

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°21/23 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-six janvier deux mille vingt-trois

Numéro CAL-2021-00063 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Marianne EICHER, premier conseiller,
Yola SCHMIT, premier conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Geoffrey GALLE de Luxembourg du 28 décembre 2020,

comparant par Maître Nicolas DECKER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

la société anonyme SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit GALLE,

comparant par la société en commandite simple ALLEN & OVERY, établie et ayant son siège social à L-1855 Luxemburg, 5, avenue J-F Kennedy, inscrite à la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du

barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Nathaël MALANDA, avocat à la Cour.

LA COUR D'APPEL:

Par contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} septembre 1999, PERSONNE1.) a été engagé par la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.) en tant que « *logistic officer* ».

Par avenant du 1^{er} octobre 2015, il s'est vu reconnaître une ancienneté au sein du groupe SOCIETE1.) à partir du 1^{er} août 1994.

Le 1^{er} décembre 2016, la société SOCIETE1.) a adressé à son salarié un courrier de la teneur suivante :

« *Cher PERSONNE1.),*

En référence au système de révision salariale annuelle, nous avons le plaisir de vous communiquer que

Base salary annuel

A partir du 1^{er} janvier 2017, votre Base Salary annuel brut sera augmenté d'un montant brut de € 1.723.

Ainsi votre Base salary annuel brut sera d'un montant de € 70.630, versé en 13 mensualités. Ce montant brut annuel inclut toute augmentation de salaire liée à des obligations légales luxembourgeoises qui seront applicables au cours de l'année 2017. De ce fait, ce montant restera identique jusqu'au 31/12/2017.

(...) ».

A partir du 1^{er} janvier 2017, la cote applicable de l'échelle mobile des salaires est passée de 775,17 à 794,54 points, entraînant une augmentation de 2,5% des salaires, traitements et pensions.

A partir du 1^{er} août 2018, la cote est passée de 794,54 à 814,40 points, entraînant à nouveau une augmentation des salaires de 2,5%.

Reprochant à son employeur de ne pas avoir adapté son salaire à l'évolution de l'indexation du 1^{er} janvier 2017, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.), par requête du 27 décembre 2019, devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de l'entendre condamner à lui payer le montant de 5.222,72 € à titre d'arriérés de

salaire pour la période allant du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019, avec les intérêts légaux à partir de l'échéance des salaires jusqu'à solde, dont 2.716,40 € au titre d'arriérés de salaire pour la période allant de janvier 2017 à juillet 2018 et 2.506,32 € pour la période d'août 2018 à décembre 2019.

Il a demandé par ailleurs au tribunal de condamner la société défenderesse à lui payer régulièrement à partir du mois suivant le prononcé du jugement un salaire mensuel de 5.708,12 €, augmenté en cours d'instance à 5.850,82 €.

Il a encore réclamé une indemnité de procédure de 1.500 € ainsi que la condamnation de la partie adverse aux frais et dépens de l'instance et à voir ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par jugement du 16 novembre 2020, le tribunal a rejeté la demande de PERSONNE1.), l'a condamné à payer à la société SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 500 € et à supporter les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal a relevé que si l'augmentation annoncée dans le courrier du 1^{er} décembre 2016 correspond à une augmentation de 2,5% de salaire, le salarié n'a pas justifié que cette augmentation de salaire serait prévue par une disposition conventionnelle prévoyant la révision des salaires.

Au vu des pièces versées, le tribunal du travail a relevé qu'à l'exception du bout de phrase « en référence au système de révision annuelle » dans le courrier du 1^{er} décembre 2016, aucun élément du dossier n'est venu corroborer l'affirmation du salarié quant à l'existence d'un prétendu mécanisme d'augmentation annuelle. Le tribunal a relevé que l'affirmation du salarié que son salaire de base aurait dû augmenter en janvier 2018, était contredite par les pièces versées, étant donné que le salaire du mois de juillet 2018 renseignait à titre de rémunération de base exactement le même salaire que la fiche du mois de janvier 2017.

En l'absence de preuves en sens contraire, le tribunal du travail a estimé qu'en faisant référence dans son courrier du 1^{er} décembre 2016 aux « *obligations légales luxembourgeoises* », l'employeur a expressément et clairement indiqué que l'augmentation de salaire à venir au mois de janvier 2017 avait pour fondement la variation de l'indice, dès lors que l'indexation des salaires prévue par l'article L.123-1 du Code du travail est la seule disposition légale du droit luxembourgeois imposant une augmentation de salaire.

De ce jugement qui lui a été notifié le 23 novembre 2020, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel par acte d'huissier de justice du 28 décembre 2020.

L'appelant reproche au tribunal d'avoir omis de prendre en considération le moyen consistant à dire que le « système de révision annuelle du salaire » incluant toute adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie, instauré par les sociétés du groupe SOCIETE1.), constituerait un aménagement illégal du principe de l'adaptation automatique des salaires suite aux évolutions de l'indice.

L'appelant fait valoir que son salaire n'aurait pas fait l'objet d'une adaptation automatique de son salaire avec effet au 1^{er} janvier 2017 mais d'une augmentation unilatérale de salaire de la part de l'employeur. Il en veut pour preuve que les « lettres d'augmentation de salaire », adressées à d'autres salariés du groupe SOCIETE1.) reprennent toutes la phrase « *ce montant brut annuel inclut toute augmentation de salaire liée à des obligations légales luxembourgeoises qui seront applicables au cours de l'année x (...)* ».

Il reproche à l'employeur de tenter de déroger à l'indexation automatique des salaires en incluant toute variation de l'indice à venir pendant l'année civile concernée dans les augmentations de salaire accordées au salarié. L'employeur tenterait ainsi d'éviter l'adaptation subséquente des rémunérations de ses salariés aux éventuelles variations de l'indice à venir, ce qui serait contraire à la loi et à la jurisprudence. Une augmentation de salaire accordée pour quelque raison que ce soit, ne dispenserait pas l'employeur d'adapter, à la suite de l'augmentation en question, le salaire aux variations subséquentes du nombre d'indices. Le système de l'intimée serait d'autant plus illégal, étant donné que dans son courrier du 1^{er} décembre 2016, elle aurait clairement indiqué qu'elle ne serait plus disposée à augmenter le salaire jusqu'au 31 décembre 2017. Or une deuxième indexation dans l'année en cours aurait été possible.

Selon l'appelant, les dispositions inscrites aux articles L.223-1 et L.010-1 du Code du travail seraient d'ordre public, de sorte qu'aucune dérogation auxdites dispositions ne serait possible. Le fait pour l'employeur d'avoir institué son propre régime de révision des salaires aménageant unilatéralement l'adaptation automatique des salaires aux variations du coût de la vie, constituerait partant un aménagement illégal du principe de l'adaptation automatique des salaires suite aux évolutions indiciaires.

Pour justifier que l'employeur aurait exprimé son intention d'augmenter son salaire de 2,5 % indépendamment de toute variation de la cote indiciaire, l'appelant argumente encore que l'augmentation litigieuse aurait été formalisée par une « lettre d'augmentation » qui

ferait d'ailleurs clairement mention d'augmentation de salaire et non pas d'adaptation ou d'indexation. Contrairement à l'augmentation de salaire annoncée par le courrier litigieux, les adaptations automatiques du salaire de PERSONNE1.) liées à la variation de l'indice en août 2018 et janvier 2020 seraient intervenues automatiquement sans information écrite de la part de l'employeur. PERSONNE1.) donne encore à considérer qu'une variation de l'indice ne serait pas prévisible. Le ministre de l'Economie de l'époque n'aurait annoncé qu'en date du 22 décembre 2016 qu'une tranche indiciaire allait être appliquée le 1^{er} janvier 2017 et que la publication officielle par l'institut national de la statistique et des études économiques du Grand-Duché de Luxembourg (ci-après SOCIETE2.)) de cette indexation daterait du 23 décembre 2020.

Il estime en conséquence avoir établi à suffisance que l'augmentation litigieuse annoncée par courrier du 1^{er} décembre 2016 aurait un fondement autre que la variation de l'indice de janvier 2017. L'intimée serait en aveu sur ce fait, étant donné que dans ses conclusions elle aurait défini le fondement des augmentations de salaire comme « lui permettant d'ajuster sa grille de salaire pour les différents postes au marché du travail luxembourgeois afin de préserver son attractivité », en précisant que ces augmentations « prennent en compte l'indexation légale imminente des salaires ».

Le seul fondement indiqué serait celui de l'augmentation unilatérale du salaire assujéti au pouvoir discrétionnaire de l'employeur en vertu du « système de révision annuelle de salaires ». L'augmentation de salaire de décembre 2016 avec effet au 1^{er} janvier 2017 serait le résultat d'un processus d'évaluation des salaires au sein de la société et plus particulièrement du groupe SOCIETE1.). Suivant les dispositions contractuelles et conventionnelles, tout salarié de la société SOCIETE1.) ferait l'objet d'une évaluation de la qualité de son travail, et la décision relative à l'octroi d'une telle augmentation de salaire serait prise par le directeur de chaque département dont fait partie le salarié en question. Cette augmentation de salaire relèverait par conséquent du pouvoir discrétionnaire de l'employeur. Cette conclusion serait d'ailleurs corroborée par le fait que l'employeur serait resté en défaut d'expliquer pour quelle raison des augmentations identiques ont été accordées à d'autres salariés, bien qu'aucune indexation n'aurait été en vue. De même n'aurait-il pas expliqué pour quelles raisons d'autres salariés ne se seraient pas vus accorder des augmentations correspondant à 2,5%, si l'objet de ces augmentations aurait été à chaque fois la variation de l'indice. La seule explication plausible à toutes ces questions serait que l'augmentation de salaire de décembre 2016 avec effet au 1^{er} janvier 2017 constituerait une augmentation de salaire unilatérale soumise au pouvoir discrétionnaire de l'employeur. Afin d'établir l'existence du système de révision au sein de la société SOCIETE1.), le salarié argumente que

cette société ferait partie d'un groupe de sociétés lequel serait à qualifier d'entité économique et sociale au sens des articles L.161-2 et L.212-5 du Code du travail. Il se prévaut de fiches de salaire d'autres salariés dudit groupe et argumente que ces pièces seraient pertinentes pour la solution du présent litige, étant donné que les employeurs de ces salariés appliqueraient « le système de révision salariale annuelle » mentionné dans toutes les « lettres d'augmentation » de salaire versées aux débats.

Le salarié précise en outre que contrairement à l'affirmation de l'intimée, la performance individuelle des salariés ne serait plus évaluée selon un système de bonus. Ce système, prévu par l'ancien article 4 du contrat de travail initial du 1^{er} septembre 1999 ne serait plus en vigueur, étant donné qu'un avenant du 1^{er} octobre 2015 aurait remplacé tout contrat antérieur.

Suivant le dernier état de ses conclusions, PERSONNE1.) conclut, par réformation, à voir condamner l'intimée à lui payer la somme de 9.928,11 €, sinon tout autre montant même supérieur à dire d'expert ou à déterminer par la Cour, à titre d'arriérés de salaire pour la période du 1^{er} janvier 2017 au 7 mars 2022, avec les intérêts légaux à partir de l'échéance des salaires jusqu'à solde, et le salaire mensuel de base de 6.496,83 € avec effet à partir du mois suivant le prononcé de l'arrêt à intervenir.

Il conclut à être déchargé de toute condamnation prononcée contre lui en première instance, et réclame, par réformation une indemnité de procédure de 1.500 € pour la première instance et de 2.500 € pour l'instance d'appel.

L'intimée fait plaider que contrairement à l'affirmation de l'appelant, elle aurait toujours pris en compte et appliqué l'indexation des salaires. Ainsi, le salaire annuel brut de l'appelant aurait été augmenté au 1^{er} janvier 2017 de 2,5 % (1.723,28 euros) pour passer de 68.906,76 € à 70.630,04 €, payable en 13 mensualités. Dès lors que le salaire de PERSONNE1.) aurait été adapté au 1^{er} janvier 2017 à hauteur de 2,5% par rapport à son salaire de décembre 2016, il ne saurait être reproché à l'employeur d'avoir dérogé unilatéralement à l'adaptation automatique du salaire. Le courrier du 1^{er} décembre 2016 ferait expressément référence à la prise en compte de toute augmentation de salaire liée à des obligations légales applicables au cours de l'année 2017. Suite aux nouvelles indexations intervenues avec effet au 1^{er} août 2018, voire au 1^{er} janvier 2020, le salaire annuel de l'appelant aurait été augmenté à chaque fois de 2,5 %, conformément à l'article L.223-1 du Code du travail. Le salarié n'aurait partant subi aucun préjudice. Le fait que l'avenant du 1^{er} octobre 2015 ne contient aucune mention relative à l'adaptation automatique des salaires aux variations de l'indice serait indifférent, étant donné qu'en tout état de

cause, les règles concernant l'échelle mobile des salaires sont d'ordre public en vertu de l'article L.010-1 du Code civil. Dès lors que la loi n'imposerait aucune formalité particulière quant à l'indexation du salaire, l'intimée estime que l'argument de l'appelant selon lequel l'indexation du 1^{er} janvier 2017 aurait fait l'objet d'un courrier à la différence de celle du 1^{er} août 2018, serait inopérant.

L'intimée ajoute que la référence dans son courrier du 1^{er} décembre 2016 à un « système de révision salariale annuelle » ne serait pas de nature à justifier que l'adaptation du salaire de l'appelant avec effet à partir du 1^{er} janvier 2017 aurait pour fondement une augmentation unilatérale du salaire de l'appelant par l'employeur. PERSONNE1.) resterait en défaut de justifier que l'augmentation de salaire litigieuse reposerait sur une performance méritante de l'appelant et que ce système aurait remplacé celui du bonus prévu par le contrat de travail initial. L'intimée continue à soutenir que la performance individuelle des salariés serait évaluée dans le cadre d'un système de bonus. L'augmentation de salaire annoncée dans le courrier du 1^{er} décembre 2016 n'aurait pas pour fondement une évaluation de la performance du salarié, le courrier en question n'ayant fait aucune référence à la performance du salarié. Il serait erroné de faire un lien entre l'adaptation du salaire intervenu avec effet au 1^{er} janvier 2017 et une évaluation de la performance du salarié. L'intimée conteste l'affirmation du salarié qu'il aurait cherché à déroger de manière illégale au principe de l'adaptation automatique des salaires. Les adaptations du salaire de l'appelant seraient conformes à l'article L.223-1 du Code du travail.

L'intimée donne également à considérer que dès le mois de mai 2016, le SOCIETE2.) aurait publié un rapport indiquant que la prochaine indexation des salaires était prévue pour le premier trimestre, de sorte que l'argumentation de l'appelant que l'indexation n'aurait pas été prévisible serait à rejeter. L'employeur ajoute que l'appelant n'aurait justifié par aucun élément probant du dossier l'existence d'un système d'augmentation annuelle des salaires au sein de la société SOCIETE1.). L'intimée demande encore à voir écarter des débats, pour défaut de pertinence, toutes les pièces en rapport avec d'autres salariés engagés par d'autres sociétés appartenant au groupe SOCIETE1.).

La société SOCIETE1.) réclame aux termes d'un appel incident à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 € pour la première instance, à laquelle il y aurait lieu d'ajouter une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel.

Appréciation de la Cour

Les dispositions législatives luxembourgeoises déterminantes pour la solution du présent litige se lisent comme suit :

Aux termes de l'article L.223-1 du Code du travail « *Les taux des salaires résultant d'une loi, d'une convention collective et d'un contrat individuel de travail sont adaptés aux variations du coût de la vie conformément à l'article 11, paragraphe (1) de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat. (...)* ».

L'article L.010-1 du Code du travail dispose que :

« (1) *Constituent des dispositions d'ordre public applicables à tous les salariés exerçant une activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg toutes les dispositions légales [...] ayant trait :*

[...] 2. Au salaire social minimum et à l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie ».

Dans un arrêt du 6 juillet 2017 (n°59/2017, n°3822 du rôle), la Cour de cassation a retenu que « *puisque l'adaptation automatique du salaire relève des dispositions d'ordre public et que les fonctions de l'ordre public étant de fixer des limites à la liberté contractuelle, X et la société anonyme SOCIETE3.) n'ont pas pu contractuellement déroger à la règle de l'adaptation des salaires aux variations du coût de la vie* » (voir également Cour d'appel, 30 juin 2016, n°41861).

Il résulte des dispositions précitées et de l'arrêt de la Cour de Cassation que l'article L.223-1 du Code du travail est d'ordre public en application de l'article L.010-1 du même code, de sorte qu'il n'est pas possible d'y déroger en défaveur du salarié. Les règles sur l'adaptation automatique des salaires doivent par conséquent être appliquées par l'employeur, sauf si le contrat de travail procure un avantage de même nature au salarié, à savoir un système de rémunération qui compense l'augmentation du coût de la vie (Cour d'appel, 19 mars 2020, Cal-2019-00266).

Aux termes de l'article L.121-3 du Code du travail, « *les parties au contrat de travail sont autorisées à déroger aux dispositions du présent titre dans un sens plus favorable au salarié (...)* ».

Si les parties sont dès lors autorisées à remplacer le système de l'échelle mobile des salaires et traitements imposé par la loi modifiée du 27 mai 1975 portant sur la généralisation de l'échelle mobile des salaires et traitements, par un système plus favorable au salarié, encore faut-il néanmoins, conformément à l'article 4 de la même loi,

devenu article L.121-4 du Code du travail, que cette clause soit constatée par écrit dans le contrat de travail (Cour d'appel 27 octobre 2005, n° 29267 du rôle).

PERSONNE1.) reproche à son employeur de ne pas avoir appliqué le nouvel indice applicable à partir du 1^{er} janvier 2017, en soutenant que l'augmentation de salaire dont il aurait bénéficié en janvier 2017 ne serait pas liée à l'adaptation indiciaire, mais aurait pour fondement un système de révision annuel des salaires mis en place par l'employeur, respectivement par le groupe dont la société SOCIETE1.) ferait partie, basé sur des considérations tenant aux mérites d'un salarié.

La Cour note au préalable que l'intimée ne conteste pas l'existence d'une unité économique et sociale qu'elle constitue avec la société SOCIETE4.) et d'autres entreprises du groupe SOCIETE1.). Bien que l'appelant justifie que l'employeur, respectivement d'autres sociétés du groupe SOCIETE1.) aient fait parvenir à certains salariés des courriers similaires au courrier litigieux du 1^{er} décembre 2016 adressé à PERSONNE1.), et que tous ces courriers indiquent que « *le montant brut annuel inclut toute augmentation de salaire liée à des obligations légales luxembourgeoises qui seront applicables au cours de l'année x* », le reproche fait à l'employeur de ne pas avoir procédé aux adaptations indiciaires est à analyser au regard des courriers adressés au salarié concerné, ensemble les fiches de salaires de celui-ci.

Les fiches de salaire de la dame PERSONNE2.), versées en pièce 11 par PERSONNE1.) ne sont dès lors d'aucune pertinence pour la solution du présent litige.

L'employeur conteste l'existence d'un système de révision des salaires au sein de la société et affirme que les augmentations de salaire seraient effectuées selon le système du « bonus ».

Si le contrat de travail initial de l'appelant du 1^{er} septembre 1999 avait en son article 4 intitulé « *bonus et gratifications* », prévu la possibilité pour un salarié à se voir attribuer un bonus, l'avenant au dit contrat daté au 1^{er} octobre 2015 ne contient plus aucune mention relative au système du bonus.

Il convient ensuite de relever que dans son courrier du 1^{er} décembre 2016, la société SOCIETE1.) se réfère à un « *système de révision salariale annuelle* », pour annoncer à PERSONNE1.) une augmentation de salaire avec effet à partir du 1^{er} janvier 2017, de sorte que son affirmation qu'un tel système serait inexistant au sein de sa société n'est pas crédible.

Il s'y ajoute que l'appelant produit des documents dénommés « *valutazione della performance* », se rapportant aux années 2011/2012 à 2017/2018 versés en pièce 4 par l'appelant, signés par le supérieur hiérarchique du salarié.

La Cour retient sur base des pièces précitées, qu'un système de révision annuelle du salaire laissée à l'appréciation discrétionnaire de l'employeur existe au sein de la société SOCIETE1.). L'augmentation de salaire annoncée dans le courrier litigieux est une augmentation de salaire liée à la qualité de travail du salarié. Cette conclusion est d'autant plus vraie, qu'il résulte des pièces versées que les adaptations automatiques du salaire de PERSONNE1.) dues à la variation de l'indice intervenues en août 2018 et janvier 2020 n'ont pas été précédées d'un courrier de l'employeur en décembre 2017, respectivement décembre 2019, tel que le fait plaider l'appelant à juste titre.

Il importe de rappeler que les règles sur l'adaptation automatique des salaires doivent être appliquées par l'employeur, sauf si l'employeur a mis en place un système de rémunération qui compense l'augmentation du coût de la vie.

En l'espèce, abstraction faite qu'une clause écrite relative à un système plus favorable que celui de l'adaptation automatique des salaires aux variations des indexations fait défaut dans le contrat de travail de PERSONNE1.), force est de constater au regard du courrier litigieux du 1^{er} décembre 2016, ensemble les fiches de salaire de PERSONNE1.) des mois de décembre 2016 et janvier 2017, que l'employeur a entendu procéder aux termes du courrier du 1^{er} décembre 2016 à un cumul entre l'indexation automatique et une augmentation du salaire en considération de la qualité du travail du salarié.

Il est vrai que la fiche de salaire de PERSONNE1.) du mois de janvier 2017 renseigne le nouvel indice appliqué de 794,54 (*note de la Cour* : l'ancien indice appliqué était de 775,17) et le traitement brut du salarié a évolué à 5.433,08 €, correspondant à 2,5% par rapport à son traitement brut de décembre 2016 (5.300,52 €).

Bien que cette augmentation soit équivalente à la variation indiciaire, il appartient à l'employeur de justifier que l'augmentation litigieuse a été accordée au salarié dans l'unique but d'adapter le salaire de PERSONNE1.) à l'indexation automatique des salaires.

Or cette preuve est contredite par le courrier du 1^{er} décembre 2016 aux termes duquel l'employeur s'est référé à une « révision annuelle du salaire », sur base de laquelle le salarié s'est vu allouer une augmentation brute annuelle de son salaire. Cette augmentation de

salaires, assujettie au pouvoir discrétionnaire de l'employeur n'est pas celle liée à l'adaptation automatique du salaire avec effet à partir du 1^{er} janvier 2017, de sorte qu'en dépit de la mention sur la fiche de salaire du nouvel indice appliqué de 794,54 points, l'intimée est malvenue pour soutenir avoir procédé à l'adaptation automatique du salaire sur base de la variation de l'indice.

Il convient finalement de préciser qu'une augmentation de salaire, accordée pour quelque raison que ce soit, ne dispense pas l'employeur d'adapter, à la suite de l'augmentation en question, le salaire augmenté aux variations subséquentes du nombre d'indice (en ce sens Cour d'appel, 27 octobre 2005, n° 29267 du rôle).

Il s'y ajoute que le système de rémunération consistant à cumuler l'augmentation unilatérale de salaire avec toutes les variations indiciaires à venir le cas échéant au cours d'une année x pour en fin de compte n'adapter le salaire qu'à raison de 2,5 %, est un système en défaveur du salarié qui ne saurait compenser le système de l'indexation automatique des salaires légalement prévu.

Au vu des considérations qui précèdent, c'est dès lors à tort que le tribunal du travail a retenu que l'employeur a adapté le salaire de PERSONNE1.) à l'évolution de l'indice avec effet à partir du 1^{er} janvier 2017 et que le salaire de PERSONNE1.) n'a pas été augmenté sur base de considérations tenant à son mérite.

Le jugement entrepris est dès lors à réformer sur ce point et la demande de PERSONNE1.) est fondée en son principe.

Dès lors que la demande de l'appelant est contestée dans son quantum, il y a lieu d'ordonner une expertise dont la mission sera plus amplement précisée au dispositif du présent arrêt.

Il y a lieu de réserver les autres demandes des parties et les frais.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit les appels principal et incident,

dit l'appel principal d'ores et déjà fondée en ce qui concerne la demande de PERSONNE1.) relative aux arriérés de salaire pour la période du 1^{er} janvier 2017 au 7 mars 2022,

réformant :

dit la demande de PERSONNE1.) fondée en son principe,

quant au quantum :

ordonne une expertise et commet pour y procéder Maître Cathy Arendt, demeurant à L-ADRESSE3.),

avec la mission, dans un rapport écrit et motivé :

- « *de calculer la rémunération mensuelle brute de PERSONNE1.) pour la période du 1^{er} janvier 2017 au 7 mars 2022, en prenant en considération l'adaptation indiciaire du 1^{er} janvier 2017, demeurée impayée,*

charge Madame le président de chambre Elisabeth WEYRICH du contrôle de cette mesure d'instruction,

fixe la provision à valoir sur les honoraires et frais de l'expert au montant de 750 €,

ordonne à la société anonyme SOCIETE1.) de payer la provision à l'expert ou de la consigner auprès de la Caisse de Consignation, au plus tard le 1^{er} mars 2023,

dit que l'expert déposera son rapport au greffe de la Cour, après paiement de la provision et, le cas échéant, de la provision complémentaire, ou après consignation de la provision et, le cas échéant, de la provision complémentaire, au plus tard le 15 mai 2023,

dit que, le cas échéant, l'expert demandera au magistrat commis un report de la date de dépôt en indiquant sommairement les motifs qui empêchent le dépôt dans le délai prévu,

dit que l'expert informera ce magistrat de la provision complémentaire nécessaire,

dit que le paiement de la provision ou la consignation de la provision se font sans préjudice du droit de taxation des honoraires et frais,

dit qu'en cas d'empêchement de l'expert ou du magistrat chargé du contrôle de la mesure d'instruction, il sera procédé à leur remplacement par ordonnance du président de chambre,

réserve les autres demandes des parties et les frais.