

N° d'ordre

**EN CAUSE :**

**Monsieur N S, domicilié à**

Partie appelante, représentée par Maître Hervé DECKERS, avocat à 4020 LIEGE,  
Square des Conduites d'Eau, 9-10

**CONTRE :**

**La Société Anonyme S. BENELUX, inscrite sous le numéro de**

Partie intimée, représentée par Maître Baudouin PAQUOT, avocat à 1050  
BRUXELLES, Avenue Louise, 350 bte 2,

• • •

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats  
le 13 novembre 2014, notamment :

- le jugement rendu entre parties le 15 octobre 2012 par le Tribunal du travail de Liège, division Namur deuxième chambre (R.G.11/1899/A) ainsi que le dossier constitué par cette juridiction;
- la requête de l'appelant, déposée le 24 juin 2013 au greffe de la Cour de céans et notifiée le 25 juin 2013 à l'intimé et à son conseil en exécution de l'article 1056, 2<sup>e</sup>, du Code judiciaire en vue de faire comparaître les parties à l'audience publique du 17 septembre 2013;
- l'ordonnance du 17 septembre 2013 rendue en application de l'article 747, § 2, du Code judiciaire, qui établit un calendrier de procédure et qui fixe les débats à l'audience de la présente chambre du 13 novembre 2014;
- les conclusions de la partie intimée déposées au greffe en date du 03 février 2014 ;
- les conclusions de la partie appelante déposées au greffe en date du 31 mars 2014 ;

- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée déposées au greffe en date du 13 juin 2014 ;
- le dossier de pièces et les conclusions de synthèse de la partie appelante déposés au greffe en date du 12 septembre 2014 ;
- les dernières conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée déposées au greffe en date du 20 octobre 2014 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée déposé au greffe en date du 10 novembre 2014 et à l'audience publique du 13 novembre 2014 ;

Entendu les parties en leurs plaidoiries à l'audience publique du 13 novembre 2014 et à l'issue desquelles la cause a été prise en délibéré.

L'arrêt est fondé sur les motifs suivants :

### **1. QUANT A LA RECEVABILITE DE L'APPEL.**

Le jugement du 15 octobre 2012 dont appel a été signifié en date du 27 mai 2013;

L'appel déposé au greffe en date du 24 juin 2013, introduit dans les formes, est recevable ;

### **2. LES FAITS.**

A la lecture des dossiers de pièces des parties, la Cour, résume les faits de la cause de la manière suivante:

En date du 01 juillet 1970, Monsieur N S (ci-après dénommé Mr S.) a été engagé sous les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein en qualité d'employé pour le compte de la SA S. Benelux (ci-après dénommée la SA SG ou l'employeur) ;

Le 01 mars 1985, Mr S. est devenu conseiller en prévention ;

Le 09 février 2009, l'employeur a informé le conseil d'entreprise de son intention de procéder à un licenciement collectif au sens de la convention collective n°24 et de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi ;

Le 15 septembre 2009, une convention d'entreprise applicable aux employeurs et au personnel employé a été conclue entre la direction et les partenaires sociaux, suite à la procédure d'information et de consultation ;

En date du 29 septembre 2009, s'est tenue une réunion du comité pour la prévention et la protection du travail (CPPT) afin de planifier une réunion extraordinaire à propos du futur organigramme du service interne de prévention et de protection du travail (SIPP) ;

Le 05 octobre 2009, l'employeur informa Mr S. de son intention de le licencier dans le cadre de la restructuration en cours ;

Le 06 octobre 2009, la délégation syndicale fut prévenue par l'employeur ;

Le 08 octobre 2009, la réunion extraordinaire du CPPT à propos du futur organigramme du SIPP fut postposée ;

Par courriers des 14 et 20 octobre 2009, l'employeur s'est à nouveau adressé aux représentants du personnel pour leur faire part de son intention de procéder au licenciement de Mr S. ;

Le 20 octobre 2009, une réunion du CPPT s'est tenue ;

Le 27 octobre 2009, il y eut une nouvelle réunion du CPPT ;

Le 12 novembre 2009, l'employeur s'est adressé au SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale ;

Le 25 novembre 2009, le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale répondit à l'employeur ;

Le 22 décembre 2009, l'employeur licencia Mr S. moyennant un préavis de 39 mois prenant cours le 1<sup>er</sup> janvier 2010 ;

### **3. L'ACTION ORIGINAIRES.**

Par citation signifiée en date du 02 août 2011, Monsieur S. postule la condamnation de la SA SG à lui payer des dommages et intérêts de 273.910,02 € à majorer des intérêts depuis le 22 décembre 2009 et des dépens ;

Par voie de conclusions déposées au greffe en date du 15 février 2012, Mr S. postule la condamnation de la SA SG à lui payer des heures supplémentaires à concurrence de 44.439,85 € ;

### **4. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL.**

Le premier juge a déclaré la demande de dommages et intérêts recevable et non fondée et la demande de paiement d'heures supplémentaires irrecevable ;

Mr S. doit payer les dépens de 7.700 € ;

## **5. LA RECLAMATION DE LA PARTIE APPELANTE.**

Par requête d'appel déposée au greffe en date du 24 juin 2013, Monsieur S. postule la condamnation de la SA SG à lui payer la somme provisionnelle de 273.910,02 € à titre d'indemnité de protection et à défaut de dommages et intérêts ;

Par voie de conclusions déposées au greffe en date du 31 mars 2014, Mr S. demande à la Cour de poser une question préjudicielle à la Cour constitutionnelle ;

Par voie de conclusions déposées au greffe en date du 12 septembre 2014, Mr S. demande à la Cour de poser une question préjudicielle à la Cour de Justice de l'Union Européenne ;

## **6. FONDEMENT.**

### **En droit**

L'article 3 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention (moniteur belge du 20 janvier 2003) précise que :

« *L'employeur ne peut rompre le contrat du conseiller en prévention, mettre fin à l'occupation statutaire du conseiller en prévention ou l'écarte de sa fonction que pour des motifs qui sont étrangers à son indépendance ou pour des motifs qui démontrent qu'il est incomptent à exercer ses missions et pour autant que les procédures visées par la présente loi soient respectées* » ;

L'article 4 de la loi du 20 décembre 2002 précitée stipule que :

« *Les procédures déterminées par la présente loi ne s'appliquent pas : (...)*

*3° en cas d'un licenciement collectif auquel s'appliquent les procédures fixées en vertu du chapitre VIII de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi (...)* » ;

L'article 5 de la loi du 20 décembre 2002 précitée considère que :

« *L'employeur qui envisage de rompre le contrat d'un conseiller en prévention, est tenu, simultanément :*

*1° de communiquer au conseiller en prévention concerné, par lettre recommandée, les motifs pour lesquels il veut mettre fin au contrat ainsi que la preuve de ces motifs;*

*2° de demander par lettre recommandée aux membres du comité ou des comités dont l'accord préalable sur la désignation doit être demandé, leur accord préalable*

*quant à la résiliation du contrat et de leur communiquer une copie de la lettre qui a été envoyée au conseiller en prévention concerné » ;*

L'article 7 de la loi du 20 décembre 2002 précitée précise que :

*« § 1er. En cas de désaccord du comité ou si le comité ne s'est pas prononcé dans un délai raisonnable, l'employeur ne peut pas mettre fin au contrat.*

*Si néanmoins, l'employeur persiste dans son intention de mettre fin au contrat, il applique la procédure visée au § 2, avant de saisir le tribunal du travail.*

*§ 2. L'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance en application de l'article 80 de la loi du 4 août 1996 précitée.*

*Ce fonctionnaire entend les parties concernées et tente de concilier les positions de chacune.*

*En l'absence de conciliation, ce fonctionnaire donne un avis qui est notifié à l'employeur par lettre recommandée.*

*L'employeur informe le comité de l'avis du fonctionnaire dans un délai de trente jours à dater de la notification, avant de prendre la décision.*

*La notification est présumée reçue le troisième jour ouvrable qui suit la remise de la lettre à la poste. » ;*

### **En fait**

Il n'est pas contesté que Mr S. n'a jamais demandé de quitter volontairement la société ni de bénéficier des avantages de la prépension conventionnelle ;

Contrairement à ce que prétend Mr S., la procédure d'information et de consultation prévue par la loi du 13 février 1998 en matière de licenciement collectif a été respectée, ce qui a été confirmé par les services du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ;

La Cour reprend certains passages dans le procès-verbal du CPPT extraordinaire du 8 octobre 2009 (pages 2 et 3) que :

*« Mr M prend la parole et dit qu'il tient à signaler qu'il n'a rien contre Mr S. et trouve même qu'il a fait du bon travail tout au long de sa carrière.*

*Il demande ensuite à Mr S. ce qu'il pense de cette situation, s'il désire réellement partir et à quoi sert le vote en question s'il n'est pas nécessaire comme l'a dit Mr M.*

*Mr S. s'adressant à tous et en particulier à Mr M qui a posé la question, dit qu'il est une personne intègre et donc qu'il va répondre correctement en deux temps.*

*En premier lieu, à savoir s'il avait prévu de partir maintenant la réponse est non. Il n'avait pas prévu de partir avant l'âge de 60 ans mais il y a une restructuration et il en fait partie puisque l'employeur l'a vu pour le lui annoncer.*

*En second lieu, et c'est, pense-t-il, probablement ce que la deuxième partie de la question de Mr M sous-entend ; il y a deux législations qui sont d'actualité dans ce cas précis à savoir :*

*-la loi du 20 décembre 2002 portant renforcement de la protection des conseillers en prévention sauf certains cas où la loi ne s'applique pas. Le licenciement collectif est un des cas et donc d'office la protection est levée.*

*-la loi du 04 août 1996 dite du bien-être au travail et son arrêté royal d'application du 27 mars 1998 sur le service interne de prévention et de protection au travail.*

*Dans ces deux législations, il est prévu une procédure pour le licenciement du conseiller en prévention.*

*Dans cette procédure il est prévu, entre autres, de demander l'accord des membres effectifs représentant le personnel pour le licenciement du conseiller en prévention.*

*Mr S. aborde ensuite l'utilité du vote.*

*Les délégués du personnel ont demandés le vote à bulletin secret, ce qui a été effectivement accepté par la direction.*

*Si les délégués votent oui au licenciement, cela voudra dire que pendant 25 années, ils l'ont laissé travailler sans demander son écartement ce qui serait une contradiction vis-à-vis d'eux-mêmes.*

*Si les délégués votent non au licenciement, cela ne changera rien au fait qu'il devra, de par la loi du 20 décembre 2002, partir de toute façon. La seule différence c'est que dans ce cas, il faudra faire appel à l'inspection du travail (contrôle du bien-être au travail) qui viendra constater qu'on est bien dans le cas d'un licenciement collectif et ne saura pas empêcher le licenciement mais tout simplement dans le cas où l'employeur deviendrait subitement malhonnête, serait garant des droits du conseiller en prévention.*

*Mr S. termine par rappeler aux délégués qu'aujourd'hui du fait de l'annonce de l'intention de l'employeur de procéder à un licenciement collectif, il n'a plus aucune protection. » :*

La Cour relève que Mr S. a signé le procès-verbal de la réunion ainsi que Mrs D et M ;

Le 20 octobre 2009 une réunion du CPPT s'est tenue, Mr S. a lu le procès-verbal du CPPT extraordinaire du 08 octobre 2009 qui précise : » *suite à cela, il n'y a plus de remarque, le rapport est donc approuvé.* »

Le 12 novembre 2009, l'employeur a informé le SPF Emploi, travail et concertation sociale de toute la procédure mise en route dans le cadre du licenciement collectif depuis le 9 février 2009 et sollicite son intervention conformément au prescrit de l'article 7 § 2 de la loi du 20 décembre 2002 précitée ;

Le 25 novembre 2009, le SPF Emploi, travail et concertation sociale répondit en ces termes :

*« Des documents que vous m'avez transmis en appui de votre demande, il s'avère que le licenciement en question a lieu dans le cadre d'un licenciement collectif auquel s'appliquent les procédures fixées au chapitre VII de la loi du 13 février 1998, ceci m'ayant été confirmé ce jour par le FOREM.*

*Dès lors, en application de l'article 4.3° de la loi du 20 décembre 2002 les procédures déterminées par cette loi ne sont pas d'application, et donc il n'y a pas lieu de faire appel à la procédure définie à l'article 7 » ;*

Le 22 décembre 2009, Mr S. fut licencié ;

Entre le 05 octobre 2009 et le 02 août 2011, Mr S. n'a jamais revendiqué la moindre indemnité de protection ;

La Cour relève que Mr S. a fait acter dans un procès-verbal du 08 octobre 2009 qu'il n'a plus de protection ;

Le 20 octobre 2009, le procès-verbal du 08 octobre 2009 signé par Mr S. a été approuvé ;

Le SPF Emploi, travail et concertation sociale a confirmé que les procédures déterminées par la loi du 20 décembre 2002 précitée ne sont pas d'application ;

La Cour considère que l'employeur ne devait pas respecter dans le cadre du licenciement de Mr S. les procédures prévues par la loi et n'a pas violé le contenu de l'article 9 de la loi précitée ;

L'employeur n'a jamais mis en doute les compétences ni l'indépendance de Mr S. ;

Dans ces conditions, l'employeur n'est pas redevable de l'indemnité de protection prévue dans l'article 10 de la loi du 20 décembre 2002 précitée ;

Il n'y a pas lieu de poser une question préjudiciale à la Cour constitutionnelle sur une éventuelle discrimination ou violation du principe d'égalité puisque non seulement l'employeur a respecté la procédure légale de licenciement collectif dans le cas d'espèce, mais encore a bien prévenu en temps et heures qu'un poste d'employé au sein du département « prévention et sécurité au travail » serait supprimé ;

La Cour considère qu'il n'y a pas lieu de poser une question préjudiciale à la Cour de Justice de l'Union Européenne étant donné que l'employeur n'a créé aucun contexte de discrimination fondé sur l'âge puisque Mr S. âgé de plus de 54 ans au moment des faits pouvait bénéficier d'un régime de chômage avec complément d'entreprise ;

Si ce dernier a choisi de ne pas accéder à ce régime, l'employeur dans le cadre du licenciement collectif n'a commis aucune discrimination fondée sur l'âge par rapport aux travailleurs âgés de 54 ans et plus licenciés prioritairement en leur permettant de bénéficier des allocations de chômage avec complément d'entreprise ;

Les licenciements intervenus dans le cadre du licenciement collectif sont motivés par la situation économique de l'employeur reconnue et avérée et non par l'âge des travailleurs ;

L'article 12 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (moniteur belge du 30 mai 2007) rappelle que :

*«§ 1er. En matière de relations de travail et de régimes complémentaires de sécurité sociale, et par dérogation à l'article 8 et sans préjudice des autres dispositions du titre II, une distinction directe fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination lorsqu'elle est objectivement et raisonnablement justifiée, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail ou tout autre objectif légitime comparable, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires » ;*

Sur base de toutes ces considérations, l'appel n'est pas fondé ;

En ce qui concerne les dépens, Mr S. sollicite de la Cour que les dépens soient réduits au montant minimum de 1.100,00 € tant pour l'instance que pour l'appel étant donné qu'il bénéficie actuellement d'allocations de chômage et n'a aucune possibilité de reclassement professionnel ;

Eu égard aux éléments invoqués, la Cour y fait droit et réduit les deux montants de l'indemnité de procédure ;

**PAR CES MOTIFS,  
LA COUR,**

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 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 ;

Déclare l'appel recevable et non fondé ;

Confirme le jugement dont appel dans toutes ses dispositions sauf en ce qui concerne la condamnation aux dépens de 7.700,00 € ;

Réduit l'indemnité de procédure d'instance à la somme de 1.100,00 €,

Condamne la partie appelante à rembourser les frais de signification de 258,65 € et à payer l'indemnité de procédure d'instance de 1.100,00 € et l'indemnité de procédure d'appel de 1.100,00 € ;

**Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :**

Rudy GHYSELINCK, Conseiller faisant fonction de Président,  
Kaerl ALLOIN, Conseiller social au titre d'employeur,

Jacques WILLOT, Conseiller social au titre d'employé,

qui ont entendu les débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal,  
assistés de Monsieur Joël HUTOIS, Greffier.

Conformément à l'article 785, alinéa 2 du Code judiciaire, le président de cette  
chambre constate l'impossibilité de signer du greffier Joël HUTOIS qui a concouru à  
cet arrêt.

Les Conseillers sociaux,

Le Président,

et prononcé en langue française à l'audience publique de la DOUZIEME CHAMBRE de la Cour du travail de Liège, division Namur, au Palais de Justice de Namur, place du Palais de Justice, 5, le **ONZE DECEMBRE DEUX MILLE QUATORZE**,

par M. Rudy GHYSELINCK, assisté de M. Jonathan Montalvo Dengra  
qui signent ci-dessous :

Le Greffier,

Le Président,