

# COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

---

## ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 09 SEPTEMBRE 2010

8ème Chambre

SECURITE SOCIALE DES TRAVAILLEURS SALARIES - chômage  
Notification : article 508, 2° C.J.  
Arrêt contradictoire et définitif

En cause de:

**Madame D.**,  
domiciliée à A1,

partie appelante, représentée par Maître SLUSE Nathalie, avocat à  
1050 BRUXELLES,

Contre :

**L'O.**,  
dont le siège social est établi à A2,

partie intimée, représentée par Maître DELVOYE André, avocat à  
1420 BRAINE-L'ALLEUD,

★

★

★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant:

Vu, notamment :

- le Code judiciaire,
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24,
- l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage (ci-après « arrêté royal »)
- l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 portant les modalités d'application de la réglementation du chômage (ci-après « arrêté ministériel »)

La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure légalement requises et notamment de :

- la requête d'appel réceptionnée au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 3 avril 2009, dirigée contre le jugement prononcé le 10 mars 2009, par la 3<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du travail de Nivelles, section Nivelles ;
- la copie conforme du jugement précité,
- les conclusions et dossier de pièces déposées au greffe de la Cour du travail de Bruxelles par les parties en cause.

Les parties ont été entendues à l'audience publique du 3 juin 2010. A l'audience publique du 17 juin 2010 l'affaire a été plaidée en continuation et les débats ont été clôturés. Madame G. COLOT, Substitut général, a été entendue en son avis oral, auquel les parties n'ont pas répliqué. La cause a été prise en délibéré à cette audience.

### **I. Jugement contesté**

Par le jugement du 10 mars 2009, le Tribunal du travail de Nivelles déclare recevable mais non fondée le recours de Madame D. et confirme la décision administrative de l'O. du 15 février 2007 lui refusant l'octroi du complément d'ancienneté. Le tribunal dit pour droit que Madame D. ne répond pas aux conditions pour bénéficier de ce complément.

### **II. Appel – demandes en appel**

Madame D. demande de mettre le jugement à néant et de :

- Mettre à néant la décision administrative,
- Dire pour droit qu'elle a droit au complément d'ancienneté à la date de sa demande
- Condamner la partie intimée aux dépens des deux instances.

Elle demande de porter l'indemnité au montant maximum en raison du caractère manifestement déraisonnable de la situation.

L'O. demande de confirmer le jugement en toutes ses dispositions.

### III. Les faits

Née le 5 avril 1948, Madame D. a travaillé pour la société Du. du 3 juin 1991 au 30 juin 2005.

Le 1<sup>er</sup> juillet 2005, le contrat est rompu par l'employeur moyennant paiement d'une indemnité de rupture couvrant la période du 1<sup>er</sup> juillet 2005 au 30 novembre 2006 (soit 16 mois, cf. certificat de chômage). L'employeur lui notifie qu'elle n'a pas droit à la prépension.

Le 1<sup>er</sup> décembre 2006, Madame D. sollicite le droit aux allocations de chômage.

Le 19 février 2007, l'O. notifie à l'intéressée qu'elle ne bénéficie pas du complément d'ancienneté. La décision énonce que Madame D. ne répond pas aux conditions d'octroi de ce complément au motif que, le 30 juin 2005, à la date de son licenciement, Madame D. avait atteint l'âge de 57 ans, et qu'elle remplissait l'âge minimum de la C.C.T. applicable dans l'entreprise diminué de deux ans (base : A.R. 25 novembre 1991, art.129).

Le 19 mars 2007, Madame D. introduit un recours contre cette décision, donnant lieu au jugement entrepris.

### IV. Moyens des parties

Madame D. se réfère aux articles 126 et 129 de l'arrêté royal, et à l'article 74 de l'arrêté ministériel. Elle ne conteste pas que l'O. a fait une application correcte de la réglementation en vigueur. Elle invoque une discrimination et soutient qu'il n'existe aucune justification raisonnable pour que des chômeurs qui ont été licenciés par leur employeur et remplissent toutes les conditions de l'article 126 de l'arrêté royal ne bénéficient pas du complément d'ancienneté au motif qu'ils sont à deux ans de l'âge de la prépension. Elle fait valoir que le travailleur ne choisit pas d'être sanctionné à cet âge et se trouve injustement sanctionné suite à une décision de rupture du contrat prise par un tiers. Elle observe que si elle avait été licenciée entre 50 et 55 ans, elle aurait eu droit au complément d'ancienneté. Elle soutient qu'il n'existe aucune raison objective justifiant cette discrimination et qu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés (sanction des travailleurs licenciés à un âge proche de la prépension) et le but visé par la mesure (empêcher les employeurs de licencier à la veille de leur prépension). De surcroît, le but visé n'est pas susceptible d'être atteint par la mesure.

Elle critique l'argumentation du tribunal, qui a estimé la situation d'un chômeur de 50 ans fondamentalement différente du travailleur en âge de la prépension ; elle n'était pas en âge d'être prépensionnée. Elle estime que le système pénalise le travailleur de bonne foi.

L'O. constate que l'intéressée ne se trouve pas dans les conditions fixées par la réglementation pour bénéficier du complément d'ancienneté. Il conteste le moyen de discrimination soulevé par l'appelante et fait valoir que :

- Par définition, les chômeurs qui n'ont pas le même âge ne sont pas visées par les mêmes dispositions et appartiennent à des catégories différentes, en telle sorte que leur situation ne peut pas être comparée ;
- L'âge est notamment un critère pour définir la condition d'admissibilité (nombre de jours de travail requis) ;

- L'article 129, 2° de l'arrêté royal a pour but d'éviter que les employeurs fassent un calcul consistant à se dire qu'il est préférable de licencier les travailleurs approchant l'âge de la prépension avant qu'ils ne puissent en bénéficier, l'absence d'indemnité de prépension (normalement à charge de l'employeur) étant compensée par l'octroi du complément d'ancienneté (à charge de l'assurance-chômage). Il s'agissait donc d'éviter que l'assurance-chômage prenne à sa charge un complément d'ancienneté et d'éviter que l'employeur ne se débarrasse sur la collectivité d'une charge qui doit normalement lui incomber.
- Il s'agit de se placer du point de vue de l'assurance chômage et donc de l'intérêt général, et non du point de vue individuel du travailleur .

### **Discussion**

1. Il n'est pas contesté que la décision de l'O. qui refuse à Madame D. l'octroi du complément d'ancienneté, est conforme à la réglementation en vigueur.

La question est de savoir si cette réglementation est conforme à la Constitution, et spécialement au principe de non discrimination.

### **Les conditions d'octroi du complément d'ancienneté**

2. Le principe est l'octroi du complément d'ancienneté, lorsque le chômeur remplit les conditions fixées par l'article 126 de l'arrêté royal : notamment avoir plus de 50 ans, justifier d'un passé professionnel de 20 ans en tant que salarié, ne pas bénéficier d'une indemnité de prépension et ne pas y avoir renoncé.

En l'occurrence, Madame D. remplit ces conditions d'octroi. Notamment, à la date de son licenciement, elle avait 57 ans alors que l'âge de la prépension était de 58 ans (C.C.T. du 16 juin 2005, commission paritaire n° 218). Elle n'a pas droit à une indemnité de prépension à charge de son employeur, et n'a pas renoncé à une telle indemnité. Elle justifie d'un passé professionnel de plus de 20 ans.

3. La réglementation prévoit que certaines catégories de travailleurs, qui pourtant remplissent toutes les conditions fixées par l'article 126, sont exclues de ce complément.

Cette exclusion résulte du mécanisme suivant :

- L'article 129 de l'arrêté royal confère au ministre le soin de déterminer les conditions et modalités *supplémentaires* auxquelles certaines catégories de travailleurs doivent répondre pour bénéficier du complément d'ancienneté ;
- Parmi ces catégories, la réglementation vise « *le travailleur qui, à la date de son licenciement, a atteint l'âge minimum ouvrant le droit à la prépension prévu dans la C.C.T. applicable dans l'entreprise pour la catégorie de travailleurs à laquelle il appartient, diminué de deux ans,*

*pour autant qu'à cet âge minimum, il satisfasse à la condition d'ancienneté requise pour la prépension » (art. 129, al.1<sup>er</sup>, 2°).*

Madame D. appartient à cette catégorie.

- Pour cette catégorie, l'arrêté ministériel prévoit que doit être remplie l'une des conditions supplémentaires suivantes :
  - « 1° ne pas avoir atteint l'âge de 55 ans au moment où le contrat a pris fin;
  - 2° avoir été au service de l'employeur pendant moins de cinq ans à la date de prise de cours du préavis;
  - 3° avoir été occupé en dernier lieu comme travailleur à temps partiel avec maintien des droits;
  - 4° avoir été occupé dans une entreprise reconnue en difficulté pour l'application de la réglementation relative à la prépension, pour autant qu'il n'ait pas atteint l'âge de 58 ans au moment où le contrat a pris fin;
  - 5° être mis en chômage suite à la faillite de son employeur. »

Madame D. ne remplit pas l'un de ces conditions supplémentaires.

### **La différence de traitement**

4. Le moyen de l'appelante repose sur l'existence d'une discrimination entre les chômeurs de plus de 50 ans selon qu'ils sont ou non à deux ans de l'âge de la prépension au moment de leur licenciement.

La comparaison ne met pas en cause un chômeur âgé par rapport à un prépensionné.

5. La différence de traitement incriminée intervient au sein d'une même catégorie, à savoir les chômeurs complets âgés de plus de 50 ans, qui justifient d'un passé professionnel de 20 ans comme salarié, et qui ne bénéficient pas d'un régime de prépension.

Elle concerne des chômeurs relevant de la même catégorie d'âge.

Au sein de cette catégorie de chômeurs :

- Une distinction est opérée selon que le travailleur, à la date de son licenciement, a atteint ou non l'âge minimum ouvrant le droit à la prépension diminué de deux ans ;
- Le travailleur qui n'a pas atteint cet âge minimum de prépension diminué de deux ans, n'a pas droit au complément d'ancienneté, sauf si le chômeur répond à l'une des conditions d'octroi supplémentaires fixées par l'arrêté ministériel.

6. L'O. fait valoir que la mesure a pour objectif d'éviter un licenciement au seuil de l'âge de la prépension, licenciement par lequel un employeur tenterait d'éviter le paiement de l'indemnité complémentaire.

Toutefois, aucune disposition n'interdit à l'employeur de licencier un travailleur à moins de deux ans de l'âge de la prépension, en telle sorte que la mesure s'apparente à une sanction d'un comportement (licenciement) qui n'est pas, en soi, illégitime.

D'autre part, la mesure consiste à priver le chômeur d'un complément d'allocations de chômage. Ce moyen n'est pas adéquat par rapport à l'objectif avancé, à savoir dissuader l'employeur de licencier avant l'âge de la prépension. Ceci est illustré dans le cas de Madame D. : la sanction affecte uniquement le travailleur licencié, alors que l'objectif de la mesure vise à éviter le comportement de l'employeur consistant à le licencier ; or, le travailleur n'a aucune prise sur la décision de l'employeur lorsque ce dernier a la volonté de le licencier.

La différence de traitement incriminée n'est pas justifiée.

Les conditions supplémentaires prévues par l'article 74 de l'arrêté ministériel ne modifient pas cette appréciation : ces conditions aboutissent uniquement à réduire l'impact de la différence de traitement sans en supprimer le caractère discriminatoire pour ceux, comme Madame D., auxquels elle s'applique.

7. La différence de traitement n'est pas conforme aux articles 10 et 11 de la Constitution. Il y a lieu, en conséquence, d'écarter l'application de la réglementation dans ses dispositions discriminatoires (Const., art.159).

Madame D. a droit au complément d'ancienneté.

8. L'appel est fondé. Le jugement doit être réformé.

A noter que l'article 129 de l'arrêté royal a été abrogé par l'article 8 de l'arrêté royal du 11 janvier 2009 (M.B. 21 janvier 2009). Cette abrogation est en vigueur depuis le 1er janvier 2009 (art. 13, al.1<sup>er</sup>). De la sorte, cet obstacle supplémentaire à l'obtention du complément d'ancienneté, obstacle remis en cause par l'appelante et jugé ci-avant discriminatoire, n'a plus cours.

9. La demande de Madame D. de majorer l'indemnité de procédure au motif du caractère manifestement déraisonnable de la situation n'est pas fondée. En l'espèce, l'O. n'a fait qu'appliquer la réglementation édictée par les pouvoirs publics. Cette réglementation n'a pas été jugée discriminatoire par le premier juge.

**Par ces motifs,**

**La cour,**

Statuant contradictoirement,

Dit l'appel recevable et fondé,

Réforme le jugement et, statuant à nouveau :

- Dit le recours originaire de Madame D. recevable et fondé,
- Annule la décision administrative du 15 février 2007,
- Dit que Madame D. a droit au complément d'ancienneté à la date de sa demande,

Délaisse à l'O. ses dépens et le condamne à prendre à sa charge les dépens de Madame D. pour les deux instances,

Liquide les dépens de Madame D. à 109,32 € (indemnité de base 1<sup>ère</sup> instance) et 145,78 € (indemnité de base d'appel), soit la somme de 255,10 €.

Ainsi arrêté par :

A. SEVRAIN Conseiller

A. CLEVEN Conseiller social au titre employeur

Ph. VANDENABEELE Conseiller social au titre de travailleur ouvrier

et assistés de R. BOUDENS Greffier délégué

R. BOUDENS      Ph. VANDENABEELE      A. CLEVEN      A. SEVRAIN

L'arrêt est prononcé à l'audience publique de la 8e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, **le neuf septembre deux mille dix**, où étaient présents :

A. SEVRAIN Conseiller

R. BOUDENS Greffier délégué

R. BOUDENS

A. SEVRAIN