



### Expédition

Numéro du répertoire <b>2023 /</b>
R.G. Trib. Trav. <b>19/205/A</b>
Date du prononcé <b>23 janvier 2023</b>
Numéro du rôle <b>2021/AL/397</b>
En cause de :  C J C/ ELECTRABEL SA

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

# Cour du travail de Liège

## Division Liège

CHAMBRE 3-J

## Arrêt

**\* Droit social - Droit du travail – discrimination – absence de possibilité de promotion pour les délégués syndicaux exerçant leur mandat à temps plein – loi du 10 mai 2007**

**EN CAUSE :**

**Monsieur J C**, RRN 5, domicilié à ,  
partie appelante, ci-après dénommée « *Monsieur C.* »,  
ayant comparu par son conseil, Maître Stéphane ROBIDA, Avocat à 4100 BONCELLES, route  
du Condroz 61-63

**CONTRE :**

**La SA ELECTRABEL**, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro  
0403.170.701, dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, boulevard Simon Bolivar 34,  
partie intimée, ci-après dénommée la « *SA E* »,  
ayant pour conseil Maître Henri-François LENAERTS, Avocat à 1160 AUDERGHEM, boulevard  
du Souverain 280  
et ayant comparu par Maître Sabrina CARREA, qui a substitué son confrère,

•

• •

**INDICATIONS DE PROCEDURE**

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 5 décembre 2022, et notamment :

- l'arrêt avant dire droit rendu le 7 novembre 2022 par la cour de céans identiquement composée, ordonnant une réouverture des débats ;
- le courrier de l'auditorat général de Liège, remis au greffe de la cour le 22 novembre 2022, indiquant que son Office ne prendrait pas le présent dossier en communication ;

Les conseils des parties se sont référés à leur dernières plaidoiries lors de l'audience publique du 5 décembre 2022 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

## **I. RETROACTES – ACTION ORIGINNAIRE – LE JUGEMENT – L'OBJET DE L'APPEL**

### **1.1. *La demande originnaire***

Par requête contradictoire réceptionnée au greffe du tribunal du travail de Liège, division Liège, Monsieur C. sollicitait la condamnation de son employeur au paiement d'un euro à titre provisionnel de régularisation salariale, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le dépôt de la requête et un euro à titre provisionnel à titre d'indemnité forfaitaire visée à l'article 18 § 2 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, à majorer des intérêts.

En cours d'instance, il chiffrait sa demande à la somme d'un euro à titre provisionnel à titre de préjudice subi à la suite de discrimination, à titre subsidiaire les sommes de 49 913, 52€ et de 1027, 91€ net de préjudice réellement subi au même titre et à titre infiniment subsidiaire, la somme de 42 678, 08€ d'indemnité forfaitaire.

### **1.2. *Les jugements***

Par jugement du 12 octobre 2020, le tribunal estimait qu'on ne pouvait reprocher à l'employeur de ne pas avoir accordé une rémunération correspondant aux classes 5 et 4 dans la mesure où ce passage n'est pas lié à l'ancienneté mais dépend de l'expérience professionnelle acquise et d'une éventuelle promotion qui en découle.

Le tribunal estimait toutefois qu'au regard des dispositions sectorielles applicables, les travailleurs dispensés de prestations techniques pour se consacrer à leurs tâches syndicales n'ont accès à aucun système de promotion tant qu'ils ne reprennent pas des activités sur le terrain.

Le tribunal estimait qu'il existait une différence de traitement entre eux et les autres travailleurs puisqu'aucun système de promotion n'était prévu en leur faveur. Le tribunal estimait qu'il y avait une discrimination indirecte. Il rouvrait les débats afin que les parties fassent part de leurs observations quant au caractère justifié ou non de la discrimination indirecte.

Il rouvrait également les débats afin que Monsieur C précise le fondement de sa demande d'arriérés de salaire et le cas échéant, fasse le choix entre l'indemnisation du préjudice réellement subi et l'indemnisation forfaitaire.

Par jugement du 14 juin 2021, le tribunal a déclaré la demande non fondée. Concernant la discrimination, le tribunal a estimé que Monsieur C. n'apportait pas le moindre élément statistique de nature à démontrer que les représentants syndicaux seraient les travailleurs les plus touchés par la privation de promotion en raison de l'absence de tout exercice effectif des fonctions. Le tribunal estima qu'il n'apporte pas d'autres éléments de nature à démontrer qu'il subit une discrimination en raison de sa conviction syndicale.

Quant au fait qu'il serait traité de la même façon que le travailleur en incapacité de travail qui est dans une situation différente de la sienne, le tribunal estime que ce type de discrimination n'est pas visé par la loi du 10 mai 2007, laquelle ne vise que le traitement défavorable d'une personne qui présente un critère protégé par rapport à celles qui ne présentent pas ce critère.

### **1.3. L'objet de l'appel**

Par requête du 15 juillet 2021, Monsieur C. interjette appel à l'encontre des deux jugements au motif que le tribunal n'a pas reconnu qu'il a été victime de discrimination.

Il reproche au jugement de considérer que :

- il ne pouvait être question pour lui d'accéder à la classe 5 ou 4 puisqu'il n'avait pas acquis l'expérience professionnelle. Il estime disposer des compétences pour relever de la classe 4. Les collègues qui étaient dans l'ancienne organisation en classe 6, 5 et 4 se sont vus proposer les nouvelles fonctions et ont évolué sans évaluation ni examen. Ces collègues ont d'ailleurs tous reçus un avenant à leur contrat de travail parce qu'ils disposaient de l'expérience et des qualités suffisantes pour relever de la classe 4.
- l'exercice effectif des fonctions est raisonnable et justifié dès lors qu'il n'est pas raisonnablement justifié d'exiger de sa part de choisir entre l'exercice de son mandat ou d'obtenir son droit à une promotion puisque ce choix défavorise les délégués syndicaux.

En termes de conclusions, il sollicite de la cour de dire l'appel recevable et fondé et de reconnaître qu'il avait les compétences pour relever de la catégorie 4.

Il demande la condamnation de son employeur au paiement d'un montant de 49.913,52 € bruts et 1.027,91 € nets à titre de régularisation salariale à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le dépôt de la présente requête d'instance .

A titre subsidiaire, il demande à la cour de reconnaître qu'il est victime d'une discrimination indirecte sur base de l'article 4, 8° de la loi du 10 mai 2007 tentant à lutter contre certaines formes de discrimination et de ce fait, condamner son employeur au paiement d'un montant

provisionnel de 49.913,52 € bruts et 1.027,91 euros nets à titre de préjudice subi, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le dépôt de la présente requête instance.

Dans l'hypothèse où la cour estime qu'il ne démontre pas le préjudice réellement subi, condamner la partie intimée au montant de 42.678,08 euros brut à titre d'indemnité forfaitaire prévue à l'article 18 §2 2° de la loi du 10 mai 2007 à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le dépôt de la requête contradictoire.

Enfin, il sollicite la condamnation de son employeur aux dépens des 2 instances, soit 7040€.

La SA E sollicite de la cour de dire l'appel recevable et non fondé et de condamner Monsieur C. aux dépens et à titre subsidiaire, de dire pour droit qu'en l'absence de prestations de travail, la régularisation salariale prescrite pour la période antérieure au 19 juin 2018.

## II. L'ARRET DU 7 NOVEMBRE 2022

La cour a déclaré l'appel recevable et a constaté que bien que la cause soit obligatoirement communicable, le ministère public n'avait pas informé le greffe qu'il assisterait ou ne remettrait pas d'avis dans la présente cause.

La cour rouvrirait les débats pour permettre à celui-ci de faire part de sa position dans ce dossier et le cas échéant de lui permettre de siéger à l'audience.

## III LES FAITS

Monsieur C a été engagé au sein de la SA E (antérieurement Intercom) le 1<sup>er</sup> septembre 1983, dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 1984 en qualité de 2<sup>ème</sup> électricien appareilleur. Son contrat a été prolongé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée prenant cours Le 1er janvier 1985. Il était affecté au service entretien de l'unité 1 de la centrale nucléaire sis à Tihange.

Par la suite, il a été engagé dans un poste de **1er électricien et appareilleur**, fonction qui relève de la filière dite électricité et du niveau barémique de la classe 6.

Monsieur C a quitté l'entreprise dans le cadre d'un départ anticipé le 1er mars 2020.

Monsieur C a été :

- élu en tant que membre suppléant du conseil d'entreprise en 1996 et d'octobre 2003 à mai 2004, ensuite à dater de juin 2004 en tant que membre effectif. Il exerçait depuis 2008 le mandat de secrétaire du conseil d'entreprise ;
- membre effectif du comité pour la prévention et la protection des travailleurs en 2004 ainsi que membre suppléant à compter de l'année 2008 ;

- membre de la délégation syndicale de 2000 jusqu'au 1er mars 2020 (date de son départ).

Monsieur C. a exercé ses divers mandats de représentation syndicale à temps plein, de sorte qu'il n' a plus travaillé comme électricien depuis plusieurs années et à tout le moins 2011.

Les autres représentants du personnel exercent leur activité syndicale en plus de leur fonction, ce qui leur permet de conserver leurs compétences et acquis techniques.

Depuis 1991, Monsieur C. n'a plus connu d'avancement conventionnel et donc d'augmentation salariale et est resté en classe 6. Il prétend que ses collègues qui étaient entrés en service en même temps que lui pour la même fonction, ont obtenu une augmentation salariale car ils sont passés en classe 4 ou 3.

Le 15 janvier 2013, Monsieur C a adressé un e-mail à Monsieur M. ,président-directeur général du groupe auquel la SA E appartient, afin de l'interpeller quant à ses conditions salariales.

Le 31 janvier 2013, le Directeur RH lui a répondu que la rémunération dépend de la fonction exercée et que la SA E a toujours appliqué de manière correcte et non discriminatoire la méthode de qualification ainsi que le statut syndical.

Le 31 janvier 2013, Monsieur C. a répondu, sur un ton quelque peu cavalier, entre autres, qu'il siège au jury national, que ses compétences en la matière ne sont plus à démontrer et qu'il ne peut se satisfaire de la réponse donnée.

Plusieurs années plus tard, le 28 janvier 2019, l'organisation syndicale de Monsieur C. interpellait l'employeur , estimant que le manque d'évolution de carrière est contraire à l'article 17 de la CCT n° 17 puisque le mandat syndical ne peut entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce. Il est précisé que Monsieur C souhaite non seulement que son préjudice cesse mais que le dommage subi depuis le début de son mandat soit évalué et réparé (par exemple sur base de l'évolution d'un de ses collègues).

Le 13 février 2019, la SA E a répondu de la manière suivante (pièce 6) :

*« (...) Nous ne pouvons toutefois marquer notre accord avec le contenu de celui-ci. Vous y affirmez, en effet, que Monsieur C. serait privé de tout avancement de carrière et de l'augmentation salariale qui en découle en raison de son statut syndical. Vous omettez toutefois manifestement de prendre en compte un élément important de la situation, à savoir le fait que Monsieur C. est depuis plusieurs années entièrement libéré de prestations, afin qu'il puisse exercer ses activités syndicales. A l'époque de la libération de prestations, et pour nous permettre de déterminer sa rémunération pour l'avenir, nous avons donc pris en compte la catégorie de fonction*

à laquelle il appartenait jusqu'alors (à savoir la fonction 115B Ti « 1er électricien fil fin et appareilleur en CN » - classe 6).

Depuis lors, Monsieur C., ainsi que tous les autres délégués syndicaux dispensés de prestations, ont droit:

- aux augmentations automatiques liées à l'ancienneté (jusqu'à un maximum de 32 ans de carrière) sur base des grilles barémiques ;
- aux augmentations des barèmes prévues dans les CCT de programmation sociale;
- aux indexations.

Il va de soi que la rémunération d'un travailleur dépend de la fonction qu'il exerce réellement, sur la base des responsabilités qui sont les siennes.

Or, en l'absence de toute fonction exercée au sein de l'entreprise, pour le compte de l'employeur, il est impossible de bénéficier d'un avancement de carrière.

Vous n'êtes certainement pas sans savoir que les fonctions sont déterminées sur la base de la méthode de qualification sectorielle, qui est une méthode objective et paritaire d'attribution des niveaux de fonction.

Or, une promotion ne pourrait être accordée à Monsieur C., dans la mesure où il n'exerce pas, de manière effective, les fonctions de niveau supérieur (telles que 115A Ti « Brigadier d'entretien électrique et d'appareillage centrale nucléaire » - classe 5; 115E Ti « Agent technique électricien en centrale nucléaire » - classe 5; 115M Ti « Spécialiste technique et contrôle qualité au service électrique en CN » - classe 4; ...). Monsieur C. ne peut donc pas bénéficier de la rémunération correspondant à ces fonctions.

Pour le bon ordre, nous vous confirmons d'ailleurs que les délégués syndicaux qui exercent encore une fonction de manière effective au sein de l'entreprise ont parfaitement droit aux promotions normales, ce qui se fait soit via un appel à candidatures pour une fonction déterminée, soit via un trajet de développement au sein d'une fonction.

Enfin, l'enseignement de l'arrêt de la Cour de cassation du 15 octobre 2012 que vous citez ne peut manifestement pas être transposé au cas d'espèce, dans la mesure où les faits ayant donné lieu à cet arrêt concernaient un travailleur qui n'était pas entièrement libéré de prestations, comme l'est Monsieur C., et qui était donc soumis aux évaluations périodiques, contrairement à Monsieur C. Il ne fait nul doute que l'appréciation de la Cour de cassation aurait été différente si elle avait été confrontée à un travailleur entièrement dispensé de prestations. Ce qui a, par ailleurs, été déterminant, dans l'analyse de la Cour, est le fait qu'aucune proratisation du bénéfice de l'augmentation « au mérite » n'intervenait, alors même que le travailleur consacrait encore un pourcentage significatif de son temps à ses activités professionnelles. Force est de constater qu'une telle proratisation n'est, en l'espèce, pas possible, étant donné que Monsieur C. ne fournit plus aucune prestation de travail.

Par conséquent, il ne pourrait être question de préjudice dans le chef de Monsieur C., ni d'une quelconque discrimination sur base de la conviction syndicale. »

L'organisation syndicale n'a pas répondu et finalement Monsieur C a introduit son action devant le tribunal du travail. Il estime que la rémunération relative à la classe 4 lui est applicable.

#### **IV POSITION DES PARTIES**

**Monsieur C** indique que depuis qu'il a obtenu la classe 6 par avancement conventionnel, il n'a pas pu évoluer vers d'autres classes, à l'inverse de ses collègues qui n'ont pourtant pas passé d'examen ou d'évaluation et qui sont actuellement en classe 4.

Il estime que dès 2011, année au cours de laquelle la classification de fonction a été modifiée, il possédait des compétences pour prétendre à la classe 4 (ou la fonction P53C6 OU P53C7). Ces fonctions demandent autant de compétence mais une prise de responsabilité moindre par rapport à la fonction qu'il exerçait, soit la I15BTI (classe6). Les descriptions de fonctions classes 6 et P53C7 sont identiques en ce qu'elles prévoient un homme de métier très qualifié et expérimenté.

S'il n'a pas postulé pour les nouvelles fonctions, c'est parce que celles-ci ont été attribuées systématiquement aux autres collègues. Enfin, il ne demande pas d'exercer les fonctions P53C6 et P53C7 mais en revendique le traitement .

Il considère qu'il est victime d'une discrimination indirecte en comparaison avec les autres travailleurs puisque le critère de l'exercice effectif de la fonction l'empêche de postuler. Si ce critère est justifié , il n'est pas raisonnable et proportionné.

**La SA E** soutient que Monsieur C ne peut prétendre à la catégorie 4 puisqu'il n'exerce pas une fonction relevant de cette catégorie en vertu de l'article 15 du statut pécuniaire. Il n'a en outre jamais postulé à une fonction supérieure. Or il n'y a pas d'évolution uniquement sur l'ancienneté.

Elle invoque que Monsieur C n'apporte pas la preuve d'éléments présumant une discrimination. En outre si la cour estime qu'il y a discrimination indirecte, celle-ci est justifiée, raisonnable et proportionnelle.

#### **V. FONDEMENT**

##### **V.1 Quant à la communication au ministère public**

Le 18 novembre 2022, le ministère public a indiqué que pour des motifs de convenance, il a décidé de ne pas émettre d'avis.



En instance, le jugement ne comprend aucune mention relative à la communication de la cause au ministère public.

L'article 780, 1° et 4°, du code judiciaire énonce que le jugement contient à peine de nullité le nom du magistrat du ministère public qui a donné son avis ainsi que la mention de cet avis.

Il ressort du dossier d'instance que la cause avait été communiquée au ministère public puisqu'en date du 14 septembre 2020, ce dernier a informé le greffe qu'il « ne siègerait pas à l'audience dans ce dossier ».

Il n'y a pas lieu d'annuler le jugement<sup>1</sup>.

## **V.2. Le droit de Monsieur C à la rémunération de la 4<sup>ème</sup> (ou 5<sup>ème</sup>) catégorie**

Il appartient à Monsieur C qui prétend relever de la 4<sup>ème</sup> catégorie (ou à tout le moins de la 5<sup>ème</sup>) de la classification salariale de prouver qu'il est dans les conditions du statut.

### **V.2.1 Les différentes catégories de fonctions au sein de la SA E., en filière électricien**

Le statut prévoit 14 classes de qualification de fonctions, de 115 à 210 points de tension.

Les traitements établis sur base de ces qualifications de fonction sont majorés en raison de l'ancienneté dans le service, respectivement par tranches : jusqu'à la 5<sup>ème</sup> année inclusivement, de la 6<sup>ème</sup> à la 10<sup>e</sup> année, de la 11<sup>e</sup> à la 20<sup>e</sup> année et de la 21<sup>e</sup> à la 32<sup>e</sup> année. En outre, les traitements sont adaptées aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation. Des majorations ont lieu pour certains types de travaux (travaux effectués en pause tournante, effectuée en équipes successives...) ainsi que pour des heures supplémentaires. Des dispositions sont également prévues en cas de remplacement temporaire d'agents appartenant à une catégorie statutaire supérieure (notamment le fait d'avoir accompli à titre probatoire des remplacements temporaires d'une durée totale de 30 jours ouvrables au moins sur une période de trois années civiles consécutives). Des primes sont également prévues pour des conditions particulières de travail (primes de rappel au travail, indemnité de chantier ou des gardes...)

En ce qui concerne les promotions, l'article 15 du statut prévoit que :

---

<sup>1</sup> A contrario de Cass 5 octobre 2007, C060233F, [www.juportal.be](http://www.juportal.be)

*« § 1 Nulle promotion à une fonction de qualification plus élevée ne peut être opérée que si elle comporte l'exercice normal et effectif des tâches qui en relèvent, conformément au document servant de base à sa qualification.*

*Toute promotion pourra être subordonnée à la réussite d'une épreuve professionnelle et /ou à une période de probation (stage) dont la durée ne peut être supérieure à six mois, selon la hauteur de l'échelon du poste de travail auquel employé et promu.*

*Les modalités pratiques d'application de cette règle sont établies paritairement dans les entreprises.*

*§ 2 Pour l'application du présent Accord ? la promotion à une fonction de qualification plus élevée comporte l'octroi immédiat de traitement de la nouvelle fonction correspondant à l'ancienneté totale de l'agent promu.*

*L'échéance des augmentations d'ancienneté située au-delà du traitement de promotion demeure fixée conformément à l'article neuf du présent accord. »*

Selon la classification de fonctions dont la cour ne dispose pas de l'entièreté<sup>2</sup>, Monsieur C relevait de la classe 6 en tant que « premier électricien fil fin et appareilleur – centrale nucléaire » c'est-à-dire :

*« homme de métier **très qualifié et expérimenté** qui outre les tâches confiées à l'appareilleur électricien, à l'électricien fil fin et au premier électricien courant fort, effectue **des travaux plus délicats sur des appareils et des circuits de mesure et de régulation électrique, électronique ou mécanique et sur des circuits électriques ou électroniques plus complexes.***

*La préparation très soignée des chantiers ou horaires de travail (tapis de sol, tentes en vinyl, etc....) et du travail lui-même (mode opératoire, outillage, pièces, etc....) et les mesures de sécurité, lors de certains travaux d'entretien, ont pour objectif de limiter l'étendue des zones et des matériels contaminés et le temps d'exposition des exécutants aux radiations éventuelles.*

*Il participe aux **manœuvres sur les installations THT de la centrale.***

*Il doit pouvoir **coordonner le travail de quelques subordonnés. Il reçoit des instructions de ses supérieurs à qu'il fait rapport.** »*

La cour constate une dichotomie de points de vue des parties quant à l'application de cette classification de fonction : d'une part Monsieur C estime qu'il présentait les qualifications pour relever de la catégorie 4 , où subsidiairement 5, et l'employeur estime que Monsieur C n'est pas dans les conditions pour obtenir une promotion parce qu'il n'exerce pas réellement les tâches relevant de la catégorie concernée.

Or, soit Monsieur C exerçait déjà effectivement les tâches relatives à l'exercice de la fonction relevant des catégories 5 et 4 et il doit, dans ce cas, être rémunéré en conséquence ; soit Monsieur C n'exerçait pas encore ces fonctions et pour qu'il y ait promotion, il faut

---

<sup>2</sup> Il est regrettable que les parties n'aient pas déposés l'ensemble des définitions de fonction telles qu'elles existaient avant et après 2011, à tout le moins pour les catégories 6, 5 et 4.

évidemment que la nouvelle fonction exercée comporte l'exercice normal effectif des tâches qui en relèvent. Ce système de promotion est donc un système basé sur l'exercice de la fonction et non de l'ancienneté, mis en place, non par l'employeur mais par la CCT mettant en œuvre le statut<sup>3</sup>.

La difficulté en l'espèce est double :

- d'une part, en 2011, la classification de fonction a été modifiée. Notamment, deux nouvelles fonctions ont été créées : les P53C6 et P53C7 **en filière préparation**. La fonction P53C6 a remplacé la fonction « brigadiers entretiens mécanique en centrale nucléaire » (anciennement I15A TI).
- d'autre part, Monsieur C exerçant ses mandats syndicaux à temps plein depuis plus de 10 ans, il est difficile d'évaluer exactement quel était le descriptif de sa dernière fonction. Néanmoins, la charge de la preuve lui incombe.

Il y a lieu de préciser qu'il existe deux filières au sein des électriciens : la filière préparation (dont l'accès à la fonction est subordonné à la réussite d'un examen) et la filière expertise.

Étonnamment, alors que Monsieur C prétend que la filière expertise a disparu (ce qui n'est pas du tout démontré), il reproche au tribunal d'avoir pris en considération la définition des fonctions 15ET III et 15 MTI (relevant de la filière expertise) au lieu des fonctions P53C6 et P53C7 alors que l'argument invoqué est le fait qu'il peut prétendre à la classification 4 ou 5 sur base de ses compétences, c'est-à-dire de son expertise. Dans ses conclusions, il précise clairement qu'il n'exerçait pas les fonctions de la filière préparation, qu'il considère par ailleurs relevant davantage d'un travail administratif mais qu'il en revendique le traitement.

**Selon la filière préparation :**

La catégorie P53C6 (classe 5) vise le préposé à la préparation et au suivi des travaux en centrale nucléaire est défini comme suit :

« *Suivant les directives de sa hiérarchie :*

- *Il **traite** les demandes et les ordres de travail qui lui sont attribués ;*
- *Il **prépare** sur le plan technique des travaux attribués à l'équipe sur base des guides et documents supports du processus d'intervention et effectue l'analyse des ressources nécessaires ;*
- *il **rédige** les ordres de travail et les demandes d'autorisation de travail,*
- *il **propose la planification** des travaux d'une ampleur plus limitée, en tenant compte des priorités indiquées et de la disponibilité des ressources nécessaires ;*
- *Il **supervise** la réalisation des travaux en ce qui concerne la sécurité, la qualité et le respect des délais et prend des actions correctives si nécessaire,*

---

<sup>3</sup> Voir effectivement l'article 1 (champ d'application) du statut.

- il **analyse** les rapports d'intervention, données relevées et rapporte les constats significatifs.
- En cas d'anomalie, il **propose** au « spécialiste de la préparation et du suivi des travaux » ou au contremaître les mesures correctives à prendre ;
- Il **clôture les interventions** et participe à l'intégration du retour d'expérience.

La catégorie P 53 C7 (classe 4) soit le spécialiste de préparation et de suivi des travaux en centrale nucléaire est défini comme suit :

*« un homme de métier de **haut niveau technique est très expérimenté** ; il effectue la fonction « **préposé à la préparation et au suivi des travaux en centrale nucléaire** » pour les travaux **plus complexes** ayant un impact potentiel important sur **la sûreté ou la disponibilité** ».*

Contrairement à ce que prétend monsieur C, ces définitions démontrent l'existence de différences de nature des fonctions, de compétences et de responsabilités en comparaison avec la définition de la classe 6 reprise ci-dessus.

#### **Selon la filière expertise,**

L'agent technique électricien en centrale nucléaire (classe 5 – I 15 ETI) est défini comme suit:

*« Suivant instructions de son chef, il est chargé de travaux d'entretien, dépannage et réalisations **sur des appareils très complexes**, partie mécanique incluse, tels que disjoncteur sectionneur, etc....*

*Il **contrôle et participe** à la mise en service d'installation électrique nouvelle étudiée et réalisée par un bureau d'études. Il **peut être assisté** par des électriciens dont il doit pouvoir **coordonner** le travail.*

*Il **relève et dessine** les schémas d'installation existante.*

*Suivant les données il étudie, il **établit ou adapte des schémas** d'installations nouvelles ou d'installation existence à modifier. Ils contrôlent leur exécution aident la mise en service.*

*La préparation très soignée des chantiers ouverts de travail (tapis de sol tente en vinyle etc. et du travail lui-même mode opératoire outillage pièces) et les mesures de sécurité, lors de certains travaux d'entretien, ont pour objectif de limiter l'étendue des zones et des matériels contaminés et le temps d'exposition des exécutants aux radiations éventuelles.*

La classification 4 (I 15 M TI), soit le spécialiste technique et contrôle qualité au service électrique en centrale nucléaire est défini comme suit :

« agent de **haut niveau technique est très expérimenté** il effectue des travaux d'entretien de dépannage, de modification, de mise en service, **de contrôle, rédaction et tenue à jour de toute la documentation** nécessaire, etc. dans les **divers domaines** couverts par la section électricité d'une centrale nucléaire : engins électriques de puissance ouvraient la parenthèse tableau, disjoncteur, moteur, etc.... partie mécanique et électrique), contrôle–commande, système de protection de réacteur, du groupe turboalternateur et des autres auxiliaires automatiques acteurs de tous types. Il peut **être assisté** par des électriciens dont il ne doit pouvoir **coordonner** le travail

Pour **les travaux complexes importants pour la sûreté**, il **assiste** le contremaître adjoint dans la préparation, **le suivi et le contrôle** de qualité (validation de procédure, définition des procédés et des contrôles, résolution des anomalies, vérification des modifications...). Pour cela il doit être particulièrement familiarisé avec les **aspects sûreté et qualité** propre au système électrique (**réglementations** applicables, spécifications techniques, règles **d'assurance et contrôle** de la qualité, impact des systèmes électriques sur la sûreté et la disponibilité, qualification du matériel. »

Dans cette filière, on constate également des différences avec la définition de la catégorie 6.

### V.2.2.En l'espèce

#### *V.2.2.1.Quant à la fonction réellement exercée*

Monsieur C a été rémunéré en catégorie 6. Aucune des parties n'apporte la preuve que la définition de la catégorie 6 reprise ci-dessus a été modifiée en 2011.

Outre le fait que Monsieur C ne démontre pas la nature du travail effectué avant d'exercer ses mandats syndicaux à temps plein, la référence aux définitions de fonctions de la filière « préparation » n'est pas correcte puisqu'elle est subordonnée au résultat de tests. Il reconnaît d'ailleurs dans ses conclusions que son travail ne relevait pas de cette filière.

Il invoque que les fonctions I15ETI et I15MTI n'existent plus, sans l'établir. L'employeur reconnaît que la filière « préparation » est plus fréquente mais démontre que les fonctions « expertises » n'ont pas disparu.

Comme la cour l'a souligné, il existe des différences tangibles entre les définitions des différentes fonctions et Monsieur C. n'apporte aucun élément concret qui permet de connaître le type de travail qu'il effectuait, les responsabilités qui étaient les siennes ou encore les personnes dont il coordonnait le travail au moment où il a commencé à exercer ses mandats syndicaux à temps plein. Ses compétences à elles-seules ne peuvent suffire à revendiquer l'appartenance aux catégories 4 et 5.

Surabondamment, la cour relève qu'il serait étonnant que Monsieur C, alors qu'il était délégué syndical, n'aurait pas réagi en temps opportun, s'il avait été rémunéré à une fonction inférieure à celle réellement exercée.

Sur cette base, sa revendication salariale n'est pas fondée.

#### *V.2.2. Quant à l'absence de promotion*

Monsieur C prétend qu'en 2011, voire ultérieurement, des collègues qui étaient entrés en service en même temps que lui pour exercer la même fonction ont obtenu une augmentation salariale. Certains sont passés en classe 4 sans réaliser d'examen ou d'évaluation.

Non seulement, la SA E prétend que la plupart des travailleurs dont il dépose une attestation n'étaient pas électriciens (mais repris en filière « instrum », ce qui n'est pas infirmé), mais en outre, il n'est pas précisé si ces personnes ont postulé à l'appel à candidature lancé au moment des modifications de fonctions ni si, sur le terrain, leurs fonctions étaient au départ réellement identiques à celles de Monsieur C et, le cas échéant, si elles ont été modifiées ultérieurement.

D'une façon générale, le parcours de chaque travailleur est différent selon ses qualifications, son expérience et les opportunités qui se présentent à lui. C'est donc à raison que le tribunal a estimé que Monsieur C ne démontrait pas en quoi ces travailleurs seraient dans une situation comparable à la sienne, d'autant que certains sont restés en classe 5 et que, selon l'employeur, d'autres sont restés en classe 6. Le passage automatique en classes 4 ou 5 n'est donc pas démontré par le dépôt desdites attestations.

En outre, puisqu'il s'agit d'une promotion, encore faut-il que des postes aient été rendus disponibles et que Monsieur C ait postulé, ce qu'il ne démontre pas. Il ressort en effet que lorsque des postes ont été à pourvoir (à l'exception des brigadiers entretien mécanique en centrale nucléaire qui ont vu leur catégorie supprimée), un appel à candidature a été lancé. Monsieur C n'apporte pas la preuve qu'il a postulé à ces nouvelles fonctions.

Ultérieurement, tenant compte des conditions prévues par le statut pour bénéficier d'une promotion, notamment le fait qu'il faut exercer réellement la fonction, il apparaît évident que monsieur C n'était plus dans les conditions (à défaut d'exercer effectivement ses fonctions) pour prétendre à une promotion tant qu'il exerçait ses mandats à temps plein, ce à quoi il pouvait renoncer.

C'est donc à raison que le tribunal a estimé que Monsieur C. ne pouvait prétendre à la rémunération de classe 4 ou 5.

### **V.3 Quant à l'existence d'une discrimination**

#### *V.3.1 l'interdiction de discrimination, les principes*

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination a transposé la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Son objectif est de créer un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, **la conviction syndicale**, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale dans les matières visées à l'article 5<sup>4</sup>. L'article 5 prévoit qu'entrent dans son champ d'application, à l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, les relations de travail.

On entend par relations de travail au sens de la loi, les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement<sup>5</sup>.

L'article 14 interdit toute forme de discrimination qui s'entend de :

- la discrimination directe;
- la discrimination indirecte;
- l'injonction de discriminer;
- le harcèlement;
- un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

La loi fait une différence en son article 4, entre distinction directe et indirecte :

- L'article 4. 6° définit comme suit la notion de **distinction directe** : la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;
- L'article 4. 7° définit comme suit la notion de **discrimination directe** : distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

---

<sup>4</sup> Art 3 de la loi

<sup>5</sup> Article 4.1 de la loi

- L'article 4. 8° définit comme suit la notion de **distinction indirecte** : la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés;
- L'article 4. 9° définit comme suit la notion de **discrimination indirecte** : distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II.
- *Quant à une discrimination directe*

Le principe est que toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires<sup>6</sup>.

Néanmoins l'article 8 ajoute des conditions supplémentaires en précisant qu'une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap dans les relations de travail, peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes dont il ne peut être question que lorsque :

- une caractéristique déterminée, liée à l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou à un handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et;
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

- *Quant à une distinction indirecte*

L'article 9 prévoit que toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte :

- à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires;
- ou, à moins que, en cas de distinction indirecte sur base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place.

---

<sup>6</sup> Article 7 de la loi.



L'article 18 de la loi prévoit les sanctions suivantes :

*« §1<sup>er</sup> En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.*

*Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.*

*§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit :*

*1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de 650 euros; ce montant est porté à 1.300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi;*

*2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°.* »

L'article 28 de la loi prévoit un allègement de la preuve pour la personne qui se prétend victime de discrimination :

*« § 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination*

*§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement:*

*1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou*

*2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence*

*§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :*

*1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou*

*2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou*

*3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable. »*

La Cour de justice de l'Union européenne a rappelé que lorsqu'il existe une présomption de discrimination, la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement exige que la charge de la preuve pèse alors sur l'autre partie au procès, qui doit prouver qu'il n'y a pas eu une violation dudit principe<sup>7</sup>.

Comme le rappelle le tribunal, la Cour de justice de l'Union européenne relève deux manières d'identifier les mesures qui bien qu'apparemment neutres produisent un traitement défavorable des personnes caractérisées par le critère protégé : soit en relevant le nombre beaucoup plus important de personnes caractérisées ce critère qui en sont désavantagées, soit que les mesures sont par nature et intrinsèquement susceptibles de défavoriser les personnes présentant le critère protégé<sup>8</sup>.

### *V.3.2. En l'espèce*

Monsieur C estime que les règles du statut relatif à la promotion constitue une discrimination indirecte pour les personnes exerçant un mandat syndical à temps plein puisqu'elles ne peuvent prétendre à aucun système de promotion mis en place par l'employeur. Il lui appartient d'établir des éléments qui présument cette discrimination.

Selon la jurisprudence européenne, cette présomption est toutefois largement appréciée.

Monsieur C souligne qu'il s'agit d'un problème général au sein de la partie intimée puisqu'un préavis de grève a été déposé au sein de la commission paritaire 326 comportant notamment un point dénonçant la discrimination envers les délégués syndicaux du secteur pris dans son ensemble.

---

<sup>7</sup> CJUE, 16.07.2015, C- 83/14 et par analogie CJUE, 17.07.2008, C-303-06,

<sup>8</sup> J. Ringelheim, « Les concepts-clés du droit de la lutte contre les discriminations », in comprendre et pratique le droit de la lutte contre les discriminations, CUP, vol 184, Anthémis, 2018, p.46

Il est admis que l'exercice d'un mandat syndical ne peut entraîner **ni préjudice ni avantage spécial** pour celui qui l'exerce. L'article 17 de la CCT n°5 du 24 mai 1971 stipule même que « *cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie des travailleurs à laquelle ils appartiennent* ».

Le critère qui pose question est l'obligation de **devoir réellement exercer la fonction**. Ce critère est à priori un critère neutre.

Ce critère entraîne toutefois une distinction directe puisqu'il empêche manifestement le délégué syndical qui exerce son mandat à temps plein d'obtenir une promotion.

Comme l'indique le tribunal, cette distinction n'est toutefois pas suffisante pour présumer une discrimination en raison des convictions syndicales puisque :

- les représentants syndicaux qui exercent en partie leurs fonctions ont accès au système de promotion (en tout état de cause, le contraire n'est pas rapporté) ;
- d'autres travailleurs que les mandataires syndicaux sont privés de promotion en raison de l'absence d'exercice effectif de leurs fonctions.
- Il n'est pas établi, au moyen de statistiques par exemple, que les délégués syndicaux au sein de l'entreprise sont exclus du système de promotion.

Monsieur C insiste sur la différence de comparaison à faire avec les délégués syndicaux qui exercent à temps plein (et non ceux qui exercent leur mandat à temps partiel).

Pour pouvoir procéder à la comparaison, il faut prendre des catégories de personnes qui partagent le critère protégé (appartenance syndicale) et celles qui ne le sont pas (les autres travailleurs). Il faut toutefois comparer ces personnes avec d'autres personnes qui sont dans des situations similaires.

Or, comme le souligne l'employeur, toute une série de personnes qui n'exercent effectivement pas leurs prestations (maladie, congé maternité ...), se voient exclues du système de promotion. Cependant, c'est à raison que Monsieur C indique que lorsqu'il exerce ses mandats, il ne peut être comparé à un travailleur qui ne travaille plus parce qu'il est en incapacité. L'exercice du mandat doit être assimilé à du travail effectif.

Par conséquent, on peut reconnaître que monsieur C rapporte des éléments présumant d'une discrimination fondée sur le critère protégé si l'on se concentre sur le délégué syndical qui exerce son mandat à temps plein. Le jugement doit être réformé sur ce point.

Toutefois, il peut difficilement être contesté que le critère de l'exercice effectif des fonctions soit justifié, ce que reconnaît d'ailleurs monsieur C. C'est un critère qui permet de veiller à ce que les fonctions soient exercées par des personnes ayant les compétences nécessaires, pour répondre aux exigences de sécurité nécessaire au vu de l'activité exploitée par l'employeur et afin d'éviter l'arbitraire.

Monsieur C considère que ce critère n'est manifestement pas raisonnable parce qu'il contrevient au fait que les délégués syndicaux ne doivent pas être discriminés. Or, le caractère raisonnable doit être évalué par rapport à l'objectif de la mesure (éviter l'arbitraire et avoir des personnes compétentes). En soi, ce critère apparaît raisonnable.

Reste à déterminer s'il est proportionné. A ce stade, l'on pourrait s'étonner que l'employeur n'ait pas mis en œuvre parallèlement une méthode d'évaluation pour les délégués syndicaux qui exercent leur mandat à temps plein et ne peuvent par conséquent pas avoir accès au système de promotion au sein de l'entreprise.

Or comme le souligne le tribunal et l'employeur, ce choix ne dépend pas de ce dernier mais des partenaires sociaux. Le simple fait qu'un préavis de grève soit déposé ne signifie pas que l'employeur est fautif d'autant que le préavis de grève porte également sur d'autres points.

La SA E pourrait difficilement prévoir une dérogation au système de promotion prévue par CCT sectorielle alors que celle-ci risquerait de créer une nouvelle discrimination, en fonction des conditions qui seraient édictées par rapport au système de promotion actuel, par exemple en prévoyant une promotion automatique alors que les autres travailleurs doivent attendre qu'un poste se libère et doivent passer un examen ou suivre un stage. Une telle dérogation octroierait un avantage du fait du statut de délégué syndical, ce qui serait contraire à la CTT n°5. Il appartient, le cas échéant, aux partenaires sociaux de se mettre d'accord sur les conditions imposées pour l'évolution de carrière des délégués syndicaux qui exercent leur mission à titre principal.

Enfin, si l'on se réfère aux conditions de la CCT sectorielle du 2 mars 1989 organisant le statut des délégations syndicales, relatives aux dispenses de services pour l'exercice du mandat syndical<sup>9</sup>, rien ne démontre que Monsieur C. devait être entièrement libéré de ses prestations effectives sur plusieurs années. L'employeur indique qu'il y a eu, à cet égard, une tolérance de sa part. En tout état de cause, le fait que Monsieur C soit exclu du système de promotion est un choix personnel de sa part.

Conformément à l'article 1.18 de la CCT du 2 mars 1989, la rémunération proméritée par Monsieur C. pendant l'exercice de ses mandats est celle des agents qui relèvent de sa catégorie au moment où il exercé ceux-ci à temps plein. Il a toujours l'opportunité, comme le font d'autres délégués syndicaux, de reprendre effectivement partiellement son travail et de prétendre dans ce cas aux promotions.

Par conséquent, la cour estime que le critère de l'exercice effectif de la fonction n'est pas un critère disproportionné. La demande initiale n'est pas fondée.

---

<sup>9</sup> La convention prévoit en effet des dispenses de services ou des jours de congé, à concurrence d'un certain nombre de jours ou demi jours pour préparer des réunions ou assister à des formations, avec des maxima par mandat effectif ou accorde des dispenses le temps nécessaire pour assister aux séances.

### **6.3 Dépens**

Les dépens sont à charge de la partie succombante.

Ils sont composés de l'indemnité de procédure de base et de la contribution au fonds d'aide juridique de 2<sup>ème</sup> ligne.

**PAR CES MOTIFS,  
LA COUR,**

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Dit l'appel recevable et non fondé.

Réforme le jugement en ce qu'il indique que Monsieur C n'apporte pas d'éléments présumant une situation de discrimination.

Confirme le dispositif du jugement (y compris les dépens) pour des motifs plus étendus que ceux de première instance.

Condamne Monsieur C aux dépens d'appel de la SA E , tels que liquidés à la somme de 3500 €.

Délaisse à Monsieur C, la contribution d'appel de 20 € destinée au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée à la somme (articles 4 et 5 de la loi du 19/03/2017).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

A G, conseiller faisant fonction de président  
B M, conseiller social au titre d'employeur  
V D, conseiller social au titre d'employé  
Assistés par N P, greffier,

B M

V D

A G,

N P

et prononcé en langue française à l'audience publique de la chambre 3 J de la Cour du travail de Liège, division de Liège, en l'aile sud du Palais de Justice de Liège, sise à 4000 LIÈGE, place Saint-Lambert, 30, le **lundi 23 janvier 2023**, par le Président, Monsieur C D, conseiller faisant fonction de président, désigné à cette fin par le Premier Président pour remplacer Madame A G, conseiller faisant fonction de président, légitimement empêchée, conformément à l'article 782*bis*, alinéa 2, du Code judiciaire, assisté par Monsieur N P, greffier.

C D, conseiller faisant fonction de président  
assisté par N P, greffier,

C D,

N P