

Numéro de répertoire 2016/ <small>1) ("lj. 2' it') V IJ ' U ' / r.1</small>
Date du prononcé 02/05/2016
Numéro de rôle 13 / 5918 / A
Numéro auditorat : 13/7/17/004
Matière: contrat de travail employé
Type de jugement : définitif {19}

Expédition

Délivrée à le €: PC:	Délivrée à le €: PC:
-----------------------------------	-----------------------------------

Tribunal du travail francophone de Bruxelles

1ere Chambre

Jugement

fNCAUSf:

Madame G

domiciliée A1,
partie demanderesse, comparaisant par Me Gaëlle FRANKARD et Erwin CRABEELS,
avocats;

CONTRE:

La société anonyme A

dont le siège social est établi à A2 inscrite à la B.C.E. sous le n° N1,
partie défenderesse, comparaisant par Me Fabienne RAEPSAET, avocat;

*

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

*

1. Procédure

Madame S a introduit la procédure par une requête contradictoire adressée par courrier recommandé réceptionné par le greffe, le 30 avril 2013.

Les parties ont été convoquées par le greffe à l'audience du 25 juin 2013 (articles 704 et 1034sexies du Code judiciaire).

Par une ordonnance du 10 septembre 2013, le Tribunal a fixé les dates des conclusions et des plaidoiries (article 747, § 2 du Code judiciaire).

La s.a. A a déposé des conclusions au greffe, le 6 janvier 2014, des conclusions additionnelles le 16 octobre 2014 et des conclusions de synthèse le 1^{er} avril 2015 2015. Elle a déposé un dossier de pièces le 8 avril 2015.

Madame S a déposé des conclusions au greffe, le 13 mai 2014 et des conclusions de synthèse le 2 février 2015. Elle a déposé un dossier de pièces le 10 février 2015.

Les conseils des parties ont été entendus en leurs explications et arguments à l'audience publique du 26 février 2016, après que le Tribunal a constaté l'échec de la tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire.

A cette audience, Monsieur Frédéric MASSON, Substitut de l'Auditeur du travail de Bruxelles, a également été entendu en son avis oral, auquel les parties ont pu répliquer. A l'issue des débats, la cause a été prise en délibéré à la même audience.

II L'OBJET DES DEMANDES

Selon ses dernières conclusions, Madame S sollicite la condamnation de la s.a. « A » à lui payer les sommes suivantes :

- 56.775,01 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 336,38 € bruts à titre d'arriérés de rémunération (mai et juin 2012); 195.054,36 € à titre d'indemnité en dédommagement du préjudice réellement subi suite aux discriminations fondées sur l'âge ou, à titre subsidiaire, 40.636,32 € à titre d'indemnité forfaitaire en dédommagement de ce même préjudice;
- 293.569 € à titre d'indemnité de garantie de non licenciement en vertu des dispositions du chapitre 2 de la CCT d'entreprise du 1er février 2005 incorporées dans son contrat de travail ou, à leur défaut, en vertu de la CCT d'entreprise du 23 novembre 2009 ;
- 40.636,32 € à titre d'indemnité de protection en vertu de la CCT sectorielle du 6 décembre 2010; •
25.000 € à titre de dommages et intérêts pour manque de respect et d'égards durant le contrat et lors de sa rupture ;
- 3.013,06 € bruts à titre d'arriérés de pécule de vacances de départ;
25.225,58 € nets à titre de restitution des rémunérations indûment retenues pendant le cours de/lors de la rupture du contrat de travail.

Madame S demande également les dépens liquidés à la somme de 11.000 €, la capitalisation des intérêts échus à la date du 1er janvier 2013 et les intérêts légaux et judiciaires. Elle postule en outre la rectification des documents sociaux compte tenu du jugement à intervenir.

III LES FAITS

Les faits de la cause, tels qu'ils ressortent des pièces de procédure et des dossiers des parties ainsi que de leurs explications à l'audience du 26 février 2016, peuvent être résumés comme suit:

1.

Madame S est entrée au service de la C en date du 16 août 1973. La C étant à l'époque une institution publique de crédit, les relations de travail étaient de ce fait régies par des statuts administratifs et pécuniaires.

2.

Au fil du temps, la C a été privatisée. Le 17 juin 1991, la loi portant organisation du secteur public du crédit et de la détention des participations du secteur public dans certaines sociétés financières de droit privé a été adoptée.

En 1992, la C est scindée en deux sociétés anonymes: la s.a. « C-B » et la s.a. « C-A ».

3.

Le 31 mars 1994, Madame S et la s.a. « C.-A » ont signé un contrat de travail d'employée à durée indéterminée. Ce contrat concrétise l'intégration de Madame S au sein de la nouvelle structure privée de la C B et A. Alors qu'elle avait bénéficié d'un régime statutaire, les relations de travail entre les parties étaient dorénavant régies par la loi du 3 juillet 1978.

Selon ce contrat de travail, Madame S exerçait à temps plein la fonction de « commis technique » au sein du service « CPTES DE PENSION ».

4.

En 1998, la C B et A est entièrement cédée au groupe F. La C-A prend la dénomination de «F».

F a repris l'ensemble des activités de la C-A parmi lesquelles la gestion du compte individuel des travailleurs. Pour garantir la continuité des missions de service public en attendant de pouvoir les confier aux institutions de sécurité sociale, l'a.s.b.l. «C» a été créée en 2001 par l'O.N.P., l'O.N.S.S., la B.C.S.S. et F (page 4 des secondes conclusions additionnelles et de synthèse de la s.a. « A »). En 2006, la s.a. F a été reprise par la s.a. « F AG » (actuellement s.a. A).

S.

De 2001 à novembre 2010, Madame S a exercé au sein de l'a.s.b.l. « C » (devenue en 2008 l'a.s.b.l. « SI ») les fonctions de « testeur informatique ». Elle était principalement chargée de tester les logiciels informatiques ayant trait au calcul des pensions.

6.

Le 8 octobre 2010, la s.a. « A » a adressé à Madame S un document intitulé « DEPART ANTICIPE (CCT 23/11/2009) » dans lequel étaient repris les calculs relatifs aux revenus qu'elle pourrait percevoir dans l'hypothèse d'un départ anticipé volontaire.

7.

Le 23 octobre 2010, Madame S a adressé un courrier à la s.a. « A » dans lequel elle a indiqué ce qui suit:

« Je fais suite à l'entrevue que nous avons eue le 4 octobre dernier, lors de laquelle vous m'avez signalé qu'A envisage de me proposer l'une ou l'autre des deux solutions envisagées à ce stade, ne préserveraient pas mes droits.

En ce qui concerne la première proposition qui, si j'ai bien compris, viserait à m'offrir l'équivalent d'une pension mi-temps, je ne peux marquer mon accord, dans la mesure où d'une part je n'envisage pas une pension à 60 ans et que d'autre part, je ne suis pas demandeur d'une pension mi-temps. Cette proposition est insatisfaisante quant à mes droits, mes rémunérations et ma pension.

Pour ce qui est de la deuxième proposition, alors que j'occupe une fonction de testeur au sein de la cellule informatique, si j'ai bien compris, elle viserait à l'avenir à me proposer divers intérimis dans des fonctions non précisées mais subalternes au sein de différents services. Je ne peux l'accepter car elle modifie au sein de mon travail la fonction que j'occupe et ne répond notamment pas à l'engagement découlant de la CCT d'entreprise relative à la garantie de non licenciement du 23/11/2009 (voir notamment art 3.3 orientation vers une fonction appropriée). Je vous remercie dès lors de revoir votre proposition qui correspondrait au maintien de mes droits et me tiens à votre disposition pour en discuter » (pièce n°19 du dossier de las.a. « A »).

8.

Du 8 novembre 2010 au 8 mai 2011, Madame S a exercé la fonction de « *consultante administrative polyvalente* » au sein du service « *Bankchannel Settlement* ». Les parties sont en désaccord quant au descriptif de cette fonction de « *consultante administrative polyvalente* ».

9.

A la fin du mois de mars 2011, la s.a. « A » a formulé oralement à Madame S une nouvelle proposition, plus favorable, de départ anticipée volontaire.

Par courrier daté du 29 avril 2011, Madame S a indiqué que:

« Je fais suite aux entrevues que j'ai eues le 31 mars avec Mme V et le 4 avril avec Mme D, au cours desquelles il m'a été à nouveau signalé qu'A envisageait de me proposer un départ anticipé « amélioré ». Je ne peux, a priori, une fois de plus, marquer mon accord avec votre proposition non négociable selon les termes de Mme M. V.

Votre proposition, si j'ai bien compris, viserait à m'offrir l'équivalent d'un départ anticipé à mi-temps avec dispense de prestation jusqu'à mes 62 ans. Je vous réitère les termes de ma lettre du 23 octobre, à savoir: «...je ne peux marquer mon accord dans la mesure où d'une part je n'envisage pas une pension à 62 ans et que d'autre part, je ne suis pas demandeur d'une pension mi-temps. Cette proposition est insatisfaisante quant à mes droits, mes rémunérations et ma pension... ».

D'autre part, je prends bonne note que lors de nos entretiens, il m'a été, à nouveau, clairement confirmé que vous n'aviez plus de travail pour moi, ce que je regrette vivement. C'est pourquoi, je vous remercie à nouveau de revoir votre proposition en m'attribuant une fonction qui corresponde à mon profil et qui soit stable (actuellement, je dois quitter le poste que j'occupe car la personne que je remplaçais, reprend ses fonctions le 2 mai prochain).

Si toutefois vous souhaitez absolument mettre fin à nos relations contractuelles, il vous appartient d'en prendre l'initiative et de le faire dans le respect de la CCT relative à la garantie de non licenciement-de job en job de la FB signée en date du 23.11.2009 et qui nous est applicable en vertu de la CCT relative au règlement des conséquences sociales de la reprise de F s.a. par F AG signée tant par la F s.a. que par F AG s.a. en date du 22.06.2006 » (pièce n°27 du dossier de las.a. « AG »).

10.

Du 9 mai 2011 au 6 juillet 2011, Madame S a exercé la fonction d' « *employée en relations financières* ». Les parties sont à nouveau en désaccord quant au descriptif de cette fonction.

11.

Le 6 juillet 2011, Madame S a été victime d'un accident sur le chemin du travail. Elle est en incapacité de travail du 6 juillet 2011 au 1^{er} mai 2012.

Elle est dispensée de prestations du 2 au 29 mai 2012.

Durant cette période de dispense de l'exécution du contrat de travail, Madame S a rencontré son employeur à trois reprises : les 9, 16 et 22 mai 2012. De nouveaux documents intitulés « DEPART ANTICIPES (CCT 23/11/2009) » sont établis.

12.

Dans un courriel daté du 11 mai 2012, le conseil de Madame S fait état de la première réunion du 9 mai 2012 en ces termes :

« (...) Ce mercredi 9 mai 2012, Madame S s'est présentée à la réunion en présence de Madame Degeer (déléguée syndicale). Lors de cette réunion, vous avez confirmé à Madame S que vous n'aviez aucune fonction à lui attribuer et lui avez, une nouvelle fois, demandé de souscrire au « plan de départ anticipé ». Le plan qui lui a été présenté le 9 mai est strictement identique au plan proposé en octobre 2010 déjà et vous n'avez pas même pris la peine d'en actualiser les chiffres.

Madame S a très logiquement refusé de souscrire à ce plan de départ anticipé puisque d'une part elle ne souhaite pas quitter l'entreprise (après 38 ans de services) et d'autre part ce plan la placerait dans une situation inacceptable (perte de plus de la moitié de sa rémunération pendant les 2 ans et 10 mois à venir, incertitude quant à un accès au chômage, pertes en matière de pension légale de retraite, etc)(...) » (pièce n°B.12 du dossier de Madame S).

13.

En ce qui concerne la seconde réunion du 16 mai 2012, le conseil de Madame S a indiqué ce qui suit :

« (...) Le 16 mai, Madame S s'est présentée, en compagnie de Madame D (déléguée syndicale), au rendez-vous que vous lui aviez fixé et où elle a été reçue par Mesdames V (HR Manager) et Madame D (Service juridique). Lors de cet entretien, vous l'avez informée de ce que votre service juridique avait décidé d'étoffer l'offre de départ anticipé (dite offre « EDP » pour « Early Departure Plan ») en lui demandant, cette fois, de solliciter le bénéfice de l'EDP jusqu'à 64 ans (au lieu de 62 ans proposés et refusés à trois reprises par le passé). Vous avez par ailleurs confirmé une nouvelle fois à Madame S que vous n'aviez aucune fonction à lui confier au sein de votre entreprise.

Vous l'avez interrogée sur ses aspirations, ce à quoi Madame S vous a confirmé une nouvelle fois qu'elle souhaitait rester active jusqu'à 65 ans et occuper une fonction en rapport avec ses compétences et son expérience, au travers de laquelle elle puisse se valoriser et mener un vrai projet pour les années à venir(...) » (pièce n°B.13 du dossier de Madame S).

14.

S'agissant de la réunion organisée le 22 mai 2012, Madame S a noté ce qui suit:

« (...) Après m'avoir exposé lors de notre réunion de ce 22 mai que vous n'aviez toujours pas de fonction pour moi, vous avez fini par me dire - après avoir entendu une nouvelle fois ma motivation à travailler - que vous pourriez - enfin - envisager de me confier une fonction que vous jugez appropriée et qui consisterait dans la gestion de dossiers d'assurance. Vous m'avez cependant également expliqué qu'il ne se concevrait pas que j'assume une telle fonction sans passer par une formation approfondie en matière de produits d'assurance et de logiciels liés à la fonction puisque, comme vous le savez, je n'ai jamais exercé de fonction similaire dans l'entreprise par le passé (...) » (pièce n°B.14 du dossier de Madame S).

15.

Le 29 mai 2012, le Directeur des RH de la s.a. « A » a adressé à Madame S le courriel suivant :

« Par la présente, je confirme notre conversation téléphonique de ce jour, en présence de Mme Monique Degeer. Nous avons donc décidé de rompre votre contrat de travail au 1^{er} juillet 2012. Je propose que vous preniez vos jours de congé restants entre ce mercredi 30 mai 2012 et le 29 juin 2012 (...) » (pièce n°c.1. du dossier de Madame S).

16.

Le 30 mai 2012, le conseil de Madame S a répondu en ces termes:

« Ma cliente se prévaut donc dès à présent de la rupture que vous lui avez notifiée et, pour répondre à votre demande, accepte d'en reporter les effets au 1^{er} juillet prochain. Toujours comme suite à votre demande, elle ne se présentera donc plus dans l'entreprise et ses absences seront, dans l'intervalle, couvertes par ses jours de congés extralégaux et ses jours de congés reportés depuis l'année 2011 (...) » (pièce n°c.2. du dossier de Madame S).

Un certificat de chômage-C4 est établi par la s.a. « A » en date du 25 septembre 2012. Le motif précis du chômage est : « *prestations insuffisantes* ».

17.

Suite à la rupture du contrat de travail, la s.a. « A » a versé à Madame S

- 213.990,45 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalent à 33 mois de rémunération ;
 - 61.603,31 € bruts à titre d'indemnité « garantie de non-licenciement », correspondant à $\frac{1}{4}$ du résultat de la formule Claeys ;
 - 2.629,89 € bruts à titre de prime de fin d'année pro rata temporis;
- Le pécule de vacances de départ.

18.

Par courrier recommandé daté du 11 mars 2014, la s.a. « A » a adressé à Madame S le formulaire C4-Régime de chômage avec complément d'entreprise. Au terme de la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis, Madame S a sollicité des allocations de chômage avec complément d'entreprise. A partir du 1^{er} avril 2015, un montant mensuel brut de 469,60 € a été calculé à titre de complément d'entreprise.

IV LA DISCUSSION ET LA DECISION DU TR113UJ'IP.L.**A. L'indemnité complémentaire de préavis****19.**

La s.a. « A » a fixé la durée du préavis convenable à 33 mois. Madame S estime que ce délai de 33 mois était insuffisant. Elle demande au Tribunal de fixer la durée de ce préavis convenable à 40 mois. Cette demande est contestée par la s.a. (« A »).

20.

L'article 82 §3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que :
« Lorsque la rémunération annuelle excède 31.467 € (montant en vigueur en 2012), les délais de préavis à observer par l'employeur et par l'employé sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge».

Si les parties n'arrivent pas à un accord, il appartient au juge de fixer le délai de préavis.

Le délai de préavis doit être fixé par le juge en tenant compte de la possibilité existant pour l'employé, au moment où le congé lui est notifié, de retrouver rapidement un emploi équivalent, compte tenu de son ancienneté, de son âge, de l'importance de ses fonctions et du montant de sa rémunération, et ce eu égard aux circonstances propres à la cause (Cass., 8 septembre 1980, Bull., 1981, p.21; Cass., 4 février 1991, Pas., 1, p.536; Cass., 11 mars 2013, J.T.T., 2013, p.259).

Le juge doit uniquement tenir compte des faits existants au moment du congé, pour autant que ces faits influencent la chance de l'employé de trouver rapidement un emploi équivalent et adapté (Cass., 6 novembre 1989, J.T.T., 1989, p.482; Cass., 3 février 2003, J.T.T., p.262).

Il ne peut être tenu compte des manquements de l'employé pour l'évaluation de la durée de son préavis (Cass., 23 février 1987, J.T.T., 1987, p.265; C.T.Bruxelles, 6 septembre 2011, J.T.T., 2012, p.141).

Les circonstances postérieures au licenciement ne peuvent pas être prises en considération pour déterminer le délai de préavis auquel le travailleur pouvait prétendre lors du congé et l'indemnité de congé qui y est liée (cass., 5 janvier 2009, J.T.T., 2009, p.113; Cass., 6 mars 2000, Pas., 2000, 1, p.155).

21.

Au moment de son licenciement, Madame S était âgée de 59 ans et 3 mois et disposait d'une ancienneté de 38 ans et 10 mois. Sa rémunération annuelle brute est fixée par Madame S à la somme de 81.229,64 €. La s.a. « A » évalue quant à elle la rémunération annuelle brute de Madame S à 77.814,71 €.

Le Tribunal relève que Madame S ne disposait en réalité d'aucune compétence dans le domaine informatique. Elle a certes exercé durant de nombreuses années la fonction de «testeur» mais l'exercice de cette fonction ne requérait en soi aucune compétence quelle qu'elle soit en informatique. Madame S a obtenu un graduat en informatique AI à l'Ecole Technique Supérieure de l'Etat en 1973 (deux années d'études). Il n'existe dans les dossiers des parties aucun indice de ce que Madame S aurait durant sa longue carrière suivi des formations lui permettant de maintenir les acquis scolaires et surtout de suivre l'évolution de l'informatique depuis 1973.

Compte tenu de ces éléments, le Tribunal estime que le préavis d'une durée de 40 mois est en l'espèce convenable.

B. Le calcul de la rémunération de base

B.1. La position des parties

22.

Dans ses dernières conclusions, Madame S fixe le montant de la rémunération annuelle à la somme brute de 81.229,64 €. Le calcul est établi comme suit:

- Rémunération de base : $13,92 \times 5.427,92 \text{ €} = 75.556,64 \text{ €}$
- Quote-part patronale dans les chèques repas : 860,20 €
- Assurance groupe : 1.022,66 €
- Rémunération variable: $2.347,47 \text{ €} \times 1,1567 = 2.715,78 \text{ €}$
- Frais de transport : $60 \text{ €} \times 12 = 720 \text{ €}$
- Avantage prêt : $29,53 \text{ €} \times 12 = 354,36 \text{ €}$

23.

Dans ses dernières conclusions, la s.a. « A » effectue un calcul différent:

- Rémunération de base : $13,92 \times 5.259,78 \text{ €} = 73.216,14 \text{ €}$
- Quote-part patronale dans les chèques repas : 860,20 €
- Assurance groupe : 1.022,66 €
- Rémunération variable : $2.347,47 \text{ €} \times 1,1567 = 2.715,78 \text{ €}$

Soit une rémunération annuelle brute de 77.814,71 €.

B.2. La position du Tribunal

B.2.1. La rémunération mensuelle fixe

24.

Dans ses dernières conclusions, la s.a. « A » explique que la rémunération mensuelle fixe de Madame S n'était nullement influencée par le résultat de ses évaluations. Madame S défend la thèse contraire.

Or, l'évaluation des prestations de Madame S de l'année 2011 a été retirée. Conformément à la C.C.T. du 23 novembre 1999 relative à la garantie de non licenciement de job en job, Madame S ne pouvait pas être évaluée concernant les prestations de travail effectuées dans le cadre de l'exercice de fonctions temporaires. Dans cette hypothèse, Madame S devait conserver durant cette période le résultat de la dernière évaluation obtenue lorsqu'elle exerçait encore une fonction définitive. Cette dernière évaluation datée du mois de janvier 2010 (évaluation des prestations de l'année 2009) était de loin meilleure à celle datée du mois de janvier 2012.

25.

Le 18 janvier 2012, la s.a. « A » avait adressé à Madame S la note suivante :

« Sujet: évaluation des prestations et adaptation du salaire annuel

Nous souhaitons vous informer des décisions qui ont été prises par votre management en ce qui concerne l'évaluation de vos prestations en 2011 et de son impact sur votre salaire mensuel fixe¹.

En ce qui concerne l'évaluation des prestations 2011, vos scores ont été définis - sur une échelle de 1 à 7 - comme suit :

Pour l'accomplissement général de votre fonction : score 2

Pour vos résultats individuels : score 3

En janvier 2012, tenant compte de votre Hay bucket théorique et en application du modèle salarial F (FRM), votre salaire mensuel fixe à 100% sera augmenté de 41,24 C; ce montant vous est attribué en application de la table de croissance du FRM. L'augmentation supplémentaire due à l'ajustement de l'indice de janvier 2012 est de 19,99 €. Votre nouvelle rémunération mensuelle brute à 100% s'élèvera donc à 5.186,39 €.

En mars 2012, une rémunération variable vous sera octroyée pour vous récompenser de vos résultats individuels, du business et de l'entreprise. Le montant de cette rémunération variable vous sera communiqué dès que les scores du business et de l'entreprise seront connus à savoir en avril 2012 » {pièce n°B.6. du dossier de Madame S).

Le maintien du résultat de l'évaluation des prestations de l'année 2009 a été accepté par la s.a. « A » lors de la réunion du 9 mai 2012. Madame S avait, pour cette évaluation, obtenu le score individuel de 5 (au-dessus des attentes) sur une échelle de 1 à 7. Postérieurement à cette réunion du 9 mai 2012, la s.a. « A » avait communiqué à Madame S un document reprenant certains calculs en cas de départ anticipé volontaire. La rémunération brute indiquée sur le document est de 5.427,92 €.

26.

Au vu de ce qui précède, le Tribunal observe que dans son courrier daté du 18 janvier 2012, la s.a. « A » indique clairement que l'évaluation des prestations a un impact sur la rémunération mensuelle fixe. La rémunération mensuelle fixe figurant sur le document daté du 16 mai 2012 {Document intitulé « Départ anticipé (CCT 23/11/2009) »-pièce n°B.11 du dossier de Madame S) est sensiblement plus élevée (5.427,92 c) que celle figurant sur le document daté du 9 mai 2012 (5.060,39€) (Document également intitulé « Départ anticipé (CCT 23/11/2009) »-pièce n°s.11 du dossier de Madame S). Or, le Tribunal rappelle qu'en ce qui concerne l'évaluation de Madame S pour l'année 2012, la s.a. « A » a accepté lors de la réunion du 9 mai 2012, de maintenir le résultat de l'évaluation des prestations de l'année 2009. Excepté ce fait, aucun autre événement n'est de nature à expliquer la raison pour laquelle la s.a. « A » a décidé d'augmenter cette rémunération mensuelle fixe de Madame S lors de sa proposition intervenue durant la réunion datée du 16 mai 2012.

¹ Souligné par le Tribunal

27.

Les explications apportées par la s.a. « A » sont quant à elles peu convaincantes. Ces explications ne reposent d'ailleurs sur aucune pièce ni document justificatif, ce qui empêche le Tribunal de pouvoir vérifier la pertinence des arguments qu'elle développe.

28.

Dans ces conditions, au vu des seules pièces qui ont été communiquées par les parties, le Tribunal décide de fixer la rémunération mensuelle brute de Madame S à la somme de 5.427,92 €.

a,2.2. Les frais de déplacement**29.**

Madame S considère que l'intervention de la s.a. AG dans les frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail, doit être intégrée dans le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

Les frais de déplacement entre le domicile du travailleur et son lieu de travail sont des frais qui sont en principe supportés directement par le travailleur.

L'intervention de l'employeur dans ces frais de déplacement constitue un avantage pour le travailleur et doit par conséquent être prise en compte dans la base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis (C.T.Anvers, 23 septembre 1993, R.D.S., 1993, p.427; Claeys & Engels, « Ucenciement & Démission », Kluwer, 2015, p.824).

Le montant fixé par Madame S n'est pas en soi contesté. Il y a lieu d'intégrer la somme de 720 € dans le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

B.2.3. Le prêt hypothécaire à taux réduits**30.**

Le Tribunal estime qu'un taux d'intérêt avantageux accordé sur un prêt hypothécaire contracté auprès de l'employeur, ne constitue pas un avantage acquis en vertu du contrat de travail (c.T.Gand, 28 décembre 1983, T.G.R., 1983, p.137; C.T. Bruxelles, 28 novembre 1.990, R.D.S., 1991, p.289; C.T.Liège, 1^{er} mars 1994, R.R.D., 1994, p.250).

B.2.4. Le calcul de l'indemnité complémentaire de préavis**31.**

Le calcul de la rémunération annuelle de référence est corrigé comme suit:

- Rémunération de base : $13,92 \times 5.427,92 \text{ €} = 75.556,64 \text{ €}$
 - Quote-part patronale dans les chèques repas : 860,20 €
 - Assurance groupe : 1.022,66 €
 - Rémunération variable : $2.347,47 \text{ €} \times 1,1567 = 2.715,78 \text{ €}$
 - Frais de transport : 60 f. :< 1.2 = 720 €
- TOTAL: 80.875,28 €.

Madame S a dès lors droit à une indemnité complémentaire de **55.593,82** (80.875,28/12x40 - 213.990,45€).

C. J.es arriérés de rémunération

32.

Madame S sollicite la condamnation de la s.a. « A » à lui payer la somme de 336,28 € bruts à titre d'arriérés de rémunération pour les mois de mai et juin 2012.

A juste titre, Madame S a droit au paiement de cette somme. Cet arriéré de rémunération résulte de la rectification de la rémunération mensuelle fixe décidée par le Tribunal.

Madame S avait perçu une rémunération mensuelle fixe de 5.259,78 € en mai et en juin 2012. Elle avait droit pour ces deux mois à un montant de 5.427,92 € à titre de rémunération mensuelle fixe.

Ce chef de demande est fondé.

O. La discrimination fondée sur l'âge

33.

Madame S sollicite la condamnation de la s.a. « A » à lui payer la somme de 195.054,36 € à titre d'indemnité en dédommagement du préjudice réellement subi suite aux discriminations fondées sur l'âge dont elle a été victime. A titre subsidiaire, elle sollicite la condamnation de la s.a. « A » à lui payer la somme de 40.636,32 € à titre d'indemnité forfaitaire en dédommagement de ce même préjudice.

34.

L'action de Madame S est fondée sur la loi anti-discrimination du 10 mai 2007, transposant en droit belge la directive 2000/78/CE du Conseil de l'Union européenne du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

35.

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 (article 7 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination).

L'article 4, 4^e de la loi du 10 mai 2007 énonce le critère de l'âge parmi les différents critères protégés.

L'article 8 énonce les motifs généraux pouvant justifier une distinction directe fondée sur certains critères protégés en matière notamment de relations de travail:

« § 1er. Par dérogation à l'article 7, et sans préjudice des autres dispositions du présent titre, une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap dans les domaines visés à l'article 5, § 1er, 4^e, 5^e, et 7^e, peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

§ 2. Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante 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.

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

§ 4. Le Roi peut établir, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, après consultation des organes visés à l'article 10, § 4, une liste exemplative de situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue, conformément au § 2, une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif ».

L'article 12, §1e, prévoit un motif spécifique de justification d'une distinction fondée sur l'âge en matière de relations de travail :

« 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 ».

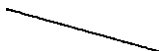
L'article 28 §1er et 2 de la loi du 10 mai 2007 dispose que :

« § 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^o 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^o les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence ».



36.

Madame S estime que la s.a. « A » avait mené à l'époque une politique discriminatoire à l'égard des travailleurs atteignant l'âge de 60 ans ou s'en approchant.

En ce qui la concerne plus particulièrement, elle identifie principalement deux faits (page 37 des conclusions additionnelles et de synthèse de Madame S) :

Le refus de la s.a. « A » de lui retrouver une fonction adéquate au terme de la mission qu'elle effectuait pour le compte de l'a.s.b.l. « C » devenue « Si » ;

- Son licenciement, l'intéressée considérant qu'il est intervenu exclusivement en raison de son âge.

37.

En ce qui concerne le premier fait, le Tribunal rappelle que Madame S figurait parmi les membres du personnel qui se trouvaient au 1er octobre 1993 dans les liens d'une relation de travail statutaire auprès de la C.G. banque et assurance.

47 de ces travailleurs dont Madame S ont poursuivi leur carrière au sein de l'a.s.b.l. « C » (devenue en 2008 l'a.s.b.l. « Si »). Leur activité professionnelle au sein de cette a.s.b.l. a toutefois pris fin au mois de novembre 2010.

La s.a. « A » avait à l'époque soumis à ces travailleurs dont l'activité prenait fin une option :

- Soit un plan de départ anticipé volontaire conformément au point 3.4. de la convention collective de travail du 23 novembre 2009 ;
- Soit l'attribution d'une nouvelle fonction au sein de la s.a. « A ».

44 des 47 travailleurs visés ont accepté l'offre de départ anticipé volontaire ou ont volontairement quitté l'entreprise. 2 travailleurs ne disposaient tout simplement pas de l'âge minimum prévu (54 ans) et ne pouvaient par conséquent pas bénéficier de l'offre de départ anticipé (pièce n°32 du dossier de la s.a. « A »).

38.

Madame S entrait dans les conditions pour pouvoir accepter l'offre de départ anticipé. Dans la mesure où elle a refusé cette offre, la s.a. « A » devait mettre tout en œuvre pour lui offrir une nouvelle fonction appropriée.

L'article 3.3.1. de la convention collective de travail du 23 novembre 2009 définit la fonction appropriée comme étant :

« celle qui offre la meilleure adéquation possible entre, d'une part, le profil exigé pour la fonction à pourvoir et d'autre part, le profil du travailleur ». (...) Pour apprécier le caractère approprié d'une fonction définitive, il sera, notamment, tenu compte des éléments suivants :

Compétences

- Aptitudes particulières
- **Toute expérience professionnelle utile**
- Formation de base et/autre

Perspective raisonnable de carrière

- Contenu de la fonction et responsabilité comparable à celle exercée ».

Dès le 23 octobre 2010, Madame S a indiqué dans sa lettre de refus qu'elle n'acceptera pas d'exercer des fonctions « *subalternes* » (pièce n°19 du dossier de las.a. « A »).

39.

Le Tribunal a déjà indiqué que Madame S n'avait aucune compétence dans le domaine de l'informatique. Il est établi par les pièces des dossiers qu'elle ne dispose d'aucune expérience utile dans ce domaine et ne possède nullement les compétences de base pour exercer une fonction quelle qu'elle soit au sein du département IT de las.a. « A ».

L'argumentation qu'elle soutient dans ses dernières conclusions selon laquelle elle était informaticienne et capable d'exercer une fonction au sein du département IT de l'entreprise manque de sérieux. Madame S a étudié l'informatique au sein d'un établissement d'enseignement technique de 1971 à 1973.

Durant toute sa carrière, elle n'a jamais exercé la moindre fonction lui permettant de soutenir qu'en 2012 elle était compétitive dans le domaine informatique. Les quelques formations qu'elle a suivies ont essentiellement trait à l'apprentissage de logiciels liés à la gestion de base de données tels que Excel 97, Access, Visio ou Super Cale... (CV de Madame S - pièce n°24 du dossier de las.a. « A »). Au sein de l'a.s.b.l. « Si », Madame S était uniquement chargée de tester les logiciels informatiques ayant trait au calcul des pensions. En soi, cette fonction ne requérait pas de compétences spécifiques dans le domaine de l'informatique. Cette seule fonction de « testeur » spécifique à l'activité exercée au sein de l'a.s.b.l.

« Si » n'existe pas au sein du département IT de las.a. « A ».

Au vu de ce qui précède, Madame S ne peut raisonnablement soutenir que la s.a. « A » a, en raison de son âge, négligé de lui proposer une fonction adéquate au sein de son département IT. Madame S n'en avait tout simplement pas les compétences ni l'expérience.

40.

Le Tribunal constate que depuis 2010 au moins, le département des Ressources Humaines de la s.a. « A » était intervenu à plusieurs reprises afin de lui trouver une nouvelle fonction appropriée. Plusieurs échanges de courriels internes démontrent clairement que la s.a. « A » n'était pas restée inactive. Rien dans le dossier permet en tout état de cause de considérer que la s.a.

« A » n'avait pas respecté ses obligations définies au point 3 de la convention collective de travail du 23 novembre 2009.

Le Tribunal relève que Madame S ne disposait d'aucune connaissance même de base du secteur des assurances. Le relevé de carrière et le curriculum vitae de Madame S (pièces n°24 et 31 du dossier de la s.a. « A ») indiquent qu'avant d'exercer cette fonction de « testeur », Madame S avait travaillé au service « contentieux » pendant 10 ans, de 1980 à 1990 (tenue de la comptabilité) ainsi qu'à la section logistique du service « Centralisation des créances » pendant 1 an et 8 mois.

41.

Le département RH de la s.a. « A » a même soutenu sa candidature pour des fonctions dont le profil nécessitait à la base des compétences et qualifications supérieures à celles dont disposait Madame S.

A titre d'exemple, le 15 juillet 2010, le département RH a adressé à Madame S le courriel suivant :

« K et moi avons vu Mme DK aujourd'hui. Elle est une responsable du canal bancaire pour une partie de la gestion des contrats des assurances vies. A cet effet nous avons présenté votre candidature. Sur base de cette information elle était intéressée par vous rencontrer pour un entretien d'embauche. Comme convenu, je vous renvoie le descriptif de la fonction pour laquelle vous allez être contacté (...). Si vous avez des questions spécifiques p.ex. par rapport à la **fonction, aux compétences requises,...** merci de me les envoyer par mail à l'avance pour que je puisse préparer notre entretien du mardi prochain (...) » (pièce n°35 du dossier de la s.a. « A »).

Le profil de cette fonction était le suivant :

<< Notre organisation

A est à la recherche de gestionnaires de dossier au sein de Bank Channel Life. Votre fonction

Vous êtes la première personne de contact pour les clients tant internes qu'externes

Vous exercez la fonction de conseiller, vous aidez le client et vous apportez une réponse à ses questions, une solution à ses problèmes

Vous conseillez, et informez le plus souvent par téléphone

Vous tentez de mener à bien chaque dossier et vous en assurez la gestion complète

Votre profil

Vous possédez un diplôme de niveau AI (domaine financier ou de l'assurance, droit/pratique judiciaire)

Vous maîtrisez la pensée analytique : vous distinguez l'essentiel et établissez aisément des liens de cause à effet

Vous pouvez travailler de manière autonome et méthodique

Vous êtes orienté client; vous pouvez identifier les besoins du client et comprendre sa situation

Vous avez une grande aptitude à la communication, à l'écoute et à la formulation de messages clairs et concrets.

Vous avez conscience du risque et pouvez évaluer correctement les conséquences de décisions prises

Vous rassemblez et traitez les données et les informations nécessaires à une gestion efficace **des dossiers**

Vous résistez au stress et conservez calme et confiance en vous, même dans les situations difficiles

Vous possédez une bonne connaissance générale du néerlandais

Vous aimez faire partie d'une grande équipe».

La candidature de Madame S n'a pas été retenue essentiellement en raison d'un problème de résistance au stress inhérente à la fonction (pièce n°B.15 du dossier de Madame S).

42.

Lorsqu'il s'agit d'une fonction qu'elle considère comme étant «*subalterne*», Madame S n'hésite pas à purement et simplement refuser la proposition (pièce n°16 du dossier de las.a. « A »).

43.

Entre le mois de novembre 2010 et le mois de mai 2012, Madame S a occupé deux fonctions temporaires :

Du 8 novembre 2010 au 8 mai 2011, Madame S a exercé la fonction de «*consultante administrative polyvalente*» au sein du service «*Bankchannel Settlement*».

Du 9 mai 2011 au 6 juillet 2011, Madame S a exercé la fonction d' «*employée en relations financières*».

Le 6 juillet 2011, Madame S a, pour rappel, été victime d'un accident sur le chemin du travail. Elle est en incapacité de travail du 6 juillet 2011 au 1er mai 2012. Elle est dispensée de prestations du 2 au 29 mai 2012.

44.

Le Tribunal constate, après examen des pièces déposées par la s.a. « A » que le rendement et la qualité des prestations de Madame S accomplies à l'occasion de ces deux missions temporaires, étaient insatisfaisantes.

L'objectivité de ces pièces n'est pas sérieusement contestée par Madame S. Madame S explique seulement que les tâches temporaires qui lui avaient été confiées à deux reprises étaient dévalorisantes, ingrates. Si tel avait été le cas, Madame S n'aurait pas manqué de dénoncer un tel traitement, celle-ci prenant soin d'acter à chaque reprise les événements significatifs en lien avec la poursuite de sa carrière au sein de las.a. « A ».

45.

Le Tribunal reprend ci-après les remarques formulées par les différents responsables des services au sein desquels Madame S a occupé une fonction temporaire :

Le 2 décembre 2010, Monsieur D, responsable du service « *Bankchannel Settlement* », a indiqué que :

« Je crois que l'initiative était louable mais que les résultats sont très très loin des attentes. L'incapacité de S à faire face au travail ne perturbe pas seulement l'organisation du service, mais nuit également à son image. Perception négative des autres services et risques de généralisation à l'ensemble des collaborateurs. Tout cela alors que G se démène tous les jours pour dynamiser l'ambiance dans son service. Je souhaiterais donc que S soit retirée au plus vite (soit dernier jour à prester ce vendredi) du service Settlement » (Pièce n°13 du dossier de las.a.

« A »),

Le 26 juillet 2011, Madame T, responsable Fichier des relations et Saisies, a indiqué que :

« Feed-back concernant les prestations de S au sein de notre équipe; nous sommes obligés de constater que le travail effectué par S ne correspond pas à nos critères. La quantité fournie est largement en dessous de nos attentes.

En conséquence, nous ne souhaitons pas continuer la collaboration avec elle. Pour rappel, suite à un accident sur le chemin du travail survenu le 06/07, elle est absente jusqu'au 15/09 » (Pièce n°2 du dossier de las.a. « A »).

Le 18 janvier 2012, Madame S a obtenu lors de son évaluation pour l'année 2011, les scores de 2 (pour l'accomplissement général de sa fonction) et 3 (pour ses résultats individuels) (Pièce n°14 du dossier de la s.a. « A »). Le fait que cette évaluation ait été retirée au mois de mai 2012 n'influence pas en soi le constat posé lors de cette évaluation.

Le 6 février 2012, Monsieur De, responsable du département des relations financières, a indiqué ce qui suit:

« Madame S, a bien travaillé en Financial Relations (équipe GR sous la responsabilité de T) entre le 22/05/2011 et le 06/07/2011, MB nous l'a proposée pour l'occuper temporairement car elle était en attente d'un poste. Cela nous arrangeait dans l'équipe GR à cette époque, pour prendre en charge les tâches les plus simples et réserver de nouvelles tâches (moins simples) aux personnes de l'équipe les plus aptes.

La prestation de Mme S ne correspondait pas aux minima requis (en qualité et quantité) bien que le travail soit basic : compter des enveloppes de courrier...La personne qui la coachait s'y est reprise plusieurs fois pour lui expliquer le travail, en vain. Les étudiants qui se sont relayés en juillet et août avaient une productivité nettement supérieure et la qualité du travail était au rendez-vous. Nous avons donc adressé un mail à MB (qui était à cette période notre HR advisor) pour lui expliquer que nous ne souhaitons plus compter Madame S parmi nous (...) » (Pièce n°15 du dossier de las.a. A »).

46.

Le premier fait évoqué par Madame S n'est pas, au vu de l'ensemble des développements, qui précèdent, démontré à suffisance de droit.

47.

Madame S soutient qu'elle a été licenciée exclusivement en raison de son âge. Elle affirme par ailleurs que la s.a. « A » menait une politique générale tendant à contraindre les membres de son personnel à quitter l'entreprise à l'âge de 60 ans ou s'en approchant.

Le Tribunal estime que Madame S ne démontre pas à suffisance de droit que son licenciement intervient exclusivement en raison de son âge. Madame S ne démontre pas l'existence d'un lien direct, aussi ténu soit-il, entre son licenciement et son âge.

48.

Le Tribunal se réfère principalement aux trois courriers de Madame S datés des 23 octobre 2010, 29 avril 2011 et 11 mai 2012 (Pièces n°17, 19 et 27 du dossier de la s.a. « A »).

Dans son dernier courrier daté du 11 mai 2012 (courrier de son conseil), Madame S met en demeure la s.a. « A » de rompre son contrat de travail avant le 16 mai prochain, la s.a. A étant selon ses propres dires,
« manifestation incapable d'assurer une obligation élémentaire découlant de ce contrat: fournir une fonction adéquate à Madame S ».

Il est manifeste au vu des pièces des dossiers que le licenciement de Madame S intervient essentiellement parce qu'il n'existait pas en son sein une fonction appropriée qui puisse en outre être agréée par Madame S.

49.

Le Tribunal n'a par ailleurs trouvé dans les dossiers des parties aucun indice sérieux de ce que la s.a. « A » menait une politique discriminatoire tendant à obliger les membres de son personnel à terminer leur carrière à l'âge de 60 ans ou s'en approchant.

Il existe certes dans la convention collective de travail du 23 novembre 2009 des exceptions à la garantie de non-licenciement pour les travailleurs qui répondent aux conditions de retraite anticipée. Cette convention collective de travail a été signée par toutes les organisations représentatives des travailleurs (CGSLB, SETCA, CNE). Ces exceptions ont surtout pour objectif de faciliter le départ volontaire à la retraite anticipée. De nombreux travailleurs, en effet, aspirent à quitter l'entreprise plus tôt et de la sorte profiter de manière anticipée de leur retraite. L'objectif n'était certainement pas de pousser certains travailleurs à quitter l'entreprise au seul motif qu'ils avaient atteint l'âge de 60 ans ou s'en approchant.

Le fait que la s.a. « A » ait proposé à plusieurs reprises un plan de départ anticipé s'explique exclusivement par l'impossibilité constatée in tempore non suspecto par les parties de pouvoir trouver une fonction appropriée qui puisse par ailleurs convenir aux desideratas de Madame S.

50.

La demande de Madame S est sur ce point non fondée. Madame S ne démontre pas en l'espèce des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur l'âge.

E. L'indemnité de garantie spécifique de non-licenciement prévue par la convention collective de travail du 1^{er} février 2005**51.**

Madame S sollicite la condamnation de la s.a. « A » à lui payer la somme de 293.569,29 € en vertu du chapitre 2, §3 de la convention collective de travail du 1^{er} février 2005. Elle considère qu'elle a été licenciée en violation de la protection spécifique contre le licenciement dont elle bénéficiait. Madame S invoque en outre la nullité de l'article 2.1. de cette C.C.T.

52.

La s.a. « A » estime que Madame S ne peut prétendre à l'application du chapitre 2 de la convention collective de travail du 1^{er} février 2005 dans la mesure où son contenu a été modifié et remplacé par la convention collective de travail du 23 novembre 2009 relative à la garantie de non-licenciement de job en job.

53.

Le Tribunal remarque que Madame S a invoqué tardivement la protection prévue par la convention collective de travail du 1^{er} février 2005. Dans ses courriers datés des 23 octobre 2010 et 29 avril 2011, Madame S se réfère uniquement à la protection prévue par la convention collective de travail du 23 novembre 2009. Il en est de même de premiers courriers de son conseil. Ce chef de demande apparaît pour la première fois dans les conclusions additionnelles et de synthèse déposées au greffe le 2 février 2015.

54.

La convention collective de travail du 1^{er} février 2005 a été conclue entre la s.a. « F B », la s.a. «FBA » et les organisations représentatives des travailleurs. Pour rappel, FBA avait repris l'ensemble des activités de I, C.-Assurance.

Le chapitre 3 de la convention collective de travail du 1^{er} février 2005 précise que :

« Cette CCT prend effet au 1^{er} janvier 2005,

Elle est conclue pour une durée déterminée de 8 mois qui expire le 31 août 2005 et qui, sauf dénonciation moyennant un délai de 1 mois est tacitement reconduite pour une première période de 28 mois et pour une dernière période de 24 mois, pour prendre fin à partir du 1^{er} janvier 2010.

(...)

Lorsque les engagements contenus dans la présente CCT ont cessé de sortir leurs effets, il est stipulé expressément par la présente qu'en application de l'article 23, in fine, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, les engagements précités - à l'exception des engagements repris au chapitre 2 de cette CCT - ne sont pas intégrés dans le contrat de travail individuel et ne continueront donc pas à sortir leurs effets».

55.

La convention collective de travail du 23 novembre 2009 a quant à elle été conclue par la seule s.a. «FB» et les organisations représentatives des travailleurs.

Le préambule de la convention collective de travail du 23 novembre 2009 indique que : « *il est convenu de prolonger comme suit la CCT relative à la garantie de non-licenciement du 1^{er} février 2005, modifiée par l'avenant du 30 juin 2006* ».

Le point 5 de la convention collective de travail du 23 novembre 2009 précise que : « Sauf disposition expresse dérogatoire dans la présente CCT, elle entre en vigueur au 1^{er} janvier 2010.

(...)

Lorsque les engagements contenus dans la présente CCT ont cessé de produire leurs effets, il est stipulé expressément par la présente qu'en application de l'article 23, in fine, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, les engagements précités - à l'exception des engagements repris au point 2 de cette CCT- ne sont pas intégrés dans le contrat de travail individuel et ne continueront donc pas à produire leurs effets(...) ».

56.

L'article 23 de la loi du 5 décembre 1968 dispose que :

« Le contrat de travail individuel implicitement modifié par une convention collective de travail subsiste tel quel lorsque la convention cesse de produire ses effets, sauf clause contraire dans **la convention même** ».

En principe, seules les dispositions normatives individuelles sont concernées par l'article 23 de la loi du 5 décembre 1968.

La Cour de cassation a cassé un arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 18 juin 2001 qui avait considéré que la clause de stabilité d'emploi était une disposition normative collective même si la sanction était d'ordre individuel (Cass., 10 novembre 2003, J.T.T., 2004, p.95).

Conformément à ce principe, le chapitre 2 de la convention collective de travail du 1^{er} février 2005 doit à la base continuer à produire ses effets au-delà du 1^{er} janvier 2010.

Le chapitre 2 de la convention collective de travail du 1^{er} février 2005 règle spécifiquement la situation des membres du personnel dont Madame S qui se trouvaient en 1^{er} octobre 1993 dans les liens d'une relation de travail statutaire auprès de la C. banque et assurance. La C.C.T. autorise le licenciement de ces travailleurs uniquement dans certains cas et moyennant le respect d'une procédure préalable (motif grave, manquement grave, non acceptation de la mobilité fonctionnelle et/ou géographique, impossibilité d'affectation professionnelle et âge conventionnel de la pension).

Si le licenciement intervient en dehors de ces hypothèses, le travailleur a droit à une indemnité de protection égale à 5 ans d'indemnité de préavis, plafonnée à un montant brut de 293.569,29 €. Cette protection spécifique ne s'applique donc pas aux travailleurs qui répondent aux conditions pour la pension de retraite anticipée légale ou qui répondront à ces conditions dans une période bien déterminée. Durant cette période bien déterminée (variant selon l'ancienneté du travailleur), le travailleur concerné bénéficie tout de même de la garantie générale de non-licenciement dont la violation entraîne le paiement d'une indemnité de protection égale à 1/4 du montant d'une indemnité de préavis, calculée conformément à la grille Claeys applicable au moment du licenciement.

57.

La question préalable que le Tribunal doit examiner est de savoir si oui ou non les effets du chapitre 2 de la convention collective de travail du 1er février 2005 ont pris fin à la suite de la conclusion de la convention collective de travail du 23 novembre 2009.

58.

La convention collective de travail du 23 novembre 2009 n'a pas été signée par la s.a. « F AG » devenue par la suite la s.a. « A ».

La s.a. « F AG » avait absorbé la s.a. « F B » en 2006.

Au moment de la fusion par absorption, la s.a. « FB », la s.a. « FA », la s.a. « F AG » et les organisations représentatives des travailleurs ont conclu une convention collective de travail du 22 juin 2006 relative au règlement des conséquences sociales de la reprise de la s.a. « FBA » par la s.a. « F AG ».

En ce qui concerne la garantie de non-licenciement, le point 6 §1er de la convention collective de travail du 22 juin 2006 précise que :

« §1 F AG s'engage, à l'égard des travailleurs repris de FBA, à respecter la CCT du 1/2/2005 à partir du transfert collectif et ce, aussi longtemps que cette CCT sort ses effets au sein de FB.

Lorsque la CCT du 1/2/2005 cessera ses effets, les dispositions en vigueur au sein de F AG qui règlent les mêmes aspects, seront directement applicables aux travailleurs repris de FBA. Cependant, ces dispositions de la CCT du 1/2/2005, qui sont reprises dans le contrat de travail individuel conformément aux dispositions de la CCT précitée, continueront à être d'application sans restrictions aussi longtemps qu'elles seront applicables au sein de FB en vertu du contrat de travail individuel et cesseront de sortir leurs effets à la date à laquelle elles sont abrogées au sein de FB par des dispositions de CCT contraires à ces dispositions ».

Il résulte de ce qui précède que le chapitre 2 de la convention collective de travail du 1^{er} février 2005 devait rester d'application aux membres du personnel de la s.a. «FBA» transférés à la s.a. « F AG » aussi longtemps qu'il reste d'application au sein de la s.a. « F B ». Le point 6, §1^{er} de la convention collective de travail du 22 juin 2006 précise en outre que le chapitre 2 de la convention collective de travail du 1^{er} février 2005 devait cesser de produire ses effets à la date à laquelle il était abrogé au sein de la s.a. « F B » par des dispositions de convention collective de travail contraires au chapitre 2.

59.

Les normes de l'ancienne convention collective de travail qui survivent dans les contrats individuels de travail disparaissent lors de la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail. La nouvelle convention collective de travail peut être conclue soit avant, soit après l'expiration de la première.

Elle peut avoir pour effet soit de remplacer intégralement la première convention, soit de modifier une partie de ses dispositions normatives, soit de supprimer tout ou partie de ses dispositions normatives individuelles (B.Paternostre, « Droit collectif du travail », tome 2, Anthémis, 2015, p.190; J-P Cordier, « La théorie de l'incorporation des dispositions normatives individuelles dans le contrat de travail », in Les 40 ans de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail, Bruylant, 2008, p.54).

60.

Le Tribunal considère que la convention collective de travail du 23 novembre 2009, entrée en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2010, prolonge et modifie, en ce qui concerne la garantie spécifique de non-licenciement, la convention collective de travail du 1^{er} février 2005, laquelle a pris fin le 1^{er} janvier 2010.

Excepté quelques aménagements, les dispositions sont identiques.

En effet, le point 2 de la convention collective de travail du 23 novembre 2009 relative à la garantie de non-licenciement de job en job règle spécifiquement la situation des membres du personnel dont Madame S qui se trouvaient au 1^{er} octobre 1993 dans les liens d'une relation de travail statutaire auprès de la C.. banque et assurance. la C.C.T. autorise le licenciement de ces travailleurs uniquement dans certains cas et moyennant le respect d'une procédure préalable (motif grave, manquement grave, non acceptation de la mobilité fonctionnelle et/ou géographique, impossibilité d'affectation professionnelle). L'âge conventionnel de la pension ne figure plus parmi les différentes hypothèses permettant l'employeur de licencier.

Si le licenciement intervient en dehors de ces hypothèses, le travailleur a également droit à une indemnité de protection égale à 5 ans d'indemnité de préavis, plafonnée à un montant brut de 293.569,29 €. Cette protection spécifique ne s'applique pas aux travailleurs qui répondent aux conditions pour la pension de retraite anticipée légale ou qui répondront à ces conditions dans une période bien déterminée.

Durant cette période bien déterminée (variant selon l'ancienneté du travailleur), le travailleur concerné bénéficie tout de même de la garantie générale de non-licenciement dont la violation entraîne le paiement d'une indemnité de protection égale à $\frac{1}{4}$ du montant d'une indemnité de préavis, calculée conformément à la grille Claeys applicable au moment du licenciement.

Le fait que la convention collective de travail du 23 novembre 2009 ait été uniquement signée par la s.a. «FB» n'est pas de nature à contredire ce qui précède. En effet, l'application combinée des conventions collectives de travail des 1^{er} février 2.005 et 22 juin 2.006 permet la prise en considération effective de la convention collective de travail du 23 novembre 2009 alors même que la s.a.

« F AG » devenue ensuite « A » n'était pas partie à cette convention.

61.

La demande de Madame S tendant à obtenir une indemnité de protection sur la base de la convention collective de travail du 1^{er} février 2005 n'est pas fondée.

F. L'indemnité de 1^{er}antiP.. spécifique de non-licenciement prévue par la convention collective de travail du 23 novembre 2009

62.

Dans l'hypothèse où la convention collective de travail du 1^{er} février 2005 n'était pas applicable au cas d'espèce, Madame S sollicite la condamnation de la s.a.

« A » à lui payer la somme de 293.569,29 € en vertu du point 2.3 de la convention collective de travail du 23 novembre 2009. Elle considère qu'elle a été licenciée en violation de la protection spécifique contre le licenciement dont elle bénéficie en vertu de la loi du 2011.

Madame S considère que le point 2.1. de la convention collective de travail du 23 novembre 2009, lequel prévoit un régime d'exception à l'application de la garantie spécifique de non-licenciement, doit être déclaré nul en raison de son caractère discriminatoire.

Le point 2.1. de la convention collective de travail du 23 novembre 2009 définit le champ d'application de la garantie spécifique de non-licenciement (dont la violation entraîne une lourde sanction à savoir une indemnité égale à 5 ans d'indemnité de préavis plafonnée à 293.569,29 €). Cette protection spécifique s'applique uniquement aux membres du personnel qui se trouvaient au 1^{er} octobre 1993 dans les liens d'une relation de travail statutaire auprès de la C Banque et Assurance.

Le point 2.1. exclut toutefois de son champ d'application notamment:

« des travailleurs qui répondent aux conditions pour la pension de retraite anticipée légale ou qui répondront à ces conditions dans une période bien déterminée; cette période est fixée à 1 mois par année de service complète dans l'entreprise ; à partir du début de cette période, le travailleur bénéficie de la garantie générale de non-licenciement, reprise au point 1 de la présente CCT ».

63.

Madame S était, au moment de son licenciement, âgée de 59 ans et 3 mois. Elle disposait d'une ancienneté de 38 ans et 10 mois. Madame S entrait, sans la moindre contestation possible, dans l'exception visée au point 2.1. de la convention collective de travail du 23 novembre 2009.

64.

Il résulte du point 2.1. de la convention collective du 23 novembre 2009 que la protection spécifique contre le licenciement est ou n'est plus applicable au travailleur selon qu'il n'a pas atteint ou a atteint l'âge de la pension de retraite anticipée légale (soit en 2012.: 60 ans et 35 ans de carrière) ou encore, qui plus est, selon qu'il ne va pas atteindre ou va atteindre cet âge dans la période calculée selon son ancienneté.

Autrement dit, c'est nécessairement l'âge de l'intéressé qui le rapproche de la période de perte de protection renforcée contre le licenciement, d'autant plus que celle-ci par l'effet de l'ancienneté de service inexorablement liée à son propre vieillissement, s'étend à mesure des ans. Il est clair que compte tenu du calcul de la période concernée suivant le rapport « un mois par année d'ancienneté » la perte de la protection contre le licenciement ne touchera nécessairement que les seuls travailleurs ayant atteint un certain âge, fOt-il variable, lequel apparaît dès lors être un critère déterminant les conditions de licenciement et de perte de protection.

En conclusion, c'est donc bien le critère de l'âge qui, déterminant la perte de la protection renforcée contre le licenciement, modifie nécessairement les conditions de licenciement (Voyez les conclusions de Monsieur l'Avocat général Genlot avant l'arrêt de la Cour de cassation du 7 septembre 2015, RG n°S.14.0015.F/1, disponible sur Juridat).

65.

Au v1,1 de ce qui précède, contrairement à ce qu'affirme la.s.a. « A », il existe bel et bien en l'espèce une différence de traitement liée à l'âge.

En effet, le travailleur qui se trouvait au 1^{er} octobre 1993 dans les liens d'une relation de travail statutaire auprès de la C.. Banque et Assurance bénéficiera ou non de la garantie spécifique de non-licenciement selon qu'il a atteint ou pas l'âge de la pension de retraite anticipée légale ou s'en rapprochant compte tenu de son ancienneté.

66.

Une discrimination (licenciement) fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination lorsqu'elle est objectivement et raisonnablement justifiée, par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires (article 12, §1^{er} de la loi du 10 mai 2007).

67.

La différence de traitement en cause repose manifestement sur un critère objectif et raisonnablement justifié par un objectif légitime.

La garantie spécifique de non-licenciement prend fin à l'âge de la pension de retraite anticipée légale c'est-à-dire lorsque le travailleur a atteint l'âge de 60 ans et dispose de 35 années de carrière. Dans cette hypothèse, ce travailleur est en droit de pouvoir bénéficier de la pension légale. Dès lors qu'il a la possibilité d'un accès à un tel régime de remplacement de revenus en raison de son âge, la nécessité d'une protection contre le licenciement ne se justifie plus du tout de la même manière que précédemment. A l'inverse, le maintien de la protection contre le licenciement en pareil cas apparaît difficilement justifiable.

La garantie spécifique de non-licenciement prend également fin à un âge objectivement déterminable, à savoir l'âge de la pension de retraite anticipée légale (60 ans) réduit d'une durée égale à 1 mois par année complète d'ancienneté au sein de l'entreprise.

Telle était la situation de Madame S au moment de son licenciement. Elle était âgée de 59 ans et 3 mois et disposait d'une ancienneté au sein de l'entreprise de 38 ;ms et 10 moi..

Le Tribunal observe que les travailleurs qui, à l'instar de Madame S, entrent dans cette catégorie d'âge disposent toujours d'une protection contre le licenciement. Les indemnités dues en cas de violation de cette protection sont assez importantes : le paiement d'une indemnité de protection égale à $\frac{1}{4}$ du montant d'une indemnité de préavis, calculée conformément à la grille Claeys applicable au moment du licenciement .

En l'espèce, compte tenu de son ancienneté, Madame S a perçu la somme de 61.603,31 € bruts à titre d'indemnité « garantie de non-licenciement », correspondant à $\frac{1}{4}$ du résultat de la formule Claeys ce qui correspond grosso modo à une indemnité équivalente à 9 mois de rémunération.

AL' total, donc, compte tenu de la décision du Tribunal concernant la fixation du délai de préavis raisonnable, Madame S a bénéficié d'une indemnité compensatoire de préavis couvrant une période de quelques 49 mois ou 4 ans et 1 mois.

Alors que Madame S peut déjà au vu de l'âge, ce qui précède bénéficier de la pension de retraite anticipée légale, elle dispose de la possibilité de pouvoir bénéficier d'un régime de chômage avec complément d'entreprise. Enfin, elle a perçu au moment de son licenciement, un capital d'assurance de groupe.

Clairement, donc, Madame S n'a pas été discriminée en raison de la perte de la garantie spécifique de non-licenciement. En l'espèce, la limitation de la garantie spécifique compte tenu de son âge est objectivement et raisonnablement justifiée, par un objectif légitime. Les moyens de réaliser cet objectif étaient visiblement appropriés, et nécessaires.

La demande de Madame S est non fondée.

G. L'indemnité de protection visée par la convention collective de travail du 6 décembre 2010

68.

Madame S sollicite la condamnation de la s.a. « A » à lui payer la somme de 40.636,32 € à titre d'indemnité de protection.

69.

La convention collective de travail du 6 décembre 2010 impose une procédure d'accompagnement préalable aux licenciements qui résultent d'une part du comportement du travailleur et d'autre part de circonstances économiques ou techniques.

La convention collective de travail précitée ne définit pas ce qu'il convient d'entendre par « circonstances économiques ou techniques ».

Le Tribunal considère à cet égard que la problématique du reclassement professionnel de Madame S au terme de sa mission exercée au sein de l'a.s.h.l. « Si » constitue une circonstance économique ou technique au sens de la convention collective de travail du 6 décembre 2010.

70.

L'article 5 de la convention collective de travail du 6 décembre 2010 dispose que :

<< L'entreprise qui envisage une réduction d'emploi pour des raisons économiques ou techniques doit, préalablement à cette réduction, prendre toutes mesures utiles pour sauvegarder autant que possible l'emploi du personnel en service. Il y a lieu à cet effet:

1. D'arrêter l'embauchage de personnel nouveau pour les fonctions touchées par des mesures de restriction dans les services auxquels ces mesures s'appliquent;
2. De limiter l'embauchage pour les services non touchés en compensant les départs qui se produisent par des mutations d'un service à un autre, dans la mesure où la qualification, la compétence ou un éventuel recyclage du personnel intéressé le permettent et en informant le personnel des vacances d'emploi ;
3. De prévoir une politique de l'emploi et, si possible, un plan de reclassement au sein de l'entreprise en organisant pendant la durée de ce plan des actions de formation ou de recyclage de tout ou partie du personnel ayant les aptitudes requises de passer d'un service à un autre;
4. De négocier éventuellement dans certains cas un mécanisme de pension anticipée;

5. Lorsque les problèmes de reclassement s'avèrent insolubles au niveau de l'entreprise, d'en informer préalablement au licenciement, le président de la Commission paritaire des entreprises d'assurances ».

71.

La s.a. « A » ne démontre pas qu'elle a respecté l'article 5 de la convention collective de travail du 6 décembre 2010. Elle n'apporte pas la preuve d'avoir informé préalablement au licenciement de Madame S le président de la Commission paritaire des entreprises d'assurances.

72.

L'article 15 de la convention collective de travail du 6 décembre 2010 précise qu'à défaut d'avoir respecté la procédure prévue à l'article 5, l'employeur est tenu de payer à titre de sanction, une indemnité égale à 6 mois de rémunération mensuelle s'agissant d'un travailleur disposant d'une ancienneté supérieure à 5 ans.

La s.a. « A » affirme que les indemnités prévues par la convention collective de travail du 6 décembre 2010 ne sont pas cumulables avec celles prévues par la convention collective de travail du 23 novembre 2009.

Elle se réfère à l'article 6, §2 de la convention collective de travail du 22 juin 2006 relative au règlement des conséquences sociales de la reprise de la s.a. FBA par la s.a. F AG.

Cette disposition indique que :

« Par dérogation au chapitre 1, §3 et au chapitre 2, §3, il est convenu par la présente que si lors d'une cessation du contrat de travail, tant une des indemnités de dédommagement reprises dans la CCT du 1/02/2005 qu'une indemnité de dédommagement applicable au niveau du secteur des assurances sont dues au travailleur, seule l'indemnité de dédommagement la plus avantageuse pour le travailleur est octroyée et la clause pénale la moins avantageuse est absorbée par la meilleure ».

73.

Le Tribunal rappelle que la convention collective de travail du 23 novembre 2009 est prise en considération en raison de l'application combinée des conventions collectives de travail des 1er février 2005 et 22 juin 2006.

Le Tribunal n'aperçoit dès lors pas les raisons pour lesquelles l'article 6, §3 de la convention collective de travail du 22 juin 2006 serait écarté. Cette convention collective de travail a été conclue à durée indéterminée et n'a pas été, selon les informations dont dispose le Tribunal, dénoncée par les parties signataires. La convention collective de travail du 23 novembre 2009 n'a pas abrogé, même implicitement, l'article 6, §3 de la convention collective de travail du 22 juin 2006.

Les parties qui ont signé cette convention du 22 juin 2006 disposaient parfaitement de la possibilité d'interdire le cumul entre une indemnité de protection prévue par une convention d'entreprise et une indemnité de protection prévue par une convention sectorielle.

74.

La demande de Madamti S est non fondée.

— — — — —

H. L'abus de droit de licencier

75.

Madame S sollicite la condamnation de la s.a. « A » à lui payer la somme de 25.000 € évaluée ex aequo et bono à titre de dommages et intérêts.

Madame S considère que son employeur lui a manqué d'égards et de respect dès le terme de ses activités exercées pour le compte de l'a.s.b.l. « S ». Elle met en évidence les fonctions temporaires qui lui avaient été confiées et qui, selon ses dires, ne correspondaient pas du tout à ses compétences. Elle épingle la volonté répétée de son employeur de tenter de lui faire accepter un plan de départ volontaire. Elle dénonce enfin les hésitations de son employeur lequel a même tenté dans un premier temps de revenir sur sa décision de la licencier. Elle explique que cette situation a engendré du stress.

76.

Le Tribunal considère que Madame S ne rapporte pas la preuve d'un comportement fautif de la part de la s.a. « A ». Le Tribunal se réfère aux développements qu'il a consacrés quant à la qualité et la nature des fonctions temporaires que Madame S avait exercées au terme de sa mission au sein de l'a.s.b.l. ; Si ».

Au vu des compétences de Madame S et de la faible qualité de ses prestations rapportées par l'ensemble de ses responsables à partir de novembre 2010, il n'est nullement fautif d'insister auprès de Madame S quant à la possibilité d'envisager un départ anticipé qui plus est, avantageux. A cet égard, Madame S ne démontre aucun comportement excessif voire agressif au moment de la proposition de ces plans.

Les hésitations au moment du licenciement sont regrettables. Ces hésitations ont engendré un retard dans le paiement des indemnités de rupture (le paiement est intervenu le 26 septembre 2012 alors que le licenciement est intervenu le 1^{er} juillet 2012).

La s.a. « A » a assumé les conséquences de ces hésitations en payant la somme de 2.173,64 € à titre d'intérêts de retard sur les indemnités de rupture. Ces intérêts réparent adéquatement le dommage lié au retard de paiement des indemnités de rupture. Madame S n'invoque d'ailleurs aucun dommage particulier sur ce point.

77.

La demande de Madame S est non fondée.

1. Les pécules de vacances e arriérés de rémunération

78.

Dans le dispositif de ses dernières conclusions, Madame S réclame la somme de 3.013,06 € à titre d'arriérés de pécule de vacances de départ.

Madame S explique qu'en 2012, elle n'a pris aucun des 20 jours de congés auxquels elle avait droit.

79.

Le Tribunal ne peut suivre la position de Madame S. Elle a bel et bien pris ses congés annuels en mai et juin 2012.

80.

Par ailleurs, Madame S prétend qu'elle avait droit à des jours de congés extra-légaux. Le Tribunal ne dispose à cet égard d'aucune pièce permettant d'apporter du crédit à cette demande. Le Tribunal constate d'ailleurs que ce chef de demande n'est pas repris dans le dispositif de ses dernières conclusions.

81.

La demande de Madame S est non fondée.

J. t, i _restitution des rémunérations inc:HI_ ment retenues

82.

Madame S prétend que la s.a. « A » a opéré des retenues à hauteur de 35.160,12 €. Elle se base uniquement sur le document « compte individuel » qui lui a été remis pour justifier cette demande.

Il est tout de même étonnant, vu l'importance de ce montant, que Madame S n'ait pas réagi à la suite de ces différentes retenues sur rémunération.

Madame S ne dépose d'ailleurs aucun relevé précis des différentes retenues qu'elle considère comme étant illégales ou injustifiées.

83,

Dans ses dernières conclusions, la s.a. « A. » a apporté des explications quant aux différentes retenues qui ont été effectuées. Plus précisément, un montant de 4532,76 € au mois de mai 2012 (rectification de salaire) et 7.921,71 € au mois de juin 2012 (récupération d'indu).

Madame S n'apporte aucun développement sérieux permettant au Tribunal de considérer que ces retenues n'étaient pas en soi justifiées.

84.

Indépendamment de ces deux retenues, Madame S ne démontre pas que la s.a. « A » a procédé à d'autres retenues injustifiées. Le seul document « compte individuel » n'est pas pertinent.

La demande de Madame S est non fondée.

K. La capitalisation des intérêts**85.**

Madame S a par requête réceptionnée par le greffe le 30 avril 2013 postulé la capitalisation des intérêts échus à la date du 1^{er} janvier 2013.

86.

L'article 1154 du Code civil dispose que :

« les intérêts échus des capitaux peuvent produire des intérêts ou par une sommation judiciaire ou **par une convention spéciale, pourvu que, soit dans la sommation, soit dans la convention, il s'agisse d'intérêts dus au moins pour une année entière** ».

Le dépôt de conclusions peut être considéré comme un acte équivalent à une sommation judiciaire, si ces conclusions attirent l'attention du débiteur sur la capitalisation des intérêts (cass., 17 janvier 1992, Pas., 1992, 1, p.421). L'article 1154 du Code civil n'exige pas que le montant des intérêts échus soit précisé dans la sommation (Cass., 26 avril 2001, RGDC, 2006, p.346). L'article 1154 du Code civil ne requiert pas que le montant de la dette principale soit certain pour que la capitalisation soit possible; la capitalisation des intérêts n'est pas exclue par le fait que le montant de la dette principale reste contesté (cass., 16 décembre 2002, JTT, 2003, p.89). Cette disposition légale peut s'appliquer aux intérêts dus sur une indemnité qui est accordée en raison de la résiliation irrégulière d'un contrat de travail et concerne, dès lors, une obligation résultant d'un contrat (cass., 13 avril 1987, J.T.T., 1987, p.330; Cass., 16 décembre 2002, J.T.T., 2003, p.89).

Les indemnités compensatoires de préavis constituent bien un capital au sens de l'article 1154 du code civil (C.T.I.ège, 27 avril 2001, disponible sur Juridat).

87.

Le tribunal estime que la capitalisation des intérêts demandée peut être accordée mais seulement à partir du 1^{er} juillet 2013. Il doit en effet s'agir d'intérêts dus au moins pour une 2^{ème} année entière. Or, le licenciement de Madame S prend effet à partir du 1^{er} juillet 2012.

 - - . - -

L. La communication du formulaire C4-RCC

88.

Dans ses dernières conclusions, Madame S sollicite la condamnation de la s.a. « A » à lui délivrer le formulaire C4-Régime de chômage avec complément d'entreprise.

La s.a. « A » a communiqué ce formulaire dûment complété par courrier recommandé daté du 11 mars 2014.

Cette demande est dès lors devenue sans objet.

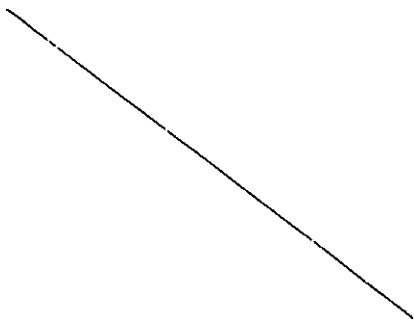
M. ei dépens

89.

Conformément à l'article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire, les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, si les parties succombent respectivement sur quelque chef. Il appartient dans cette hypothèse au juge de déterminer dans quelle proportion seront dus les dépens par chacune des parties. Il dispose d'un pouvoir discrétionnaire. Les motifs de sa décision ne doivent pas être spécifiés (B.Biemar, « L'accès économique à la justice, in Manuel de procédure civile, tome 2, **larcier.- 20 .S, .278**).

Le Tribunal décide en l'espèce de compenser une partie des dépens, Madame S n'obtenant gain de cause que sur une partie limitée des chefs de demande.

Le Tribunal fore le montant de l'indemnité de procédure à 2.750 €.



PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant après un débat contradictoire conformément à l'article 747 du Code judiciaire et après avoir entendu Monsieur Frédéric MASSON, Substitut de l'Auditeur du travail de Bruxelles, en son avis partiellement conforme, donné verbalement à l'audience du 26 février 2016, auquel les parties ont souhaité répliquer,

Déclare les demandes recevables et fondées dans la mesure ci-après :

Condamne la s.a. « A » à payer à Madame S les sommes de :

- 55.593,82 € bruts à titre d'indemnité complémentaire de préavis à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis la date à laquelle ils étaient dus;
- 336,28 € bruts à titre d'arriérés de rémunération pour les mois de mai et juin 2012. à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis la date à laquelle ils étaient dus.

Déclare la demande de Madame S relative à la capitalisation des intérêts recevable et fondée,

En conséquence, dit pour droit que le montant des condamnations en faveur de Madame S sera augmenté des intérêts légaux et judiciaires, capitalisés à la date du 1^{er} juillet 2013 .:

Débouté Madame S du surplus de ses demandes;

Délaisse à la s.a. « A » ses propres dépens et la condamne aux dépens de Madame S, fixés par le Tribunal à la somme de 2.750 €;

Ainsi jugé par la 1ere Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles
à laquelle étaient présents et siégeaient :

Laurent MASSAUX,
Sylvie VANGELUWE,
Stanly SIMON,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du **02 MAI 2016** à laquelle était présent:

Laurent MASSAUX, Juge,
assisté par Anne-Christine GEERS, Greffier délégué.

Le Greffier délégué,

A-C. GEERS

Les Juges sociaux,

S. VANGELUWE & S. SIMON

Laurent MASSAUX