelle B1 pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

– *ne pas disposer d'une évaluation insuffisante et compter une ancienneté de huit ans dans l'échelle 8.1 s'il (elle) ne dispose pas d'un diplôme de l'enseignement universitaire ou assimilé utile à la fonction »*

L'association SPOT fait état de la circulaire du 27 mai 1994 relative aux principes généraux de la fonction publique locale et provinciale laquelle offre une définition de la notion d'ancienneté à savoir :

Article 3.2. 8° La notion d'ancienneté a des sens différents selon qu'elle entre en ligne de compte soit pour la détermination des traitements individuels, soit pour le passage d'une échelle de traitements à une autre en vertu du système d'évolution barémique, soit pour la prise en compte des actes de candidature à des emplois de promotion.[...]

Deuxième sens. L'ancienneté d'échelle permettant l'évolution de carrière est limitée à la durée des services accomplis dans une fonction analogue dans le secteur public ou dans le secteur privé subventionnable (hôpitaux, maisons d'éducation, de repos, d'accueil et de soins).

Pour les agents en fonction au 30 juin 1994, l'ancienneté pécuniaire acquise lors de la mise en place du présent statut entre en ligne de compte pour l'évolution de carrière.

Troisième sens. L'ancienneté d'échelle exigée pour postuler un emploi de promotion est limitée aux seuls services accomplis en qualité d'agent statutaire définitif dans l'administration provinciale ou locale où l'emploi de promotion est à pourvoir.

ii. En l'espèce

1.

Maillard M est engagée par l'association SPOT en qualité d'agent d'insertion professionnelle, comme cela ressort du contrat de travail à durée indéterminée signé par les parties.

Lors du Conseil d'administration de l'association SPOT, tenu le 4 juin 2015, il est fait état de la nécessité de procéder au recrutement d'un « *job coach* » (B), à temps plein partir du 1er juin 2015.

Madame prétend que, dès le mois d'août 2015, elle aurait acquis huit années d'ancienneté dans l'échelle B.1, dans une fonction analogue à celle exercée auprès de l'association SPOT ; elle

estime qu'à dater du 1er septembre 2015, son employeur aurait dû lui faire bénéficier de l'échelle de rémunération B.2.

À l'exception des fonctions exercées pour deux employeurs, le C.P.A.S. de Liège et la C.S.D., Madame M affirme avoir exercé des fonctions présentant *la même finalité* auprès de ses employeurs précédents à savoir, l'Insertion socio-professionnelle des personnes.

En termes de conclusions, elle précise que sa fonction d'agent d'insertion professionnelle pour le compte de l'association SPOT consistait à « *réaliser une anamnèse sociale de l'individu, évaluer les différents freins à l'emploi de celui-ci, pour ensuite réaliser un bilan de compétences et assister l'individu à la prospection de stage, d'emploi ou de formation pré qualifiante* ».

Elle poursuit en ajoutant qu'en fonction du public cible ainsi que de la structure, les tâches de formation pouvaient revêtir davantage d'importance dans la mission d'insertion socio-professionnelle.

Madame M soutient, en définitive, que la fonction de formateur poursuit *la même finalité* que celle d'agent insertion et que, dans le secteur de l'insertion professionnelle, les intitulés de fonction, tels que - Jobcoach, assistant social, agent d'insertion professionnelle, formateur - sont interchangeables.

La demanderesse relève par ailleurs qu'elle exerçait également des tâches de formatrice pour le compte de l'association SPOT, ce qui démontre l'analogie avec les fonctions d'agent d'insertion.

L'association SPOT conteste que les fonctions précédentes de formatrice de Madame M puissent être qualifiées de fonctions analogues à celles d'agent d'insertion professionnelle. Elle estime qu'il s'agit de deux fonctions bien distinctes, qui ne peuvent être confondues, au motif notamment qu'elle relève du même secteur d'activité.

Concernant les formations prétendument dispensées par Madame M pour le compte de l'association, cette dernière précisent que ces formations étaient isolées et exceptionnelles. Elle reconnait toutefois avoir accepté d'en tenir compte lors de la détermination de son l'ancienneté de formatrice au sein des ASBL JEF et AURELIE, au motif qu'elle exerçait ponctuellement comme formatrice au sein de l'association[10].

Cette décision révèle une volonté dissimulée de prendre en compte une ancienneté en relation avec la fonction de jobcoach. À tout le moins, il s'agit d'un aveu de l'association que les fonctions de formation sont compatibles, voire complémentaire, avec celles d'agent d'insertion

2.

D'un point de vue théorique, les thèses défendues par chacune des parties sont défendables.

En pratique, il doit être reconnu que les tâches attribuées pour une fonction donnée peuvent varier en fonction des besoins de chaque employeur, et ne plus correspondre à l'intitulé exact de la fonction pour laquelle le travailleur a été engagé.

À défaut de définition légale de la notion de « *fonctions analogues* », telle que reprise à l'article 14 des statuts du CPAS de Fléron, il convient de l'interpréter selon une méthode littérale, c'est-à-dire en tenant compte du sens usuel des mots.

[10] Page 18 des conclusions de la demanderesse

Le terme fonction ne prête à aucune confusion; il s'agit de la profession, de l'exercice d'une charge ou d'un emploi.

L'adjectif analogue est défini comme ce qui présente de l'analogie, des rapports de similitudes avec autre chose[11]. Il est donc à distinguer de l'adjectif 'identique'.

Partant, il n'est pas nécessaire pour le travailleur d'avoir exercé des fonctions identiques à celles d'un agent d'insertion professionnelle mais des fonctions analogues, proches, semblables, similaires.

Dans la motivation de sa décision du 28 mai 2020, le conseil d'administration fait état des fonctions suivantes :

- *CSD (assistante sociale) : 6 mois ;*
- *SIEP (Informatrice) : 5 mois ;*
- *La Maison Liégeoise (conseillère) • 1 an et 4 mois ;*
- *Formel (conseillère) : 5 mois ;*
- *Centre d'enseignement St Laurent (assistante sociale) : 3 mois ;*
- *AIGS (assistante sociale) : 1 an et 3 mois*
- *Asbl JEF (formatrice) : 4 mois ;*
- *Asbl Aurélie (formatrice) : 3 ans et 2 mois*

L'association SPOT décide que « *seule la fonction de formatrice est à prendre en compte, les autres étant en rapport direct mais pas analogue* ». Il estime que l'ancienneté d'échelle valorisable doit être de trois ans et de six mois au 1er juillet 2015.

Vu ces considérations, il est nécessaire d'analyser chaque expérience professionnelle contestée par l'association SPOT, dans le calcul de l'ancienneté de Madame M

- Prestations pour le SIEP (23/06/2003 au 11/07/2003 ; 05/08/2003 au 05/09/2003 ; 04/05/2006 au 30/09/2004).

Madame M. dépose ses différents contrats de travail soit, de remplacement, soit de « *conseillère d'information* ».

Elle dépose un descriptif de fonction 'd'expert en information' ainsi que son contrat de remplacement. Le descriptif fait notamment état de tâches qui consistent à conseiller et orienter les utilisateurs, organisateur des animations, organiser le traitement de l'information.

Les tâches de conseils et d'orientation des utilisateurs, combinées au courriel de la responsable de l'époque, permettent d'établir une analogie entre les fonctions exercées au SIEP et celles d'agent d'insertion professionnelle. La fonction exercée, pour les deux postes, a pour objet le (re)classement professionnel.

Cette ancienneté, pour les trois périodes concernées, est valorisable.

- Prestations pour la Société de requalification Atlas-Bressoux-Droixhe (21/11/2005 au 1/03/2007).

[11] Définition du Petit Larousse, disponible en ligne (www.larousse.fr).

Madame M produit le contrat de travail, lequel fait état d'un engagement des fonctions de « conseiller en recherche d'emploi » dans le cadre du projet « social européen – objectif II».

Le contrat de travail prend cours à partir du 21/11/2005 et pour une période indéterminée. En raison de la faillite de cette société, le contrat de travail de Madame M a pris fin le 1er mars 2007.

L'intéressé a produit l'attestation d'un responsable du département finances et affaires générales de la Maison liégeoise selon laquelle Madame M a bien exercé en qualité de conseiller en recherche d'emploi en date du 17 novembre 2005.

L'association SPOT soutient que cette expérience ne peut être valorisée, au motif que l'intéressée ne dépose pas un descriptif de fonction.

Or, l'intitulé même de la fonction tel qu'il est repris dans le contrat de travail (conseiller en recherche d'emploi) est suffisamment précis pour démontrer une analogie avec la fonction d'agent d'insertion professionnelle. On peine, par ailleurs, à imaginer de quelle autre fonction il pourrait s'agir.

Cette ancienneté est donc valorisable.

- Prestation pour le FOREM (16/04/2007 au 07/10/2007)

En termes de conclusions, l'association SPOT reconnaît cette expérience comme valorisable dans l'ancienneté de Madame M

Il y a lieu d'en prendre acte.

- Prestations pour le compte de l'Institut Saint-Laurent (01/09/2008 au 05/12/2008)

Madame M est engagé au sein du centre d'enseignement Saint-Laurent en qualité d'assistante sociale, tel que cela ressort de son contrat travail.

En termes de conclusions, elle indique que ses fonctions consistaient à épauler les étudiants en formation dans la recherche d'un travail à l'issue de leur formation, sans toutefois apporter un élément probant en ce sens.

Sur la base du seul contrat de travail de l'intéressée, lequel renseigne une fonction d'assistante sociale, aucune analogie avec la fonction d'agent d'insertion professionnelle n'est établie.

Cette ancienneté ne peut être valorisée.

- Prestations pour le compte de l'HELMO (15/06/2009 au 11/07/2009)

Madame M dépose un contrat de travail à durée déterminée à temps partiel, conclu avec la Haute école HELMO.

À nouveau, ce contrat fait état d'une fonction d'assistante sociale et n'est accompagné d'aucune pièce permettant d'établir une analogie avec la fonction d'agent d'insertion professionnelle.

Cette ancienneté ne peut être valorisée.

- Prestations pour le compte de l'AIGS (01/04/2010 au 31/07/2011)

Madame M. dépose ses différents contrats de travail à durée déterminée ainsi qu'une attestation d'emploi de la directrice du personnel.

Ces documents établissent que l'intéressée a été engagée en qualité d'assistante sociale, attachée aux modules d'orientation professionnelle ou au sein d'organismes d'insertion socio-professionnelle.

L'association SPOT fait preuve d'une particulière mauvaise foi lorsqu'elle refuse de reconnaître cette expérience professionnelle au motif que Madame M. a renoncé à valoriser son expérience professionnelle comme assistante sociale au sein du CPAS de Liège.

Madame M. dispose d'un diplôme d'assistante sociale, nécessaire pour prétendre à la fonction d'insertion d'agent professionnel. Dans la mesure où la fonction d'assistant social est polymorphe, l'intéressée a très bien pu exercer en cette qualité dans un domaine distinct de celui de l'insertion socio-professionnelle – en l'occurrence, pour le CPAS de Liège, au sein d'une antenne logement, sans-abri, personnes en séjour illégal,...

L'association SPOT relève encore que, parmi les pièces déposées par Madame M , figure une phrase selon laquelle le Module d'orientation professionnelle poursuivait des objectifs différents. Ce document indique toutefois qu'il s'agissait d'un projet en lien avec le FOREm et que la mise en formation qualifiante ou à l'emploi était le but final. Ce document établit que l'objectif du MOP était l'insertion professionnelle, ce qui correspond parfaitement à la fonction d'agent d'insertion professionnelle

Cette ancienneté est valorisable.

- Prestations pour le compte de l'ASBL Jeune Emploi Formation - JEF (08/08/2011 au 05/02/2012)

Madame M. a exercé au sein de cette ASBL en qualité de formatrice. Elle dépose un descriptif de ses tâches.

Dans sa décision du 28 mai 2020, le conseil d'administration de l'association SPOT a accepté de valoriser cette ancienneté. Dans le cadre des débats portés devant le Tribunal, SPOT refuse à présent de la reconnaître. Elle explique ce revirement par la volonté, à l'époque, de favoriser Madame M. , s'agissant de la fonction pour laquelle elle disposait du plus d'ancienneté.

Ce revirement de position est regrettable puisque indirectement, il revient à sanctionner Madame M pour avoir introduit la présente procédure en vue de faire, légitimement, valoir ses droits.

En tout état de cause, il ressort du descriptif des tâches que, outre les aspects de « *formation* », l'intéressée devait également gérer des contacts avec les employeurs en vue des stages en entreprise, de préparer les stagiaires au stage ou encore d'entretenir des relations avec les partenaires et les intervenants.

La finalité de la fonction exercée par Madame M. était, au sein de cette association, identique à celle exercée pour le compte de l'association SPOT ; la mise à l'emploi d'un public déterminé. En l'espèce, outre une finalité identique aux deux fonctions, Madame M. était également amenée à mettre en contact les stagiaires et les employeurs, dans une perspective de (re)classement professionnel.

Dès lors, c'est à juste titre, mais pour de mauvaises raisons, que l'association SPOT avait accordé la valorisation de cette ancienneté à Madame M

Cette ancienneté est donc valorisable.

- Prestations pour le compte de l'ABSL AURELIE (20/02/2012 au 17/04/2012 et du 18/04/2012 au 31/05/2015)
-

Madame M a exercé en qualité de Jobcoach durant la période du 20/02/2012 au 17/04/2012 pour une durée de 19 heures par semaine. Elle a été engagée, pour la même période, en qualité de formatrice, également pour une durée de 19 heures par semaine.

Du 18/04/2012 au 31/05/2015, elle est engagée comme formatrice à mi-temps.

Concernant la fonction de Jobcoach, l'association SPOT reconnaît qu'elle doit être valorisée, mais au prorata des prestations effectives (voir *infra*).

Concernant la fonction de formatrice, Madame M dépose une attestation de la directrice de l'ASBL AURELIE qui confirme que l'intéressée exerçait également comme agent d'insertion professionnelle.

Par ailleurs, il convient également de relever que l'association SPOT a reconnu l'ancienneté de Madame M.

Pour des motifs identiques au point précédent, l'ancienneté est valorisable.

c. La valorisation des prestations à temps partiel

Pour la valorisation de l'ancienneté reconnue, l'association SPOT renvoie à l'article 12 du statut administratif et pécuniaire du CPAS de Fléron lequel dispose que :

« §1er. Pour la fixation du traitement au sein d'une échelle, l'ancienneté est déterminée en prenant en considération les services effectifs que l'agent a accomplis, en qualité d'agent statutaire ou contractuel, en faisant partie :

§2. [...]

§3. Les prestations incomplètes effectuées au sein du Centre public d'action sociale sont prises en considération de la même manière que des prestations complètes.

Les prestations incomplètes effectuées dans un autre Service public ou dans le secteur privé sont prises en considération au prorata du régime de travail effectif» ».

À juste titre, Madame M souligne que cette disposition concerne la fixation du traitement au sein de l'échelle et non la détermination de l'échelle de traitement. En l'espèce, le litige porte exclusivement sur la détermination de l'échelle de traitement – B.1 ou B.2.

La disposition applicable en l'espèce est l'article 15 du statut pécuniaire et administratif du CPAS de Fléron en vertu duquel :

« En cas de prestations incomplètes au sein du CPAS de Fléron, l'ancienneté est calculée de la même manière que des prestations complètes. Dans les autres cas, en cas de prestations incomplètes, l'ancienneté est calculée au prorata des prestations effectives »

Madame M soutient que cette disposition crée une discrimination non justifiée entre travailleurs à temps plein et à temps partiel ; l'article 15 du statut pécuniaire est contraire à

l'article 4 de la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel en sorte qu'il doit être écarté sur base de l'article 159 de la constitution.

L'article 4 de la loi du 5 mars 2002 dispose que :

« Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à temps partiel ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein se trouvant dans une situation comparable au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives. Lorsque c'est approprié, leurs droits peuvent être déterminés en proportion de la durée de leur travail. Lorsque des raisons objectives le justifient, l'accès à des conditions d'emploi particulières peut être subordonné à une période d'ancienneté, une durée du travail ou des conditions de salaire ».

Dans un arrêt prononcé le 20 avril 2015, la Cour du travail de Mons[12] a été amené à se pencher sur une problématique parfaitement identique relative à un travailleur engagé par un CPAS ; la prise en considération, pour le calcul de l'ancienneté, des prestations incomplètes au prorata du régime de travail effectif. Selon la Cour, la disposition qui impose de valoriser les années d'ancienneté du travailleur à temps partiel de la même manière que pour les prestations d'un travailleur à temps plein a pour effet de risquer d'entraîner une évolution plus lente de la situation pécuniaire du travailleur à temps partiel par rapport/ à celle du travailleur occupé à temps plein.

En l'espèce, l'article 15 du statut pécuniaire administratif du CPAS de Fléron crée une différence de traitement entre les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel mais aussi, et surtout, il crée une différence de traitement entre les travailleurs déjà engagés par le CPAS de FLERON et les autres travailleurs.

Par ailleurs, cette disposition des statuts ne prévoit aucune possibilité de déroger à cette règle pour des raisons objectives.

Compte tenu de cette double discrimination (entre travailleurs du CPAS de FLERON et les autres et travailleurs à temps plein et à temps partiel), elle doit être écartée en application de l'article 159 de la Constitution dans la mesure où elle est contraire à l'article 4 de la loi du 5 mars 2002.

En l'espèce, l'association SPOT justifie cette différence de traitement par une expérience plus importante dans le chef du travailleur occupé à temps plein.

Cet argument ne peut être suivi dans la mesure où la disposition prévoit la prise en compte, dans le calcul de l'ancienneté, des prestations complètes pour les travailleurs ayant exercé à temps partiel pour le CPAS de FLERON. Ces travailleurs seraient-ils plus expérimenté que ceux qui travaillent pour le compte d'un autre employeur ?

Dans l'arrêt précité, la Cour du travail de Mons, confrontée au même argument de l'employeur, a jugé que l'unique critère de l'expérience n'était pas une raison objective suffisante pour justifier la discrimination entre les deux types de travailleurs. L'arrêt renvoie à deux décisions prononcés par la C.J.U.E :

- l'arrêt prononcé le 7 février 1991 ; la Cour de justice de l'union européenne se prononce sur la légalité d'une clause contenue dans une C.C.T. et selon laquelle, pour le passage à un groupe de salaires supérieurs, l'ancienneté des travailleurs

[12] C.trav., Mons, 20 avril 2015, RG 2013/AM/70

était prise en considération. La cour estime qu'une telle mesure est non conforme, sauf pour l'employeur à démontrer que la clause visée trouve sa justification dans des facteurs dans l'objectivité dépend notamment de la nature de la fonction remplie et de l'expérience que l'intéressé a acquise après un nombre d'heures de travail dans cette fonction. [13] ;

- l'arrêt prononcé le 10 juin 2010 par lequel, se prononçant sur le régime italien des pensions, la Haute juridiction européenne estime que, lorsque le travail à temps partiel n'implique pas d'interruption d'emploi, les périodes non travaillées correspondant à la réduction des horaires de travail prévue dans un contrat travail, il n'y avait aucune raison de traiter de manière moins favorable les travailleurs à temps partiel cycliques par rapport au travailleur à temps plein comparables[14].

En l'espèce, le seul critère invoqué par l'association SPOT pour justifier cette différence de traitement est l'expérience. Or, conformément à la jurisprudence précitée, ce critère est insuffisant, à lui seul, pour autoriser la réduction de traitement qui serait réservée à madame M si ses prestations antérieures étaient proratisées.

En conclusion, l'ancienneté valorisable de Madame M telle que précisée ci-avant, doit être calculée sur la base d'un temps de travail complet.

Conclusions

Sur l'ensemble des prestations contestées quant à la valorisation de l'ancienneté de Madame M le Tribunal estime qu'elles doivent toutes, à l'exception de celles auprès de l'institut Saint Laurent et de l'HELMO et de celles écartées par l'intéressée elle-même (CPAS et CSD), être considérées comme des fonctions analogues à celles exercées par l'intéressée pour le compte de l'association SPOT.

Ces prestations doivent être valorisées pour le calcul de l'ancienneté en tenant compte de prestations complètes ; Madame M présentait, en date du 1er juin 2015, 2 717 jours d'ancienneté dans l'échelle B.1 à une fonction analogue. En exerçant pour le compte de l'association SPOT à partir du 2 juin 2015, elle a accumulé une ancienneté supplémentaire si bien qu'en date du 11 mars 2016, elle disposait certainement d'une ancienneté de 8 ans (soit 2 920 jours).

Ainsi, Madame M établit pouvoir accéder à l'échelle B.2, et au traitement qui s'y rapporte, à tout le moins à partir du 11 mars 2016.

Toutefois, la revalorisation salariale n'est effective qu'à partir du 11 mars 2016 et jusqu'à la fin de son engagement auprès de SPOT, soit le 25 août 2019. Avant cette date, la demande de revalorisation est prescrite.

L'association SPOT doit donc être condamnée à régulariser la rémunération – au sens large – de Madame M pour cette période limitée. Le principe étant tranché, il appartient à

[13] C.J.U.E., n°89/184, 7 février 1991, Nimz/Hambourg
[14] C.J.U.E., 10 juin 2010, INPS/BRUNO et PETTINI, C-359/08 ; LOTI et MATTEUCCI C-396/08

l'association SPOT de fournir les décomptes précisant la rémunération due à Madame M

Une réouverture des débats sera ordonnée en vue de déterminer le quantum de la condamnation.

DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

Après avoir délibéré,

Reçoit la demande,

La dit **partiellement fondée,**

Dit la demande de Madame M **prescrite** concernant les rémunérations perçues antérieurement au 11 mars 2016.

Dit pour droit que Madame M devait bénéficier d'une rémunération correspondante à l'échelle B.2 au lieu de l'échelle B.1, pour la période du 11 mars 2016 au 25 août 2019.

Ce fait,

Condamne l'A.S.B.L. SPOT à déposer dans le dossier de la procédure, dans un délai de soixante jours à compter du prononcé de la présente décision, un décompte précisant :

- les rémunérations, allocations de fin d'année et pécules de sortie que Madame M aurait dû percevoir en application de l'échelle de rémunération B.2 pour la période s'étendant du 11 mars 2016 au 25 août 2019 ;
- les échéances de paiement, ainsi que les rémunérations, allocations de fin d'année et pécules de sortie que Madame M a perçu en application de l'échelle de rémunération B.1 pour la période s'étendant du 11 mars 2016 au 25 août 2019.

Ordonne la réouverture des débats à l'audience du **vendredi 25 mars 2022 à 16h00 (30 minutes), de la 7ème chambre du Tribunal du travail de Liège, à 4000 LIEGE, Place Saint Lambert, 30, rez-de-chaussée, salle C.0.A.,**en vue de préciser le quantum de la condamnation.

Réserve à statuer sur le surplus, en ce compris les dépens.

AINSI jugé par la Septième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division de Liège composée de:

Juge, présidant la chambre,
Juge social employeur,
Juge social employé, (Imp. de signer. Art. 785CJ)

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **05/11/2021** **par** , Juge, présidant la chambre, assisté(e) de W **, Greffier,**

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,