



Numéro de répertoire

2018/ C.I. 15:1

Date du prononcé

2 SEP. 2018

Numéro de rôle :

16/ 13851 / A

Numéro auditorat :

17/7/17/002

Matière:

Contrat de travail employé

Type de jugement :

Contradictoire
définitif (19)

Expédition

Délivrée à	Délivrée à
Le	Le,
€:	€:
PC:	PC:

**Tribunal du travail francophone de
Bruxelles
2ème Chambre**

Jugement

EN CAUSE:

Madame K,

Domiciliée A1,

demanderesse, comparissant par Me Alexandra TYMEN loco Me Christiaan DELPORTE, avocats, dont le cabinet est sis Chaussée de La Hulpe, .181/24 . à 1170 Bruxelles ;

CONTRE:

1/ La S.A. B, inscrite à la B.C.E. sous le n°N1,

dont le siège social est sis A2,

défenderesse, comparissant par Me Julie MARKEY, avocat, dont le cabinet est sis Boulevard du Souverain, 36/8 à 1170 Bruxelles;

2/ La S.A. A, inscrite à la B.C.E. sous le n°N2,

dont le siège social est sis A3, défenderesse, comparissant par Me Marina ANGEUNI loco Me Paul GEEREBAERT, avocats, dont le cabinet est sis Boulevard de l'Empereur, 3 à 1000 Bruxelles;

Vu la loi du 10/10/1967 contenant le Code Judiciaire, modifiée par la loi du 3/8/1992.

Vu la loi du 15/6/1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu la requête contradictoire déposée par la partie demanderesse le 22.12.2016 à l'encontre des deux parties défenderesses;

Vu l'ordonnance rendue par le Tribunal du Travail francophone de Bruxelles fixant les dates de conclusions et de plaidoiries du 21.03.2017;

Vu les conclusions principales de la première défenderesse, la S.A.B, du 23.06.2017;

Vu les conclusions principales de la seconde défenderesse, la S.A. Ad u du 23.08.2017;.

Vu les conclusions principales de la demanderesse du 23.10.2017;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse de la S.A. B du 21.12.2017;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse de la S.A. A du 22.02.18; .

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse de la demanderesse du 22.03.2018;

Vu les conclusions de la synthèse de la S.A. B du 19.04.2018;

Vu les conclusions de synthèse de la S.A. A du 23.05.2018;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience du 25.06.2018, où la tentative de conciliation a échoué;

Entendu Monsieur l'Auditeur en son avis oral défavorable, auquel la partie demanderesse et la S.A. A ont répliqué;

Les débats ont été clos. L'affaire a été prise en délibéré;

1. LES FAITS:**AI. Position de la demanderesse :**

La partie demanderesse a été engagée par la S.A. B, à l'origine la C S.A., en 1974, souligne-t-elle, en qualité d'agent statutaire;

Dans le cadre du passage vers un emploi contractuel, elle a signé un contrat d'emploi le 31.03.1994 reprenant son ancienneté au service de la banque depuis le 16.05.1974 (pièce 1 demanderesse);

Le 24.06.1999, elle a été victime d'un accident de travail ayant entraîné des incapacités successives; la consolidation des lésions est intervenue le 16.10.2001, avec un taux d'incapacité permanente partielle de 31%;

La partie demanderesse a connu également une incapacité de travail ininterrompue depuis le 01.06.2004;

Elle bénéficie depuis lors d'une rente d'invalidité mensuelle extra légale, payée par la S.A. A (auparavant F), en vertu d'une police souscrite à son bénéfice par la banque;

En effet, en sa qualité de travailleuse de la banque, la demanderesse bénéficie du règlement d'assurance groupe, qui comprend notamment une assurance collective d'invalidité;

Ainsi, depuis le 01.01.1996, est annexée au règlement d'assurance groupe (pièce 1 de la S.A. A)- de la C - une assurance collective d'invalidité complémentaire, qui couvre le risque d'incapacité de travail économique à la suite d'une maladie ou d'un accident (aussi bien un accident de la vie privée qu'un accident de travail) -(Art. 3.1 de l'assurance collective d'invalidité du 01.01.1996); il est précisé que la fin de la garantie intervient à « *l'âge de mise à la pension* » (Art. 3.3) (l'assurance groupe indique, en son point 4, que l'âge de la mise à la pension est de 60 ans - pièce 1) ;

A compter du 01.01.2002, une assurance collective d'invalidité complète le règlement d'assurance groupe (pièce 2 de la S.A.A); l'article 2.1 de cette assurance collective d'invalidité couvre le même risque que celui couvert par l'assurance collective d'invalidité de la C, à savoir « *incapacité de travail économique à la suite d'une maladie et d'un accident, aussi bien un accident de la vie privée qu'un accident de travail* »; la fin de la garantie intervient toujours à l'âge de la mise à la pension (60 ans -Art. 2.3);

Par une convention collective de travail **du 12.06.2007**, entrée en vigueur le 01.01.2008 (pièce 4 de la S.A. A), la F a prévu un régime différent d'assurance collective d'invalidité qui distingue cette fois « *Je complément patronal* », couvrant les situations d'incapacité de travail découlant d'un accident de la vie privée et « */l'indemnité extra-légale* » couvrant les situations d'accident du travail sur le chemin du travail; l'article 7.1 de la CCT prévoit l'abrogation de toutes les dispositions et usages précédents en matière de couverture extra-légale en cas d'absence pour cause d'incapacité de travail ;

Cette CCT de 2007 prévoit néanmoins un régime transitoire qui précise, notamment, que pour le complément patronal :

- *«... les travailleurs qui, avant la date d'entrée en vigueur de la précédente CCT, bénéficiaient cependant déjà de la rente prévue par l'assurance collective d'invalidité complémentaire à l'assurance groupe, continuent de bénéficier du même montant de rente, calculé conformément aux dispositions de cette assurance mais payé par assurance collective revenu garanti.*

La présente CCT s'applique toutefois aux travailleurs précités f! Orès leur reprise de travail effective.

A la poursuite du paiement de la rente précitée, s'associe /l'assimilation de la période d'incapacité de travail à des périodes d'occupation comme affilié pour le calcul de la carrière dans le cadre de /l'assurance groupe à laquelle le travailleur est affilié » ;

La conclusion de cette CTT a donné lieu à la conclusion d'un contrat d'assurance le **13.11.2007** (pièce 5 de A) entre la F et la F Insurance, contrat repris le **02.12.2012** par la B et A (pièce 6 de A) ;

Les deux conventions mettent en œuvre ce qui était prévu par la CCT du 12.06.2007 en guise de régime transitoire de la manière suivante :

« Chacune des personnes répondant aux critères ci-dessus est affiliée à la convention dès qu'elle remplit les conditions ci-après:

- o *Ne pas être absent du travail pour cause d'incapacité de travail, d'invalidité ou d'interruption complète de carrière, quelle qu'en soit la nature, notamment en raison d'un crédit temps, d'un congé parental, d'un congé palliatif ou d'un congé pour assistance médicale à une personne gravement malade. Dans ces cas, /l'affiliation est reportée au jour où le membre du personnel reprend effectivement le travail... » (Art. 4 CCT) ;*

A partir du mois **d'août 2013**, le paiement de cette rente d'invalidité à la demanderesse a été suspendu sans qu'à ni l'assureur ni son employeur ne l'informent de ce fait, dit-elle, ni ne justifient aucunement cette décision ;

La demanderesse signale qu'elle a tenté, en vain, de connaître les raisons de cette suspension; par courrier du 17.03.2004 (pièce 3 de son dossier), elle a formellement interrogé son employeur;

Par courrier du 02.04.2014 (pièce 4 demanderesse), l'employeur a indiqué s'être renseigné auprès de la compagnie d'assurance, celle-ci **lui** confirmant que le paiement de la rente d'invalidité était limité **à l'âge de 60 ans**; dans ce courrier, l'employeur donnait pour choix à la demanderesse de prendre sa pension anticipée ou de conserver uniquement le bénéfice des indemnités versées par la mutuelle;

Par courrier du 07.04.2014 (pièce 5 demanderesse), l'employeur a prétendu enfin à l'existence d'un paiement indu de 5.779,68 EUR dans le chef de la demanderesse et a mis en demeure celle-ci de procéder à son remboursement;

Par courrier du 27.04.2014, la demanderesse a demandé communication des conventions collectives de travail relatives aux conditions d'octroi de la rente d'invalidité, et répondait, comme suit, à la demande de l'employeur:

« ... JI y a de nombreuses années, vous avez commis des erreurs en matière de gestion des rémunérations; j'en fus victime.

Vous citez aujourd'hui un montant de 5.779,68 EUR payé en surplus et vous me menacez, à défaut de régularisation, de poursuites et de mesures ultérieures !

Je comprends d'autant moins votre pugnacité, voire votre bellicisme, dans la mesure où je suis en incapacité de travail de longue durée et que votre responsabilité a été mise en cause dans un jugement rendu par la Cour du Travail en 1999, soit dix ans après les faits.

J'interroge mon conseil et vous reviens dans les meilleurs délais... » ;

Par courrier du 26.05.2014 (pièce 9 demanderesse), l'employeur a réitéré sa demande de remboursement, sans apporter aucune réponse quant aux observations formulées par la demanderesse;

Par courrier du 02.06.2014 (pièce 10 demanderesse), la demanderesse a, une nouvelle fois, demandé que l'employeur lui donne les explications nécessaires face à sa réclamation d'un indu de ;>.779,68 EUR; elle souhaitait que soit détaillée l'origine du montant exigé, les dates, et les justificatif, etc... ; une fois ces éléments réunis, elle aviserait quant à la suite à réserver à la requête de l'employeur;

Par courrier du 02.12.2014 de son conseil (pièce 11 demanderesse), la demanderesse a également mis en demeure son employeur d'inviter son assureur à poursuivre le paiement de la rente d'invalidité et à lui verser les arriérés de rente dus depuis l'âge de 60 ans; elle invoquait notamment que la cessation à l'âge de 60 ans du paiement de la rente d'invalidité était constitutive d'une discrimination sur base de l'âge, qu'aucune anticipation de l'âge de la cessation de la rente d'invalidité n'était d'ailleurs acceptable car elle constituait une différence de traitement révélatrice d'une discrimination puisqu'elle était basée sur la durée de l'incapacité de l'affilié à la date du 01.01.2008 ; une telle différence de traitement ne pouvait trouver un motif spécifique de légitimation dans l'article 12, §2 de la loi du 10.05.2017 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ;

- Par courrier du même jour, le conseil de la demanderesse (pièce 12 de son dossier) communiquait à l'assureur copie de la lettre adressée par lui à l'employeur et l'invitait à régulariser la situation sans délai ;

Par courrier du 05.02.2016 (pièce 15), la seconde défenderesse a invoqué que la fin du paiement de la rente, limitée aux 60 ans de la demanderesse, constituait le terme-contractuellement convenu; l'assureur a, en outre, prétendu que l'article 12, §2 de la loi du 10.05.2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination autorise la fixation d'un âge terme aux prestations d'invalidité sans qu'aucune justification particulière ne doit être apportée; un terme fixé à 60 ans répond à cette possibilité légale; il a contesté, sur pied de cet article, le droit au paiement d'une rente d'invalidité à la demanderesse jusqu'à ses 65 ans;

Par courrier du 19.02.2016 (pièce 17 demanderesse), l'employeur a invoqué que les engagements contractuels qu'il avait convenu avec son assureur étaient opposables à la demanderesse et que celle-ci ne justifiait pas d'un droit au paiement d'une rente d'invalidité au-delà de l'âge de 60 ans; l'invoquait également l'article 12, §2 de la loi du 10.05.2007 et prétendait encore que la cessation du paiement de la rente d'invalidité à la demanderesse à partir de son soixantième anniversaire était entièrement conforme à la loi et aux dispositions conventionnelles;

C'est dans ces conditions que la demanderesse, n'ayant pas obtenu satisfaction, a introduit la présente action;

A.2 Position de la g^{re}mière défenderesse :

La première défenderesse confirme dans ses conclusions que la demanderesse est occupée au sein de la B, anciennement F Banque, depuis 1974, d'abord en qualité d'agent statutaire puis en qualité de travailleuse salariée engagée par contrat de travail ;

De par ce fait, elle est affiliée au plan de pension complémentaire instauré par son employeur et financé au moyen d'un contrat d'assurance groupe souscrit auprès de A (anciennement dénommée F INSURANCE BELGIUM S.A.) - pièce 1 première défenderesse;

En sus de ce plan de pension complémentaire, B a contracté auprès de A une assurance collective invalidité complémentaire prévoyant le paiement d'une rente d'invalidité en cas d'incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident de l'affilié; cette rente d'invalidité est l'objet du présent litige ;

D'emblée, il faut préciser que le règlement contenant les conditions d'octroi de cette rente d'invalidité a été modifié en 2008 suite à une convention collective de travail conclue entre B et les organisations représentatives des travailleurs (pièces 2 à 5 première défenderesse);

B continue son exposé des faits en décrivant la relation qui a existé entre la demanderesse et B; elle relate, que la demanderesse, comme cela a déjà été dit plus haut, a d'abord travaillé au sein de B en qualité d'agent statutaire puis en qualité d'agent contractuel; elle était alors affiliée au plan de pension complémentaire instauré par son employeur et financé au moyen d'un contrat d'assurance groupe souscrit auprès de A et dont elle déclarait avoir reçu le règlement (Art. 4 contrat de travail - pièce 1 demanderesse);

Jusqu'au 01.01.2008, les droits et obligations des affiliés à ce plan ont été inscrits dans le règlement de pension (dénommé « Règlement d'assurance groupe » - pièce 1) auquel étaient jointes les conditions particulières relatives à l'octroi d'une rente d'invalidité aux affiliés de ce plan (dénommées « Assurance collective d'invalidité complémentaire à l'assurance groupe » - pièce 2);

Il ressort de la requête de la demanderesse que cette dernière a été victime d'un accident de travail le 24.06.1999, ce qui a entraîné des incapacités temporaires successives de travail jusqu'au 15.10.2001;

La consolidation des lésions a été fixée le 16.10.2001, concluant à un taux d'incapacité de travail permanente partielle de 31%, tel que statué par le Tribunal du Travail de Nivelles, section Wavre, en date du 20.01.2009 (pièce 2 demanderesse);

Depuis juin 2004, la demanderesse est en incapacité de travail ininterrompue, ce qui a pour conséquence qu'une rente d'invalidité extra légale lui a été payée en exécution du volet assurance collective invalidité complémentaire de l'assurance groupe (pièce 2f;

B décrit ensuite les relations entre elle-même et A, l'assureur, et souligne que le règlement de pension ainsi que les conditions particulières en application desquelles la rente d'invalidité était payée ont évolué dans le tem ;

Le règlement de pension en vigueur **depuis le 01.01.2002** prévoyait le paiement d'un capital pension complémentaire à l'affilié (voir art. 5.2 règlement de pension - pièce 1) ainsi que le paiement de diverses prestations aux bénéficiaires de l'affilié en cas de décès de ce dernier (voir art. 5.3 et 5.4 - pièce 1);

L'article 3 de ce règlement de pension, intitulé « âge de mise à la pension dans le cadre de l'assurance groupe » précisait que l'âge de la mise à la pension est **de 60 ans** (pièce 1); ce règlement de pension comprenait également un règlement d'assurance collective d'invalidité complémentaire à l'assurance groupe, contenant notamment les dispositions suivantes (pièce 2) :

Article 2.1 du règlement invalidité:

« ... le risque couvert par l'assurance est l'incapacité de travail économique à la suite d'une maladie ou d'un accident aussi bien de la vie privée qu'un . accident de travail » ;

Article 2.3 du règlement :

« ... la rente cessr d'être payée à 60 ans (et ce, par référence à l'âge de la mise à la pension prévu par le règlement de pension)»;

Le 12.06.2007, une convention collective de travail relative à la couverture. extra légale en cas d'absence pour cause d'incapacité de travail, a été conclue entre B {à l'époque dénommée F BANQUE S.A.}, et les organisations représentatives des travailleurs; cette CCT est entrée en vigueur le 01.01.2008 {Art. 8.1 CCT- pièce 3};

Cette CCT prévoit également que l'assurance collective invalidité complémentaire à l'assurance groupe est supprimée et ce avec effet au 01.01.2008 {Art. 7.2 et 8.1 de la CCT- pièce 3};

Cependant, la CCT a prévu des dispositions transitoires quant à l'entrée en vigueur de ces dispositions pour les travailleurs de B se trouvant déjà en incapacité de travail lors de son entrée en vigueur, à savoir le 01.01.2008; il s'agit de préserver les droits acquis des travailleurs et d'éviter toute difficulté du point de vue du droit des assurances par rapport aux rentes en cours de paiement puisque le risque assuré était réalisé ;

D'emblée, il faut préciser, dit la première défenderesse, que, contrairement à ce que prétend la demanderesse et suite aux informations communiquées par A, l'incapacité de travail de Madame K résulte Q'un accident-de la vie privée et non d'un accident de travail ;

Plus précisément, en ce qui concerne l'octroi de la rente d'invalidité, l'article 8.2.1, §3 de la CCT du 12.06.2017 prévoit que:

« ... les travailleurs qui, avant la date d'entrée en vigueur de la présente CCT, bénéficiaient cependant déjà de la rente prévue par l'assurance collective d'invalidité complémentaire à l'assurance groupe, continuent à bénéficier du

même montant de rente calculé conformément aux dispositions de cette assurance mais payé par l'assurance collective revenu garanti. La présente CCT s'applique toutefois aux travailleurs précités après leur reprise de travail effective... » ;

La philosophie est, dit la première défenderesse, simple : rien ne change pour les rentes d'invalidité en cours puisque le but est QLQ réserver le droit des travailleurs pour lesquels le risque assuré est déjà survenu;

La demanderesse fait partie des travailleurs visés par cette disposition puisqu'au 01.01.2008, elle percevait une rente d'invalidité en exécution de l'assurance collective d'invalidité complémentaire à l'assurance groupe;

Les mesures prévues par la CCT de 2007 ont donné lieu à la conclusion, par B, d'une Nouvelle convention d'assurance collective, intitulée « F Incarne Care - assurance collective revenu garanti », avec A;

Cette convention est entrée en vigueur **le 01.01.2008**; elle régleme l'assurance collective revenu garanti visée par l'article 8.2.1, §3 de la CCT du 12.06.2007 (pièces 4 et 5 première défenderesse) ;

L'article 4 de la convention prévoit que « *si le travailleur est absent pour cause d'incapacité de travail lors de son entrée en vigueur, c'est-à-dire le 01.01.2008, son affiliation est reportée au jour où il reprend effectivement le travail*», ce qui correspond à ce qui est prévu par la CCT du 12.06.2007 précitée (pièce 4 première défenderesse);

B précise également que la demanderesse n'a jamais repris effectivement le travail, de sorte qu'elle n'a jamais pu être affiliée à la nouvelle couverture d'invalidité ;
L'annexe 2 de la convention F Incarne Care prévoit, quant à elle, les modalités de reprise des engagements antérieurs relatives à la couverture d'invalidité prévue par B; cette annexe précise, en son point 3 (pièce 5 première défenderesse) :

« F Employee Benefits prendra en charge le paiement des rentes d'invalidité des personnes étant en incapacité de travail d'une durée supérieure à 1 an au 1er janvier 2008 pour les membres du personnel bénéficiant à cette date du paiement d'une rente d'invalidité obtenue par la couverture d'une des conventions d'assurance souscrite entre B et A.

Le paiement de la rente cesse à la retraite et, au plus tard, à la fin dû mois au cours duquel l'affilié atteint l'âge de 60 ans»;

Ainsi, en application de l'article 8.2.1, §3 de la CCT du 12.06.2007, Madame K conservait ses droits, c'est-à-dire le paiement d'une rente d'invalidité conforme au règlement d'invalidité, désormais payée par l'assureur en exécution de l'annexe 2 de la convention F Incarne Care;

B relate ensuite que, depuis juin 2004, comme Madame K bénéficiait d'une rente d'invalidité conformément au règlement d'invalidité en vigueur depuis le 01.01.2002 et que, comme exposé ci-avant, elle n'était pas affiliée à la nouvelle couverture d'invalidité instaurée par la CCT du 12.06.2007;

Par conséquent et en application de l'article 2.3 du règlement d'invalidité (pièce 2), de l'article 8.2.1, §3 de la CCT du 12.06.2007 (pièce 3) et du point 3 de l'annexe 2 à la convention F Incarne Care (pièce 4), la rente d'invalidité a cessé d'être payée à Madame K à partir d'août 2013, lorsque cette dernière a atteint l'âge de 60 ans, ce qui fait l'objet du présent litige;

Enfin, B reprend l'échange des courriers entre les parties concernant l'arrêt du paiement de la rente d'invalidité et confirme, en ce qui concerne la cessation du paiement de la rente d'invalidité à 60 ans, qu'il s'agit du terme contractuellement prévu à l'alinéa 7 du point 3 de l'annexe 2 de la convention F Incarne Care et que l'article 12, §2 de la loi du 10.05.2017 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination autorise la fixation d'un âge terme aux prestations d'invalidité sans qu'une justification particulière doive être apportée, de sorte que l'âge terme fixé à 60 ans répond à cette possibilité légale;

A.3 Position de la deuxième défenderesse :

La deuxième partie défenderesse reprend les faits, tels que déjà exposés par la première partie défenderesse ;

Elle souligne également que le règlement contenant les conditions d'octroi des bénéficiaires « pension et invalidité » a été modifié à plusieurs reprises et, pour la couverture extra légale en cas d'absence pour cause d'incapacité de travail (volet invalidité compris) par la convention F Incarne Care signée le 13.11.2007 et entrée en vigueur le 01.01.2008, suite à une CCT conclue entre la B et les organisations représentatives des travailleurs le 12.06.2007 (pièces 1 à 5 deuxième défenderesse);

Madame K est en incapacité de travail ininterrompue et n'a jamais pu, de ce fait, être affiliée à la nouvelle couverture invalidité ;

Depuis le mois de juin 2004, soit après expiration du délai de carence pendant lequel elle a reçu un revenu de remplacement de son employeur, elle a bénéficié d'une rente d'invalidité extra légale, payée par A en exécution du volet assurance collective invalidité complémentaire de l'assurance groupe souscrite par

B, version coordonnée du 20.03.2003 (pièce 2 deuxième défenderesse);

La rente d'invalidité extra légale, objet du présent litige, est relative à l'incapacité de travail économique à la suite d'une maladie ou d'un accident de la vie privée, souligne A; elle est totalement indépendante de la rente perçue par Madame K suite à l'accident de travail du 24.06.1999, qui a fait l'objet d'une décision judiciaire (pièce 2 de la demanderesse);

A partir du mois d'août 2013, lorsque Madame K a atteint l'âge de 60 ans, ce qui correspondait à l'âge terme du règlement d'invalidité selon les conditions d'assurance applicables à Madame K, A a cessé de lui payer sa rente d'invalidité;

Le 17.03.2014, soit 7 mois après l'arrêt de paiement de la rente d'invalidité, la deuxième défenderesse explique que Madame K a interrogé son employeur afin de connaître les raisons de cet arrêt et des discussions ont eu lieu entre parties jusqu'à ce que la demanderesse introduise son recours puisque A, tout comme la B, considéraient que le fait de poursuivre le paiement de la rente invalidité jusqu'à 65 ans ne se justifiait pas;

A aucun moment, souligne A, Madame K n'a demandé l'aménagement de son temps de travail pour faciliter sa réintégration; ses demandes ont uniquement été financières; les éléments mis en avant tant par A que par B ne l'ont pas convaincue;

II. LA DEMANDE :

La demanderesse sollicite du Tribunal du Travail francophone de Bruxelles de :

- déclarer la demande recevable et fondée ;
- dire qu'elle a été victime d'une discrimination sur base de l'âge et/ou du handicap et/ou de l'état de santé, par la suppression de la rente extra légale prévue par l'assurance collective d'invalidité complémentaire à l'assurance de groupe à dater de l'âge de 60 ans et/ou par son exclusion du bénéfice de la CCT du 22.06.2007 et de la convention F Incarne Care;
- condamner, à titre principal, la S.A. B et la S.A. A solidairement, in solidum ou l'une à défaut de l'autre, au paiement de :
 - o 64.839,04 EUR nets provisionnels à titre de dommages et intérêts, en réparation du préjudice matériel équivalent au montant des arriérés de rente d'invalidité qu'elle aurait dû percevoir jusqu'au jour du dépôt de ses conclusions additionnelles et de synthèse, sous réserve

de majoration en cours d'instance, à augmenter des intérêts compensatoires depuis le 02.12.2015 ainsi que des intérêts judiciaires,

- o la rente d'invalidité calculée selon la formule de l'assurance collective d'invalidité complémentaire à l'assurance de groupe jusqu'à l'âge de sa pension,
- o 7.500,00 EUR au titre de réparation du préjudice moral subi en raison de la discrimination, à augmenter des intérêts judiciaires,

condamner, à titre subsidiaire, les première et deuxième défenderesses solidairement, in solidum ou l'une à défaut de l'autre, au paiement de :

- o 1,00 EUR provisionnel au titre de dommages et intérêts, en réparation du préjudice matériel équivalent au montant des arriérés de rente d'invalidité qu'elle aurait dû percevoir selon la formule de la convention F Incarne Care, depuis qu'elle a atteint l'âge de 60 ans et jusqu'au dépôt de ses conclusions additionnelles et de synthèse, à augmenter des intérêts compensatoires depuis le 02.12.2015 ainsi que des intérêts judiciaires,
- o la rente d'invalidité calculée selon la formule de la convention F Incarne Care jusqu'à l'âge de sa pension,
- o 7.500,00 EUR au titre de réparation du préjudice moral subi en raison de la discrimination, à augmenter des intérêts judiciaires,

condamner les deux défenderesses aux dépens de l'instance, liquidés à la somme de 3.600,00 EUR,

déclarer la décision à intervenir exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement;

III. DISCUSSION :

A. Discrimination liée à l'âge :

A.1 Thèse de la Partie demanderesse :

-La partie demanderesse reprend les principes, dont l'article 21, §1 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne disposant que :

« Est interdite, toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre

opinion, l'appartenance à une minorité' nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle»;

La jurisprudence de l'Union européenne considère, dit-elle, que:

« Le principe de non-discrimination en fonction de l'âge doit être considéré comme un principe général du droit communautaire » (arrêt du 22.11.2005, JTT 2006, p. 117);

La Cour de justice, dans l'arrêt cité, a jugé que:

« Il incombe à la juridiction nationale d'assurer le plein effet du principe général de non-discrimination en fonction de l'âge en laissant inappliquée toute disposition contraire de la loi nationale » ;

La Directive-cadre 2000/78/CE du 27.11.2000, qui met en œuvre le principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, interdit toute discrimination en raison de l'âge, à moins que celle-ci ne soit justifiée selon les conditions fixées par l'article 6 de la Directive;

Conformément à l'article 2, §2 de la Directive 2000/78/CE, il est question de discrimination dans les cas suivants:

« a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est; de l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1;

b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que:

- o cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, ou que*
- o dans le cas des personnes d'un handicap donné, l'employeur ou toute personne ou organisation auquel s'applique la présente Directive ne soit obligé, en vertu de la législation nationale, de prendre des mesures appropriées conformément aux principes prévus à l'article 5 afin d'éliminer les désavantages qu'entraîne cette disposition, ce critère ou cette pratique » ;*

L'article 6 de la Directive 2000/78 dispose tjue :

« Justification des différences de traitement fondées sur l'âge:

1. Nonobstant l'article 2, §2, les Etats membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectifs sont appropriés et nécessaires.

Ces différences de traitement peuvent notamment comprendre :

a) la mise en place de conditions spéciales d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, pour les jeunes, les travailleurs âgés et ceux ayant des personnes à charge, en vue de favoriser leur insertion professionnelle ou d'assurer leur protection;

b) la fixation de conditions minimales d'âge, d'expérience professionnelle ou d'ancienneté dans l'emploi, pour l'accès à l'emploi ou à certains avantages liés à l'emploi;

c) la fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.

2. Nonobstant l'article 2, §2, les Etats membres peuvent prévoir que ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge la fixation, pour les régimes professionnels de sécurité sociale, d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité, y compris la fixation, pour ces régimes, d'âges différents pour des travailleurs ou des groupes ou catégories de travailleurs et l'utilisation, dans le cadre de ces régimes, de critères d'âge dans les calculs actuariels, à condition que cela ne se traduise pas par des discriminations fondées sur le sexe » ;

En ce qui concerne la charge de la preuve, l'article 10 de la Directive précitée précise que:

« Les Etats membres prennent les mesures nécessaires, conformément à leur système judiciaire, afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée_ par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement»;

La Directive en question a été mise en oeuvre en droit interne belge par la loi du 10.05.2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination; l'article 3 de cette loi dispose que :

« La présente loi a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 5, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale»;

L'article 4 reprend les discriminations directes, indirectes dans ses points 6°, 7°, 8° et 9°, et l'article 5, §3 de cette loi dispose que:

« Cette loi est applicable en ce qui concerne les régimes complémentaires de sécurité sociale; la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, lors de :

- o la détermination du champ d'application de ces régimes, ainsi que des conditions d'accès à ces régimes,*
- o l'obligation de cotiser et le calcul des cotisations,*
- o le calcul des prestations et les conditions de durée et de maintien du droit aux prestations;*

... » ;

L'article 7 signale que:

« Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés, constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires » ;

· L'article 12, §2 de la loi du 10.05.2007, dispose qu' :

« §2 : En matière de régimes complémentaires de sécurité sociale, et par dérogation à l'article 8 et sans préjudice des autres dispositions du présent titre, une distinction directe fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination dans les cas suivants, pourvu que cela ne se traduise pas par une discrimination fondée sur le sexe :

1° la fixation d'un âge d'admission

2° la fixation d'un âge d'admissibilité aux prestations de pension ou d'invalidité

3° la fixation d'âges différents d'admission ou d'admissibilité aux prestations de pension ou d'invalidité pour des travailleurs, pour des groupes ou catégories de travailleurs ou pour des indépendants

4° l'utilisation de critères d'âge dans les calculs actuariels

5° une distinction directe fondée sur l'âge en ce qui concerne les contributions; y compris les contributions personnel/es, dans les engagements de pension du type contributions définies, tels que définis dans la loi du 28.04.2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, et dans les engagements de pensions visés à l'article 21 de la loi précitée, si les conditions suivantes sont remplies :

- o Je pourcentage appliqué au traitement à un certain âge, pour déterminer la contribution, n'est pas inférieur au pourcentage à un âge ultérieur, actualisé à un taux annuel de 4%, sur la période qui s'étend entre les deux âges;*
- o si la différenciation s'opère par paliers, cette comparaison s'effectue entre les âges correspondant au début de chaque palier; pour l'application de cette règle, l'âge de début du premier palier à prendre en compte est fixé à 18 ans;*

Cette disposition n'autorise aucune distinction de traitement en ce qui concerne le maintien de la durée du droit aux prestations en fonction de l'âge, dit la demanderesse, (par exemple 60 ans); il y est bien fait référence à la fixation d'un âge d'admission et d'admissibilité et non à un âge d'exclusion, dit-elle;

L'article 45, §1 de la loi du 27.06.1969 relative à la sécurité sociale des travailleurs salariés, dispose également que :

« Tout employeur qui accorde volontairement à son personnel des avantages d'ordre social complémentaire de ceux qui résultent de la présente loi, doit les accorder sans distinction à tous les travailleurs de son entreprise appartenant à une même catégorie » ;

La Cour du Travail de Liège a jugé, sur fondement de cet article, que :

« Il est interdit à l'employeur de procéder à une discrimination quelconque sans qu'il faille rechercher si celle-ci est raisonnable ou non, dans l'attribution d'avantages complémentaires de sécurité sociale » et que « l'assureur qui manque à son devoir professionnel de vigilance en négligeant d'attirer l'attention de l'employeur avec lequel il contracte une assurance de groupe, sur l'existence d'une discrimination illégale dans le régime de pension complémentaire convenu, peut engager sa responsabilité extracontractuelle »

envers les travailleurs préjudiciés par cette discrimination; la réparation est proportionnée à la part de responsabilité de l'assureur dans la violation de la loi par l'employeur» (C.T. Liège, 08.02.2010, R.D.C., 2011, p. 159);

Cette dernière jurisprudence justifie, dit la demanderesse, la mise en cause de la S.A. A, qui devra être tenue pour responsable solidairement ou in solidum des sommes dues à la demanderesse;

La partie demanderesse cite également la Cour du Travail de Bruxelles, en son arrêt du 18.04.2006, RG n°45.255 - pièce 20 de son dossier) qui signale que :

« il y a lieu de vérifier si l'employeur, pouvait légitimement établir une distinction, dans le mode de calcul du capital pension complémentaire/ entre travailleurs affiliés avant le 01.01.1988 et travailleurs affiliés après cette date.

Cette distinction a-t-elle opéré une différence de traitement entre travailleurs de l'entreprise appartenant à une même catégorie?

Le Tribunal du Travail a répondu par la négative à cette question, interprétant de manière très large la notion de catégorie estimant, d'une part que la préférence se fondait sur un critère objectif et, d'autre part que les demandeurs ne démontraient pas que le critère retenu n'aurait pas été raisonnablement justifié par rapport à l'objectif poursuivi.

La distinction qui a été établie entre travailleurs par l'annexe 3 du 23.02.1990 ne repose ni sur l'âge ni sur l'ancienneté mais sur une date d'affiliation. Comme tel ce critère est impersonnel et objectif et semble pouvoir être admis»:

En application de toutes ces dispositions reprises ci-dessus, la demanderesse développe un **premier moyen**, étant la violation de l'article 45, §1 de la loi du 27.06.1969: pour elle, cet article est applicable au cas d'espèce alors que les parties défenderesses soutiennent le contraire ;

L'article 45, §1 pose le principe d'égalité de traitement en matière d'avantages d'ordre social complémentaires à ceux qui résultent de la loi du 27.06.1969 et non, contrairement à ce que tentent à faire croire les parties défenderesses, à ceux qui sont explicitement prévus par cette loi ;

Or, comme le souligne la B, le régime des soins de santé et d'indemnité est bien encadré par la loi du 14.07.1994; cette dernière prévoit également que les soins de santé et indemnités sont réservés « aux travailleurs assujettis à l'assurance obligatoire soins de santé en vertu de la loi du 27.06.1969 révisant l'arrêté-loi du 28.12.1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs» et « aux travailleurs assujettis à l'assurance obligatoire indemnité» en vertu de la loi du 27.06.1969 (art. 86, §1 de la loi du 14.07.1994);

Le droit aux soins de santé et indemnités résulte donc bien, dit la demanderesse, de la loi du 27.06.1969 et l'article 45, §1 de cette loi est bien applicable à une rente d'invalidité qui vient précisément compléter les indemnités prévues par la loi du 14.07.1994;

Enfin, l'article 12, §2 de la loi du 10.05.2007 ne prévoit pas que ne constituerait pas une discrimination une distinction fondée sur l'âge permettant d'exclure une personne du bénéfice d'un régime complémentaire de sécurité sociale; seuls, les cas d'admission et d'admissibilité sont visés par cette disposition, l'article 12 ne faisant donc pas obstacle à l'article 45, selon la demanderesse;

En application de l'article 45, §1, aucune discrimination, que ce soit sur la base ou sur base d'un autre critère protégé, de la part de l'employeur, en matière d'avantages extra-légaux, n'est autorisée;

Comme l'a rappelé la Cour de cassation, les employeurs ont l'obligation de ne pas discriminer certains travailleurs vis-à-vis d'autres travailleurs appartenant à la même catégorie lors de l'octroi d'avantages sociaux complémentaires;

En l'espèce, la question des catégories de travailleurs, dit la demanderesse, n'a pas d'importance; elle relève que pour tous les travailleurs bénéficiant d'une rente d'invalidité depuis plus de 3 ans, soit au 01.01.2008, toutes les catégories confondues, et donc en ce compris les travailleurs appartenant à la même catégorie qu'elle, le critère exclusif de l'âge est utilisé pour les exclure à 60 ans du bénéfice de la rente d'invalidité;

Ainsi, passé l'âge de 60 ans, la demanderesse reste une travailleuse de la banque mais, contrairement à ses collègues plus jeunes, également en incapacité de travail, elle ne peut plus bénéficier de la rente mensuelle d'invalidité malgré son incapacité de travail ;

En l'espèce, le critère utilisé par les défenderesses pour justifier de continuer à payer à la demanderesse sa rente mensuelle, est bien exclusivement celui de l'âge; en effet, elle se voit appliquer un traitement différent, moins favorable que celui réservé à des travailleurs se trouvant dans une même situation qu'elle, à savoir les travailleurs bénéficiant de la rente mensuelle d'invalidité en application de l'assurance collective d'invalidité complémentaire à l'assurance groupe mais qui n'ont pas atteint l'âge de 60 ans et qui continuent donc à bénéficier de cette rente;

Il y a bieri, selon la demanderesse, une discrimination directe fondée sur le critère protégé de l'âge;

Pour la demanderesse, la comparaison doit se faire à un instant T entre tous les travailHeurs de la banque qui se trouvent dans une situation comparable; la situation en cause est celle des travailleurs en incapacité de travail et bénéficiant donc d'une rente d'invalidité; à une date donnée, les travailleurs âgés de 60 ans et plus sont discriminés vis-à-vis des travailleurs se trouvant dans une situation strictement

identique à l'exception de leur-âge; les premiers ne bénéficient pas ou plus de la rente, alors que les seconds en bénéficient;

Il y donc bien, selon la demanderesse, une discrimination sur base de l'âge;

Certes, le législateur belge, en adoptant la loi du 10.05.2007 mettant en œuvre en droit interne la Directive 2000/78, a choisi de faire usage de la possibilité laissée par cette dernière, à savoir que:

« Les Etats membres peuvent prévoir que ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge la fixation, pour les régimes professionnels de sécurité sociale, d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité, y compris la fixation pour ces régimes, d'âges différents pour des travailleurs ou des groupes ou catégories de travailleurs ... » {Art. 6.-§2 de la Directive 2000/78};

Toutefois, dit-elle, malgré cet article 12, §2 de la loi du 10.05.2017, l'article 45, §1 de la loi du 27.06.1969 n'a pas été abrogé et doit donc être, selon la demanderesse, pleinement appliqué;

D'ailleurs, le considérant 28 de la Directive 2000/78 dispose que :

« La présente Directive fixe des exigences minimales, ce qui donnent aux Etats membres la possibilité d'adopter ou de maintenir des dispositions plus favorables. La mise en œuvre de la présente Directive ne peut pas justifier une régression par rapport à la situation existant dans chaque Etat membre » ;

Ainsi, en maintenant en vigueur l'article 45, §1 de la loi du 27.06.1969, le législateur belge a fait usage de la possibilité offerte par la Directive 2000/78 d'adopter ou de maintenir des dispositions plus favorables;

En outre, le considérant 28 de la Directive 2000/78 précise que la mise en œuvre de la Directive ne permet pas à un Etat membre de justifier une régression par rapport à la situation existant antérieurement; l'article 45, §1 de la loi du 27.06.1969 existait antérieurement à la loi du 10.05 2007; cette dernière ne peut donc servir à justifier un écartement ou une interprétation restrictive de l'article 45, §1 de la loi du 27.06.1969; cette disposition prévoyant l'interdiction de toute discrimination par un employeur lors de l'octroi volontaire d'avantages d'ordre social complémentaires;

Ainsi, dit la demanderesse, la loi du 12.05.2007, et en particulier son article 12, §2, ne permet pas de restreindre la portée de la protection garantie à l'article 45, §1 de la loi du 27.06.1969 dans le domaine spécifique des avantages d'ordre social complémentaires;

En toute hypothèse, souligne la demanderesse, l'article 12, §2 ne vise pas les cas d'exclusion d'un régime complémentaire de sécurité sociale mais bien Les cas d'admission, d'admissibilité et de calcul du montant des bénéfices concernés;

Pour toutes ces raisons, dit-elle, il faut considérer que lès défenderesses, en refusant de continuer à payer à la demanderesse sa rente d'invalidité pour l'unique raison qu'elle avait atteint l'âge de 60 ans, ont violé l'article 45, §1 de la loi du 27.06.1969 et ont donc pris une décision discriminatoire;

Peu importe, dit-elle enfin, que cette discrimination trouve son fondement dans l'application d'un contrat ou d'une convention collective de travail;

Il est vrai, dit la demanderesse, que la situation discriminatoire interdite décrite ci-avant découle de l'application combinée, d'une part, de l'article 2.3 de l'assurance collective invalidité complémentaire du 14.04.2006 (pièce 2 B) qui prévoit que « *Fin de la garantie, des prestations et du paiement de la prime: l'âge de mise à la pension {60 ans}* » et, d'autre part, de l'article 8.2.1, §3 de la CCT relative à la couverture extralégale en cas d'absence pour cause d'incapacité de travail du 12.06.2007 (pièce 4 de B PARIBAS);

Le tribu_nal, dit la demanderesse, observera que l'article 2.3 précité pr voit, avant toute chose, une fin de garantie à l'.âge de mise à la pension: ce n'est qu'entre parenthèse que cet âge, en l'occurrence 60 ans, est précisé; l'on pourrait donc s'interroger, dit la demanderesse, sur le fait de savoir si le passage de la mise à la pension à l'âge de 65 ans n'a pas eu pour effet de modifier, implicitement, cette disposition ;

En tout état de cause, dit la demanderesse, ce fondement_ conventionnel de la discrimination n'est évidemment pas suffisant à justifier ou à excuser ou à rendre légale la discrimination décrite ci-avant;

Pour la partie demanderesse, en application du régime transitoire, elle a subi une discrimination directe fondée sur le critère protégé de l'âge, qui est contraire à l'article 45, §1 de la loi du 27.06.1969 et qui doit être sanctionnée;

La partie demanderesse; à titre subsidiaire, développe **un deuxième moyen** : la violation de l'article 14 de la loi du 10.05.2-007;

Il faut rappeler que la distinction directe est définie comme suit par l'article 4, 6° de la loi du 10.05.2007:

« la situation qui se produit lorsque, sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable »;

La distinction devient illégale lorsqu'elle ne peut être justifiée par l'un des motifs légaux;-

En ce qui concerne l'existence d'une discrimination directe fondée sur le critère protégé de l'âge, la banque revient longuement sur le fait que Madame K ne se trouvait pas dans une situation comparable à celle des travailleurs bénéficiant d'une rente d'invalidité mais non porteurs du critère protégé, c'est-à-dire n'ayant pas atteint l'âge de 60 ans;

Or, la situation de la demanderesse ne peut évidemment, dit-elle, être comparée qu'à celle des travailleurs qui, comme elle, au 01.01.2008 bénéficiaient d'une rente d'invalidité en application de l'article 2 de l'assurance collective d'invalidité complémentaire à l'assurance groupe; ces travailleurs, pour peu qu'ils n'aient pas atteint l'âge de 60 ans, continuent aujourd'hui, sous l'empire de la CCT du 12.06.2007, de bénéficier de leur rente d'invalidité ; la seule différence entre ces travailleurs et Madame K est leur âge respectif (+/- 60 ans);

Pour la partie demanderesse, un travailleur bénéficiant d'une rente d'invalidité depuis, par exemple, la même année que Madame K mais qui serait jeune que Madame K et, d'autre part, Madame K est plus favorablement traité; il y a donc une discrimination illégale, qui ne repose que sur un seul critère: celui de l'âge;

Enfin, soutenir, comme le fait la banque, qu'une telle situation ne s'apparente pas à une discrimination parce que tous les travailleurs qui atteignent l'âge de 60 ans subissent le même arrêt de paiement de la rente, est absurde; tout au plus, dit la demanderesse, cela signifie que la discrimination en cause est commise à grande échelle;

La véritable comparaison doit être faite, à un instant donné, entre d'une part les travailleurs de moins de 60 ans et, d'autre part, les travailleurs de 60 ans et plus et pas les travailleurs de 60 ans et plus à travers le temps;

La partie demanderesse relève également que la banque ne soutient pas que la distinction sur base de l'âge précité sera objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but seraient appropriés et nécessaires;

L'existence d'une discrimination directe fondée sur l'âge étant établie, il convient, dit-elle, en dernier lieu, d'examiner si la banque peut se prévaloir des dispositions de l'article 12, §2 de la loi du 10.05.2007;

Sur cette base, la banque considère qu'elle pouvait exclure ses travailleurs et, en particulier, Madame K, du bénéfice de la rente d'invalidité sur la base exclusive du critère de l'âge;

Pour la demanderesse, une telle interprétation repose sur une lecture erronée de l'article 12, §2 de la loi du 10.05.2007; en effet, les possibilités laissées par cette disposition concernent uniquement l'âge d'admission ou d'admissibilité et non pas l'âge d'exclusion ou de fin de garantie; cela ressort d'une simple lecture tant de

l'article 12, §2 de la loi du 10.05.2007 que de l'article 6, §2 de la Directive 2000/78 sur lequel ces possibilités sont fondées;

Elle signale également qu'il a été jugé que cette disposition de la Directive, article 6, §2, doit faire l'objet d'une interprétation restrictive et ne peut s'appliquer que dans les cas qui sont limitativement énumérés;

Pour la partie demanderesse, les dispositions de l'article 6, §2 de la Directive 2000/78 et, partant, celles de l'article 12, §2 de la loi du 10.05.2007, doivent être interprétées strictement et en particulier, seules les dispositions introduisant des discriminations sur base de l'âge en ce qui concerne l'âge d'admission ou d'admissibilité aux prestations de vieillesse et d'invalidité sont justifiables;

Toute autre forme de considération, même considérée comme moins sévère, doit être jugée illégal ;

Pour la demanderesse, la discrimination dont il est question n'entre pas dans le champ d'application de l'article 12, §2 de la loi du 12.05.2007; en effet, la discrimination porte sur une disposition qui prévoit l'exclusion de la garantie et non l'admission ou l'admissibilité à cette garantie;

A.2Thèse de la g_remière défenderesse :

La première partie défenderesse, la B, relève, à titre d'observation préalable, les bases contractuelles fondant l'arrêt du paiement de la rente d'invalidité à 60 ans;

L'arrêt du paiement de la rente d'invalidité à la demanderesse résulte de l'application de l'article 2.3 du règlement d'invalidité prévoyant que la rente d'invalidité cesse d'être payée lorsque l'affilié est âgé de 60 ans et dont l'application a été maintenue par l'article 8.2.1, §3 de la CCT du 12.06.2017 (pièces 2 et 3 B et par le point 3 de l'annexe 2 de la convention F Incarne Care (pièce 5 B);

En effet, l'article 2.3 du règlement d'invalidité intitulé « Fin de garantie des prestations et du paiement de prime » prévoit « l'âge de la mise à la pension » (60 ans-pièce 2); s'il est fait référence à « l'âge de la mise à la pension », c'est parce que cette assurance collective invalidité est un accessoire du plan de pension dont l'article 3 du règlement de pension prévoyait alors un âge terme de 60 ans (pièce 1B , art. 3);

La demanderesse n'a pas été affiliée à la convention F Incarne Care puisque l'article 4 de cette convention prévoit que « *pour les travailleurs absents du travail pour cause d'incapacité, l'affiliation est reportée au jour où le membre du personnel reprend effectivement le travail* », ce qui n'est pas le cas en l'espèce; elle ne peut

donc pas, dit la B, sérieusement revendiquer l'application de la convention F Incarne Care sollicitant le paiement d'une rente d'invalidité jusqu'à ses 65 ans;

Par conséquent et, contrairement à ce que prétend la demanderesse, les dispositions contractuelles applicables prévoient que la rente d'invalidité cessera d'être payée à l'âge de 60 ans et les dispositions contractuelles *doivent être respectées, et l'ont été*;

Par ailleurs, **ces dispositions contractuelles sont applicables à tous les travailleurs qui, avant le 01.01.2008, bénéficiaient déjà d'une rente d'invalidité prévue par te règlement d'invalidité** ;

La situation de Madame K n'est donc pas tributaire d'une décision discrétionnaire de la B ou A la concernant personnellement mais résulte directement et uniquement de l'exécution de la CCT du 12.06.2007 à laquelle les organisations représentatives des travailleurs de la B étaient parties;

Il découle, en outre, du fait qu'une prestation d'assurance en cours (c-ommèia rente d'invalidité) ne peut être modifiée après la survenance du risque auquel elle se rapporte; la prestation modifiée et la nouvelle couverture d'assurance ne peuvent s'appliquer qu'aux sinistres futurs;

A ce sujet, B se réfère aux conclusions additionnelles et de synthèse des A qui, après avoir rappelé les bases légales en matière d'assurance, précise que « *les droits de l'assuré en matière de prestations d'assurance, soit le paiement de la rente d'invalidité, deviennent définitifs lorsque le risque assuré survient » ;*

Même si la créance donne lieu à des performances qui persistent dans le temps (comme le paiement sous forme d'un intérêt), les dispositions contractuelles applicables au moment de la survenance de la réclamation restent applicables; cela signifie également que, lorsque l'événement assuré a eu lieu et que l'exécution est due, la prestation d'assurance ne peut plus être ajustée puisque la prestation assurée est irrévocablement fixée ;

Ce simple constat permet, à lui seul, de douter du bien-fondé des prétentions de la demanderesse dans le cadre de la présente procédure dans la mesure où cette dernière s'estime victime d'une discrimination;

Par ailleurs et à titre principal, la B considère qu'aucune discrimination illicite fondée sur l'âge ne peut lui être reprochée; la demanderesse inv que une discrimination sur base de l'âge en se fondant sur deux bases juridiques

· différentes: l'article 45, §1 de la loi du 27.06.1969 et l'article 14 de la loi du 10.05.2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ; ·

Pour la B, aucune discrimination illicite en violation de l'article 45, §1 de la loi du 27.06.1969 ne peut être invoquée; elle rappelle les principes de l'article 45, §1 de ladite loi : « *tout employeur qui accorde volontairement à son personnel des avantages d'ordre social complémentaires de ceux qui résultent de la présente loi doit les accorder sans distinction à tous les travailleurs de son entreprise appartenant à une même catégorie* » ;

Cette disposition impose donc une égalité entre les travailleurs d'une entreprise appartenant à **une même catégorie**, par exemple tous les cadres d'une entreprise doivent bénéficier des mêmes avantages d'ordre social complémentaires à la loi du 27.06.1969; ceci est d'ailleurs confirmé par les décisions de jurisprudence citées par Madame K ;

En effet, pour justifier l'application de l'article 45, §1 de la loi du 27.06.1969, Madame K cite un arrêt de la Cour du Travail de Bruxelles du 18.04.2006 (pièce 20 de son dossier); cependant, force est de constater que cet arrêt porte sur l'examen d'une éventuelle discrimination au sein d'une même catégorie de travailleurs, à savoir des cadres, et en ce qu'une différence est opérée entre eux selon leur date d'affiliation au plan de pension;

La Cour du Travail de Bruxelles précise d'ailleurs qu'est« interdite toute distinction illicite entre les travailleurs appartenant à une même catégorie, cette notion devant s'interpréter de manière restrictive»;

Il en est de même pour l'arrêt de la Cour de cassation du 15.02.2016 invoqué par Madame K ; l'arrêt précise bien qu'un employeur qui accorde des avantages d'ordre social complémentaires à ceux prévus par la loi du 27.06.1969, doit le faire pour tous les travailleurs de son entreprise appartenant à la même catégorie (Cass., 15.02.2016, S14.0071/F3 - pièce 19 Madame K);

Par ailleurs, les avantages visés par l'article 45, §1 de la loi du 27.06.1969 sont « les avantages d'ordre social complémentaires de ceux qui résultent de la présente loi »; or, comme exposé ci-après par la B, celle-ci est d'avis que « la rente d'invalidité litigieuse ne constitue pas un avantage visé par l'article 45, §1 de la loi du 27.06.1969 »;

Pour elle, l'article 45 n'est pas applicable en l'espèce pour deux raisons: d'une part, la rente d'invalidité litigieuse n'entre pas dans le champ d'application de ladite disposition et, d'autre part, l'article 45, §1 de la loi du 27.06.1969 ne constitue pas une lex specialis prévalant sur l'application de la loi du 10.05.2007;

L'article 45, §1 de la loi vise« les avantages d'ordre social complémentaires de ceux qui résultent de la présente loi »;

Le présent litige portant sur le paiement d'une rente d'invalidité extra-légale, il convient donc de déterminer si cette rente d'invalidité constitue un avantage *d'ordre* social complémentaire à la présente loi, à savoir un avantage complémentaire à ceux prévus par la loi du 27.06.1969;

La loi du 27.06.1969 ne contient aucune disposition concernant les avantages légaux accordés en cas d'invalidité et pour cause puisque cette branche de la sécurité sociale est encadrée par la loi du 14.07.1994 relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités;

Par conséquent, pour B, Madame K ne peut invoquer l'article 45, §1 de la loi du 27.06.1969 dans le cadre du présent litige;

Enfin, l'article 45, §1 de la loi du 27.06.1969 *n'est pas une lex specialis*; dans ses conclusions principales, la demanderesse considère que l'article 45, §1 de ladite loi devrait être considéré comme une « *lex specialis* » par rapport à l'article 12, §2 de la loi du 10.05.2007; dans ses conclusions additionnelles, elle nuance toutefois son propos et n'invoque plus expressément l'existence d'une *lex specialis*, se contentant d'affirmer que l'article 12, §2 de la loi du 10.05.2007 et l'article 45 de la loi du 27.06.1969 pourraient coexister;

Si Madame K se réfère à l'article 12, §2 de la loi du 10.05.2007, c'est parce que B et A l'invoquent pour établir que la loi autorise la fixation d'un âge terme lorsqu'il est question du paiement d'une rente d'invalidité ;

Pour la B, la thèse de Madame K ne résiste pas à l'analyse; la loi du 10.05.2007 a pour objectif de créer un cadre général de lutte contre la discrimination fondée notamment sur l'âge dans les domaines auxquels elle s'applique; d'un point de vue légistique, la loi du 10.05.2007 a pour ambition de se conformer au droit européen et ce en transposant la Directive 2000/78 du 27.11.2000 en droit belge;

Par ailleurs, la loi du 10.05.2007 contient des dispositions particulières détaillant, par domaine du droit, les discriminations prohibées, les mécanismes permettant de justifier les distinctions et les situations lors desquelles des différences de traitement fondées sur un critère protégé sont autorisées alors que l'article 45, §1 de la loi du 27.06.1969 se borne à énoncer un principe, à savoir « *tous les travailleurs d'une même catégorie doivent bénéficier des mêmes avantages d'ordre social complémentaires à ladite loi* » ;

Pour ces raisons, c'est donc la loi du 10.05.2007, dit la B, qui constitue une lex specialis contrairement à ce que prétend la demanderesse; ça a d'ailleurs été confirmé par la Cour du Travail de Liège dans un arrêt du 09.12.2011 (Bull. Ass. 2012/4, pp. 494-503 - pièce 12 B

Au sujet de l'application de l'article 45, la Cour du Travail de Liège a décidé qu'il s'agit d'une disposition d'ordre général par rapport aux lois spéciales prévalant en matière de discrimination; « il convient de souligner que cette disposition est largement antérieure à l'ensemble de l'arsenal législatif mis en place afin de transposer dans l'ordre législatif belge la Directive européenne anti-discrimination; selon la doctrine et la jurisprudence, ces lois spéciales postérieures doivent primer sur l'article 45 de la loi du 27.06.1969 »-;

Par ailleurs, si Madame K invoque le fait que la loi spéciale déroge à la loi générale, B invoque, de son côté, le principe « *lex posterior derogat anteriori* » qui a pour conséquence que c'est la loi du 10.05.2007 qui doit prévaloir sur l'article 45, §1 de la loi du 27.06.1969;

En d'autres termes et notamment en ce qui concerne la coexistence de l'article 45, §1 de la loi du 26.06.1969 et de l'article 12, §2 de la loi du 10.05.2007, invoquée par Madame K, B ne conteste pas le fait que ces dispositions coexistent dans le cadre législatif actuel; par contre, B établit que l'article 12, §1 de la loi du 10.05.2007 est une loi spéciale et postérieure à l'article 45, de sorte que l'article 12, §2 de la loi du 10.05.2007 prime sur l'article 45 de la loi du 27.06.1969;

Il en est d'autant plus ainsi que l'article 12, §2 prévoit des situations où des différences de traitement fondées sur l'âge sont autorisées; il serait donc paradoxal que la réglementation autorise, d'une part, certaines différences de traitement et prévoit, d'autre part, que ces différences autorisées soient sanctionnées;

Cette position est partagée par l'arrêt de la Cour du Travail de Liège du 09.12.2011 (pièce 12 B);

Par conséquent, l'article 45, §1, dit la B, n'est pas applicable, de sorte que la demande de Madame K sur cette base n'est pas fondée. Subsidiairement, la B souligne qu'aucune distinction interdite au sens de l'article 45, §1 de la loi du 27.06.1969 n'existe en l'espèce;

Dans ses conclusions principales, la demanderesse déduit des articles 45 et de l'arrêt de la Cour de cassation du 15.02.2016 que les employeurs ont une obligation de ne pas discriminer entre différentes catégories de travailleurs lors de l'octroi d'avantages sociaux complémentaires;

Force est de constater que la demanderesse se trompe tant sur la situation visée par l'article 45, §1 de la loi que sur le contenu de la décision de la Cour de cassation;

Comme déjà exposé ci-avant, l'article 45 ne concerne que les distinctions opérées entre les travailleurs d'une même catégorie, ce qui a été confirmé par l'arrêt de la Cour de cassation du 15.02.2016, cité par la demanderesse; c'est donc à tort que celle-ci considère que cette disposition pourrait être invoquée entre des catégories de travailleurs différentes;

Cette position ne résiste pas à l'analyse;

La demanderesse admet enfin, dans ses conclusions additionnelles et de synthèse, que l'article 45 vise une différence de traitement au sein d'une même catégorie de travailleurs (voir point 25, p. 12 de ses conclusions additionnelles et de synthèse) ; elle affirme toutefois qu'en l'espèce, la catégorie de travailleurs n'a pas d'importance !

Madame K relève que tous les travailleurs bénéficiant d'une rente d'invalidité depuis plus de 3 ans au 01.01.2008, toutes catégories confondues, et donc en ce compris les travailleurs appartenant à la même catégorie qu'elle, le critère exclusif de l'âge est utilisé pour les exclure à 60 ans du bénéfice de la rente d'invalidité;

La B tient à relever que si Madame K décide d'invoquer l'article 45 de la loi du 27.06.1969, elle doit en respecter le libellé et l'invoquer pour une différence de traitement au sein d'une même catégorie de travailleurs; il s'agit précisément de la situation visée par cette disposition; **il**-n'est évidemment pas question d'invoquer cette disposition pour une prétendue discrimination qui existerait indépendamment de l'appartenance à une catégorie de travailleurs;

C'est à tort que la partie demanderesse affirme que la catégorie de travailleurs n'a pas d'importance, ce qui est faux car, c'est sur cette base, l'appartenance à une même catégorie de travailleurs, qu'une prétendue différence de traitement peut être analysée et justifiée;

Compte tenu du fondement légal donné par Madame K à sa demande, la question à se poser est donc la suivante : est-ce que les travailleurs appartenant à la **même catégorie que Madame K sont traités de la même manière entre eux?**

Madame K considère qu'il existe une différence de traitement au sein de la catégorie de travailleurs à laquelle elle appartient, à savoir les travailleurs qui bénéficient de la rente d'invalidité en exécution de l'assurance collective invalidité au motif que les travailleurs plus jeunes qu'elle continueront à obtenir le paiement de la rente d'invalidité car ils n'ont pas encore atteint l'âge de 60 ans;

Force est de constater que si les travailleurs visés se trouvent dans une situation comparable, celle de bénéficier d'une rente d'invalidité en exécution de l'ancienne assurance invalidité, ils sont traités de la même manière puisque la rente d'invalidité cessera de leur être payée à 60 ans; inversement, on peut relever que les travailleurs tombés en invalidité à un âge plus avancé que Madame K, obtiendront le paiement d'une rente d'invalidité moins longtemps qu'elle;

Pour la B, la prétendue différence de traitement invoquée par Madame K n'est pas fondée sur le critère de l'âge mais sur la survenance de l'événement qui a donné ouverture au droit d'obtenir le paiement d'une rente d'invalidité; or, cet événement, qui constitue en réalité le risque assuré, est un élément essentiel et inhérent du contrat d'assurance et on n'aperçoit pas de quelle manière ce critère pourrait être à l'origine d'une différence de traitement injustifiée;

On ne voit pas non plus de quelle manière les première et deuxième défenderesses pourraient être tenues pour responsables d'une différence de traitement fondée ill le moment de la survenance du risque assuré: il s'agit d'un élément sur lequel personne n'a d'emprise, même le travailleur:

S'il n'est pas exclu que, selon la date de survenance du risque, c'est-à-dire la date d'accident ouvrant le droit à une rente d'invalidité, souligne la B, certains travailleurs bénéficieront d'une rente plus longtemps que d'autres, ceci n'aboutit pas nécessairement à l'existence d'une discrimination illicite; dans pareille situation, il faut vérifier si chacun des travailleurs se trouvant dans une situation comparable a bénéficié de la rente d'invalidité dans les mêmes conditions; tel est bien le cas en l'espèce puisque tous les travailleurs auxquels l'ancienne assurance collective invalidité est restée applicable, cesseront d'obtenir cette rente à 60 ans et dont, cesseront d'en bénéficier dans les mêmes conditions que la demanderesse:

Pour la première partie défenderesse, Madame K ne démontre donc pas une violation de l'article 45, §1 de la loi du 27.06.1969 et, partant, sa demande n'est pas fondée;

Il n'y a également aucune discrimination illicite en violation de l'article 14 de la loi du 10.05.2007; B rappelle les principes prévus par cette loi et que l'article 12, §1 de cette loi prévoit les motifs spécifiques de justification des distinctions directes fondés sur l'âge dans les régimes complémentaires de sécurité sociale tandis que l'article 12, §2 de cette même loi énumère les situations où une distinction fondée sur l'âge est admise;

B reprend cet article 12, et notamment son §2, qui souligne :

« En matière de régimes complémentaires de sécurité sociale et par dérogation à l'article 8 et sans préjudice des autres dispositions du présent titre, une distinction directe fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination dans les cas suivants, pourvu que cela ne se traduise pas par une discrimination fondée sur le sexe :

1. *la fixation de l'âge d'admission*
2. *la fixation d'un âge d'admissibilité aux prestations de pension d'invalidité*
3. *la fixation d'âges différents d'admission ou d'admissibilité aux prestations de pension ou d'invalidité, pour des travailleurs, pour des groupes, ou catégories de travailleurs ou pour des indépendants* » ;

Pour la B, il n'y a pas, en l'espèce, de personne traitée de manière moins favorable qu'une autre personne dans une situation comparable; pour tous les travailleurs visés par Madame K, la rente d'invalidité cesse d'être payée à 60 ans; tous les travailleurs sont donc, selon la B, traités de la même manière;

Par contre, il n'est pas exclu que, selon la date de survenance du risque, c'est-à-dire la date de survenance de l'accident ouvrant un droit à obtenir une rente d'invalidité, certains travailleurs bénéficient d'une rente plus longtemps que d'autres; l'important est cependant que la rente d'invalidité cessera d'être payée au même moment, soit lors de la survenance de l'âge terme; pareille situation ne constitue pas une situation discriminatoire puisqu'elle a pour origine non pas une décision de la B ou de A, mais un aléa de la vie, à savoir la survenance d'un accident;

La survenance d'un accident constitue le risque assuré, qui est un élément essentiel et inhérent à tout contrat d'assurance;

Ainsi, le raisonnement de la demanderesse a pour conséquence que tous les contrats d'assurance donneraient lieu à une discrimination fondée sur l'âge puisque le risque assuré peut se produire à des âges différents selon l'assuré; un tel raisonnement, selon la B n'est pas sérieux;

Pour la B, la demande de Madame K n'est donc également pas fondée;

A titre également subsidiaire, B relève que Madame K s'étonne que la B ne soutient pas que la distinction sur base de l'âge serait objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but seraient appropriés et nécessaires;

Dans le cadre de la présente procédure, la B n'a pas développé une justification pour la prétendue différence de traitement, pour trois motifs :

elle est d'avis que la différence de traitement alléguée par la demanderesse ne constitue pas une distinction directe;

l'absence de distinction directe établie a une autre conséquence pour les parties au litige, et notamment en ce qui concerne la charge de la preuve,

la jurisprudence admet que l'article 28 de la loi du 10.05.2007 ne dispense pas la victime d'apporter la preuve des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination; la Cour constitutionnelle le confirme dans un arrêt du 12.12.2009;

Madame K ne rapporte pas des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination directe puisque les éléments invoqués n'en révèlent, en aucun cas, un traitement plus défavorable par rapport à une autre personne se trouvant dans une situation comparable;

Comme déjà exposé, tous les travailleurs bénéficiant de la rente d'invalidité en exécution de l'ancienne assurance collective invalidité, cessent d'obtenir le paiement de cette rente à l'âge de 60 ans;

Dans de telle condition, la B est d'avis-que le renversement de la charge de la preuve n'opère pas;.

Enfin, la B défend la position que la fixation d'un âge terme pour bénéficier d'un rente d'invalidité extralégale ne constitue pas une différence de traitement car l'article 12, §2 de la loi du 10.05.2007 l'autorise;

La B est d'avis que l'article 12, §2 2° de la loi du 10.05.2007 a pour conséquence que :

il est autorisé de fixer un âge terme pour l'octroi des prestations en matière d'invalidité sans qu'une justification particulière ne doive être apportée ;

cette autorisation de fixer un âge terme résulte du fait que la notion « d'âge d'admissibilité » permettant la fixation d'un « âge minimum » que la fixation d' « un âge maximum »; en effet, l'important est que cet âge d'admissibilité permette de déterminer si une personne a droit ou non à une prestation-d'invalidité :

cette disposition n'impose nullement que l'âge terme fixé pour le droit aux prestations d'invalidité dans le régime complémentaire de sécurité sociale corresponde à l'âge auquel le travailleur peut être mis à la pension;

Par conséquent, en application de l'article 12, §2, 2° de la loi du 10.05.2007, B pouvait prévoir un âge terme pour le paiement de la rente d'invalidité prévue par le règlement d'invalidité et ce, sans devoir se justifier d'une raison en particulier; ceci a été confirmé par la Cour du Travail de Bruxelles dans une affaire similaire opposant B à un de ses travailleurs;

Par son arrêt du 21.02.2007, la Cour du Travail de Bruxelles a décidé que l'âge de 60 ans constitue la condition pour obtenir le droit des prestations d'invalidité complémentaires, de sorte que c'est à tort que le travailleur faisait valoir une distinction directe fondée sur l'âge (Cour du Travail de Bruxelles, 21.02.2007, 2015/AB1008, inédit - pièce 9 A);

Madame K, pour contester ceci, distingue ¹¹ âge d'admissibilité de l'âge d'inadmissibilité entendu comme l'âge terme au droit de percevoir des prestations d'invalidité ;

Pour la B, le fait que la rente d'invalidité cessera d'être payée à 60 ans constitue une mesure permettant la fixation d'un âge d'admissibilité à cette rente; le fait que ce ne soit pas un âge minimum mais un âge maximum ne modifie par ce constat; l'important est que cet âge permette de déterminer si une personne a atteint l'âge permettant d'obtenir la prestation-concernée ou ne permette plus de l'obtenir; raisonner autrement aurait pour effet qu'aucun âge terme ne pourrait plus être convenu pour des prestations d'assurance et qu'en conséquence, tous les avantages

payés en cas d'invalidité devraient être accordés sans limite dans le temps, ce qui n'est évidemment pas sérieux;

A3. Thèse de la deuxième Q.artie défenderesse :

A, abonde dans le même sens que B et rappelle d'abord les dispositions contractuelles applicables;

Lorsqu'en-mars 1994, Madame K est entrée au service de la C, le règlement d'assurance groupe applicable contenant les dispositions d'octroi des bénéfiques pension et invalidité a successivement été remplacé par les conditions d'assurance entrées en vigueur le 01.01.1996 (pièce 1 A), puis celles du règlement entré en vigueur le 01.01.2002 (pièces 2 et 3 A);

Au moment du début de l'incapacité ininterrompue de la demanderesse, les conditions « invalidité » applicables sont celles entrées en vigueur le 01.01.2002 (pièces 2 et 3 A); ces conditions « invalidité » ainsi que les conditions successives du volet « invalidité » de l'assurance groupe prévoyaient **toutes** jusqu'au 31.12.2007 les conditions d'intervention suivantes :

risque couvert: incapacité de travail suite à une maladie ou un accident (de la vie privée ou de travail} et, en l'espèce, ce que ne conteste pas la demanderesse, de la vie privée ;

revenu de remplacement: fourni par l'employeur lui-même pendant le délai de carence (maximum 3 ans);

après l'expiration de ce délai de carence: rente versée par la compagnie d'assurance, à l'époque FB Assurances, en fonction du risque couvert résultant soit:

- o d'une maladie ou d'un accident de la vie privée (et pour autant que l'incapacité de travail soit rapportée au mois le mois}, ou
- o d'un accident de travail;

fin de la garantie, des prestations et du paiement de la prime : l'âge de mise à la pension, **soit 60 ans**, selon la terminologie reprise initialement dans les conditions « pension » que complétaient les conditions « invalidité » (pièces 2 et 3);

Suite à la loi du 28.04.2003 sur les pensions complémentaires et le régime fiscal de celles-ci et l'obligation d'externaliser les prestations en matière d'invalidité, le régime a été modifié; chez B, les nouvelles règles ont d'abord été reprises dans une convention collective d'entreprise relative à la couverture extralégale en cas d'absence pour cause d'incapacité de travail conclue le 12.06.2007 (pièce 4 A), puis entérinée dans la convention F Incarne Care (pièces 5 et 6 A) entrée en vigueur le 01.01.2008;

Pour tenir compte des situations en cours, à savoir les travailleurs en incapacité de travail au moment de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, la CCT fait une distinction entre les membres du personnel sur la base :

- a. de la date de survenance du risque couvert (avant ou après l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions)
- b. de la période de carence (inférieure ou supérieure à 1 an)
- c. du bénéfice ou non d'une rente d'invalidité octroyée sur la base de conditions antérieures (pièce 4 A, Art. 8.2.1 et 8.2.2);

Ces distinctions sont reprises pour les modalités de prise en charge du paiement des rentes d'invalidité par A assurance dans la convention Fo Incarne Care (pièces 5 et 6 A + annexe 2);

Une première distinction est faite entre les travailleurs actifs au 01.01.2008 (date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions) et les travailleurs absents à cette date, notamment en raison d'un risque pouvant faire l'objet d'une indemnisation par l'assureur;

Quatre catégories de personnel sont ainsi identifiées, pour lesquelles les conditions d'intervention diffèrent en fonction des critères objectifs suivants :

Catégorie 1 :

- o travailleurs actifs: risque couvert intervient après le 01.01.2008 (art. 8.2.1 et 8.2.2., §1 de la CCT et art. 4 et 6 de la convention F Incarne Care):
 - ¹¹ (nouveau) délai de carence de 1 an
 - ¹¹ à son échéance : rente d'invalidité payée par A
 - ¹¹ fin des prestations : 65 ans;
- o travailleurs absents : risque couvert intervenu avant le 01.01.2008 continue après (catégories 2, 3 et 4 ci-après);

Catégorie 2 :

- o travailleurs absents depuis moins de 1 an qui ne bénéficient pas d'une rente (art. 8.2.1 §1 et art. 8.2.2 §2 de la CCT et art. 1 de l'annexe 2 de la convention F Incarne Care) :
 - ¹¹ délai de carence de 1 an applicable immédiatement à compter de la date de survenance de l'incapacité;
 - ¹¹ à son échéance, rente payée par A
 - ¹¹ fin des prestations : 65 ans;

Catégorie 3 :

- o travailleurs absents depuis plus de 1 an mais moins de 3 ans qui ne bénéficient pas encore d'une rente (art. 8.2.1, §2 et art. 8.2.2 §2 de la CCT et art. 2 de l'annexe 2 de la convention F) :
 - ¹¹ intervention immédiate de A par le paiement d'une rente, dès lors que le nouveau délai de carence de 1 an est expiré
 - ¹¹ distinction cependant en terme de rente payée :
 - jusqu'à la fin de l'ancien délai de carence de 3 ans, compté depuis la date de survenance du risque: nouveaux taux applicables
 - après l'échéance du délai de carence initial de 3 ans: rente payée jusqu'à 60 ans selon l'ancienne formule
 - à partir de 60 ans jusqu'à 65 ans rente selon la nouvelle formule;

Catégorie 4:

- o travailleurs absents dont le délai de carence de 3 ans a expiré et qui bénéficiaient déjà d'une rente (art. 8.2.1, §3 et art. 8.2.2, §3 de la CCT et art. 3 de l'annexe 2 de la convention F):
 - ¹¹ maintien du paiement de la rente aux anciennes conditions
• prévues par l'assurance collective d'invalidité complémentaire à l'assurance de groupe
 - ¹¹ paiement par A
 - ¹¹ fin des prestations à 60 ans;

Comme la CCT du 12.06.2007, la convention F, entrée en vigueur le 01.01.2008, prévoit que le bénéfice des prestations aux conditions nouvelles d'intervention n'est octroyé qu'aux travailleurs **effectivement au travail** et qui ne sont pas absents du travail pour cause d'incapacité de travail, d'invalidité ou d'interruption complète de carrière, quelle qu'en soit la nature, au moment de l'entrée en vigueur;

La convention prévoit, dans ce cas, que l'affiliation est reportée au jour où le membre du personnel reprend effectivement le travail (Art. 4 - pièces 5 et 6 de A), raison pour laquelle la demanderesse n'a pas été affiliée à cette convention, n'ayant pas repris le travail depuis 2004;

La CCT du 12.06.2007 détermine le règlement qui sera-applicable aux différentes catégories de travailleurs (pièce 4 A), dont notamment les travailleurs absents au moment de son entrée en vigueur;

En vertu de l'article 2 de cette CCT, deux types de prestations sont prévues :

un complément patronal, soit l'intervention de l'employeur en cas d'incapacité de travail à l'exception d'une incapacité résultant d'un accident de travail,

une indemnité extralégale, soit l'intervention de l'employeur en cas d'incapacité de travail résultant d'un accident de travail;

Or, en l'espèce, l'incapacité de travail de la demanderesse résulte d'une maladie ou d'un accident du travail de la vie privée, ce qu'elle ne conteste nullement; ses droits à obtenir une rente d'invalidité doivent donc être examinés au regard de ce qui est prévu pour le complément patronal, tel que défini par cette CCT, plus particulièrement des dispositions transitoires prévues par les articles 8.2.1, §3 de cette CCT;

Dès lors, Madame K appartient à la catégorie 4 des membres du personnel reprise ci-avant;

L'arrêt du paiement de la rente d'invalidité à son égard résulte de l'application de l'article 2.3 de l'assurance collective invalidité (pièces 2 et 3 A), qui prévoit que cette rente cesse d'être appliquée lorsque l'affilié est âgé de 60 ans, et dont l'application est maintenue, comme expliqué ci-avant, par l'article 8.2.1, §3 de la CCT du 12.06.2007 et par l'article 3 de l'annexe 2 de la convention F (pièces 5 et 6);

Pour A, la demanderesse ne peut sérieusement revendiquer le paiement d'une rente d'invalidité jusqu'à 65 ans; sa situation n'est pas tributaire d'une décision discrétaire de la B ou d'A mais résulte directement et uniquement de l'exécution de la CCT du 12.06.2007, à laquelle les organisations représentatives des travailleurs de B étaient parties (pièce 4 A) par application des principes assurantiels développés ci-après;

Les A rappellent en effet les principes assurantiels et définitions qu'il y a lieu d'appliquer en matière d'assurances; elle rappelle la loi du 04.04.2014 relative aux assurances et son article 5.14;

En outre, l'article 79 de cette même loi prévoit que « *Lorsqu'au moment de la conclusion du contrat, le risque n'existe pas ou s'est déjà réalisé, l'assurance est nulle. Il en est de même en cas d'assurance d'un risque futur, si celui-ci ne naît pas ...* »; en vertu de cet article, il n'est dès lors pas possible de changer les prestations assurées si le risque s'est déjà réalisé;

Les A ajoutent que le même principe figurait déjà dans l'article 1 de l'ancienne loi du 25.06.1992 sur les assurances terrestres; une assurance ne prévoit pas de couverture pour un risque qui s'est déjà réalisé;

Ces dispositions, rappellent les A, posent comme principe de base que les droits de l'assuré en matière de prestations d'assurance, soit le paiement d'une rente d'invalidité, deviennent définitifs lorsque le risque assuré survient; même si la créance donne lieu à des performances qui persistent dans le temps, comme le paiement sous la forme d'un intérêt, les dispositions contractuelles applicables au moment de la survenance de la réclamation restent applicables; cela signifie que l'événement assuré a lieu et que l'exécution est due, la prestation d'assurance ne peut plus être ajustée puisque la prestation assurée est irrévocablement fixée ;

En ce qui concerne la discrimination illicite fondée sur l'âge invoquée par la demanderesse, les A rappellent que dans ses conclusions de synthèse, Madame K considère qu'elle se voit appliquer un traitement différent, moins favorable que celui réservé à des travailleurs se trouvant dans la même situation qu'elle, à savoir les travailleurs bénéficiant d'une rente mensuelle d'invalidité en application de l'assurance collégiale invalidité complémentaire à l'assurance groupe mais qui n'ont pas atteint l'âge de 60 ans et qui continuent donc à bénéficier de cette rente;

Elle fonde son argumentation, à titre principal, sur l'article 45, al. 1 de la loi dt 27.06.1969 révisant l'arrêté-loi du 28.12.1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (loi de 1969J et, à titre subsidiaire, sur la loi du 10.05.2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (loi 2007);

Pour les A, l'argumentation soulevée par Madame K ne peut être retenue et elle conteste dès lors sa position ;

Pour elle, il n'y a pas de discrimination illicite en violation de l'article 45, al. 1 de la loi de 1969; pour elle, comme le relève la Cour du Travail de Liège, dans un arrêt du 09.12.2011, cité par la B, l'article 45, al. 1 de la loi de 1969 est une disposition d'ordre général par rapport aux lois spéciales prévalant en matière de discrimination;

Il convient de souligner que cette disposition est largement antérieure à l'ensemble de l'arsenal législatif mis en place afin de transposer dans l'ordre législatif belge la Directive européenne anti-discrimination;

Selon la doctrine et la jurisprudence, ces lois spéciales postérieures doivent primer sur l'article 45 de la loi du 27.06.1969 (Cour du Travail de Liège, 09.12.2011, Bull. Ass. 2012/4, pp. 494 et-503 - pièce 12 de la B);

Par ailleurs, comme l'invoque la B, il y a lieu d'invoquer le principe « lex posterior derogat anteriori » avec, pour conséquence, que c'est la loi de 2007 qui doit prévaloir sur l'article 45 de la loi de 1969, même s'il n'est pas contesté par les défenderesses ..que les deux dispositions coexistent; .

Selon les défenderesses, il en est d'autant plus ainsi que l'article 12, §2-de la loi de 2007 prévoit des situations où les différences de traitement fondées sur l'âge sont autorisées; il serait donc paradoxal que la réglementation autorise, d'une part, certaines différences de traitement et prévoit, d'autre part, que ces différences autorisées soient sanctionnées; c'est du reste là la position partagée par l'arrêt de la Cour du Travail de Liège du 09.12.2011 précité;

Pour les A, l'employeur n'a procédé à aucune distinction interdite au sens de l'article 45, al. 1 de la loi de 1969 étant donné que l'alinéa premier de cette disposition permet de différencier entre des catégories de personnel mais interdit une distinction au sein d'une même catégorie sans cependant que la notion de catégorie ne soit plus amplement déterminée par cette loi ; il est généralement admis qu'elle vise, en termes généraux, un groupe homogène de travailleurs auquel les mêmes avantages d'ordre social sont octroyés;

L'exposé des motifs du projet de loi du 26.10.2006 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination indique, notamment, à propos de la modification de la loi du 28.04.2003 sur les pensions complémentaires, que « ... *en vertu d'une jurisprudence constante, notamment de la Cour d'arbitrage, les règles constitutionnel/es en matière d'égalité de non-discrimination n'excluent pas qu'une différence de traitement entre les catégories de personnes soit instaurée dans la mesure où cette différence est basée sur un critère objectif et qu'elle est justifiée de manière raisonnable; l'existence d'une telle justification doit être appréciée en tenant compte de l'objectif et des conséquences des mesures et de la nature des principes qui sont d'application en la matière; les principes d'égalité de non-discrimination sont violés lorsqu'il est établi qu'il n'existe aucun rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens et l'objectif visé* » (voir projet de loi, exposé des motifs, Doc. Pari, Ch. Repr., sess. Ord., 2006-2007, Doc 512722/001, p. 70);

Il convient dès lors, par analogie, pour les prestations d'invalidité de déterminer, in concreto, à l'aune de ces principes, la catégorie à laquelle Madame K appartient au moment de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions de la convention F Incarne Care, le 01.01.2008, eu égard aux circonstances propres à la cause, bien différentes de celles exposées dans les pièces 19 et 20 de Madame K;

Pour les A, c'est le contexte légal et l'obligation d'externaliser les prestations en matière d'invalidité, qui a justifié que de nouvelles conditions soient mises en place entre l'employeur et l'assureur pour les prestations d'invalidité; ces nouvelles conditions sont entrées en vigueur le 01.01.2008;

De plus, par souci de sécurité juridique, il fallait tenir compte des situations en cours, à savoir les travailleurs en incapacité de travail au moment de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions; pour cette raison, la CCT adoptée le 12.06.2007 a, à cet égard, fait une distinction entre les membres du personnel sur la base de la date de la survenance du risque couvert, de la durée du délai de carence et du bénéficiaire ou non d'une rente d'invalidité octroyée sur base des conditions antérieures (pièce 4, art.

8.2.1 et 8.2.2); quatre catégories de personnel ont ainsi été identifiées, pour lesquelles les conditions d'intervention diffèrent en fonction des critères objectifs précités;

Lâ' demanderesse fait partie des travailleurs de la **catégorie 4** travailleurs absents dont le délai de carence de 3 ans a expiré et qui bénéficiaient déjà d'une rente;

Contrairement aux trois autres catégories, le risque couvert était **déjà en cours d'indemnisation** par A pour les travailleurs repris dans cette catégorie qui **bénéficiaient déjà du paiement de la rente d'invalidité**; le risque indemnisé, contrairement aux autres catégories, était déjà pris en charge p_ar A aux conditions financières et économiques de gestion du risque convenues à l'époque entre l'employeur et l'assureur, et ne pouvait plus faire l'objet d'un changement au niveau des prestations; ceci constitue un motif légitime de procéder à la constitution d'une catégorie homogène de travailleurs bien déterminée, qui tient compte de
· l'intérêt général dès défenderesses en fonction des réalités économiques et de leurs possibilités financières;

Pour A, il y a lieu également de souligner que si Madame K décide d'invoquer l'article 45, al. 1 de la loi de 1969, elle doit invoquer une différence de traitement a.u sein d'une même catégorie de travailleurs; en effet, il n'est pas question d'invoquer cette disposition pour une prétendue discrimination qui existerait indépendamment de l'appartenance à une catégorie de travailleurs; or, elle considère que la question des catégories de travailleurs n'a pas d'importance, ce qui ne correspond pas à la législation ;

Pour A, les propos de la demanderesse sont contradictoires; elle ne peut à la fois affirmer que l'article 45 de la loi de 1969 vise une différence de traitement entre les travailleurs appartenant à la même catégorie, et à la fois affirmer, dans le cadre de ses prétentions dont la base légale est l'article 45, que l'appartenance à l'une ou l'autre des catégories de travailleurs n'a pas d'importance; bien au contraire, c'est sur base de l'appartenance à une même catégorie de travailleurs qu'une prétendue différence de traitement doit être analysée et justifiée ;

Madame K considère, malgré cette contradiction, qu'il existe toutefois une différence de traitement au sein de la catégorie de travailleurs à laquelle elle appartient, soit les travailleurs qui bénéficient, comme elle, de la rente d'invalidité en exécution de l'assurance collective invalidité, au motif que les travailleurs plus jeunes qu'elle continueront à obtenir le paiement de la rente d'invalidité car ils n'ont pas encore atteint l'âge de 60 ans;

Elle en conclut qu'il y a donc bien une discrimination directe fondée sur le critère de l'âge et que, malgré l'article 12, §2 de la loi de 2007, l'article 45, qui n'a pas été abrogé, doit être pleinement appliqué, étant une disposition plus favorable; or, justement, le même traitement sera pleinement appliqué à ces travailleurs plus jeunes qu'elle; quand ils atteindront l'âge de 60 ans, ils ne pourront pas non plus

bénéficiaire de la rente, au même titre que Madame K et pour les mêmes raisons, à savoir le risque indemnisé est déjà survenu et, dès lors, le paiement de la .rente était déjà en cours au moment du changement des conditions d'assurance du risque couvert;

A l'inverse, relevons que les travailleurs dont le risque assuré (invalidité) sera survenu à un âge plus avancé que celui de la demanderesse, au moment où est survenu le risque couvert, seront assurés pendant moins longtemps;

La demanderesse prétend que la comparaison doit se faire à un instant T, entre tous les travailleurs de la banque qui se trouvent dans une situation comparable ; elle précise qu'à une date donnée, les travailleurs âgés de 60 ans et plus sont discriminés vis-à-vis des travailleurs se trouvant dans une situation strictement identique, à l'exception de l'âge; or, comme le souligne la B, la comparaison à l'instant T ne correspond pas au prescrit de loi de 2007; l'article 4, 6° de cette loi 2007 définit la notion de « distinction directe» comme une situation où, sur la base d'un critère protégé, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable; le fait que la définition utilise le présent, le passé composé, le conditionnel présent signifie que la comparaison ne doit pas nécessairement se faire à un instant donné;

En réalité, soulignent les A, la prétendue différence de traitement invoquée par la demanderesse, soit le bénéfice plus ou moins long de la rente d'invalidité, n'est pas fondée sur le critère de l'âge mais bien **sur le moment de la survenance du risque assuré** (invalidité); or, ce risque est l'essence même du contrat d'assurance et ne peut être à l'origine d'une différence de traitement injustifiée et les défenderesses ne peuvent en être tenues pour responsables, dès lors qu'une telle survenance du risque assuré est un critère objectif, qui surgit hors de leur contrôle ou de celui de tout travailleur ;

Les A répètent également que l'article 2.3 de l'assurance collective invalidité du 14.04.2006 prévoit un âge terme à 60 ans, soit l'âge de la pension conventionnellement établie entre parties, et non l'âge légal de la pension, contrairement à ce que laisse entendre la demanderesse; le passage de la mise à la pension à 65 ans n'a dès lors pas pour effet de modifier implicitement cette disposition contractuelle ;

.Par conséquent, dès lors que chacun des travailleurs concernés par l'ancienne assurance invalidité, comme la demanderesse, bénéficient de la rente d'invalidité dans les mêmes conditions, en ce compris l'âge terme fixé à 60 ans, les prétentions de la demanderesse sur base de l'article 45, al. 1 de la loi de 1969 doivent être déclarées non fondées;

Pour les A, il n'y a également aucune discrimination illicite en violation de l'article 14 de la loi de 2007; elle rappelle les principes de cette loi qui ont déjà été exposés et considère qu'aucune distinction directe au sens de la loi de 2007 n'existe en raison de l'absence de situation comparable et d'un traitement moins favorable;

Pour les A, Madame K n'a jamais été traitée plus défavorablement que les autres travailleurs; manifestement, elle omet qu'une distinction directe fondée sur un critère protégé implique un traitement défavorable et non seulement un traitement différent; pour tous les travailleurs visés par Madame K, y compris elle-même, la rente d'invalidité cesse d'être payée à 60 ans; tous les travailleurs sont donc traités de la même manière ;

Par contre, il n'est pas exclu que, selon la date de survenance du risque assuré, certains bénéficient d'une rente plus longtemps que d'autres; l'important est cependant que la rente d'invalidité cessera d'être payée au même moment, en l'occurrence la survenance de l'âge terme de 60 ans;

Pareille situation, pour les A, ne constitue pas une situation discriminatoire dès lors qu'elle trouve son origine dans un aléa de la vie; la survenance du risque assuré; or, cette survenance est un élément essentiel et indispensable à tout contrat d'assurance et est une condition d'octroi des prestations d'invalidité;

Pour les A, la demanderesse doit être déboutée;

Subsidiairement, les A signalent que la fixation d'un âge term_e pour l'octroi d'une prestation d'invalidité ne constitue pas une discrimination directe fondée sur l'âge (Art. 12, §2 loi de 2007);

Si, par extraordinaire, le tribunal devait considérer que la demanderesse établit l'existence d'une distinction directe au sens de la loi de 2007, force est de constater qu'elle ne constitue pas une discrimination illicite et ce en raison de l'article 12, §2 de la loi de 2007;

L'article 12 prévoit des motifs spécifiques de justification pour des distinctions directes fondées sur l'âge dans les régimes complémentaires de sécurité sociale; alors que le §1 de cet article prévoit qu'une distinction directe fondée sur l'âge dans les régimes complémentaires peut être justifiée, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, les §§2.2 et 3 de cet article prévoient qu'une telle discrimination ne constitue pas une discrimination dans certains cas, pourvu que cela ne se traduise pas par une discrimination fondée sur le sexe; sont notamment visées:

« 2° la fixation d'un âge d'admissibilité aux prestations de pension ou d'invalidité

3° la fixation d'âges différents d'admission ou d'admissibilité aux prestations de pension et d'invalidité, pour des travailleurs, pour des groupes ou catégories de travailleurs ou pour des indépendants » ;

En d'autres termes, une distinction sur la base de l'âge est autorisée, notamment pour des travailleurs, pour des groupes ou des catégories de travailleurs, sans qu'elle ne doive être justifiée, pour autant qu'elle ne se traduise pas par une discrimination fondée sur le sexe; ceci est confirmé par les travaux préparatoires de la loi de 2007, confirmant ce qui vient d'être dit;

Dès lors, comme en l'espèce, du moment qu'aucune discrimination sur la base du sexe ne peut être invoquée, l'article 12, §2.2 et 3 de la loi de 2007 a pour conséquence :

qu'il est autorisé de fixer des âges « terme » aux prestations d'invalidité qui soient différents par type de catégories de travailleurs différents, pour l'octroi de telles prestations;

cette autorisation de fixer un âge terme résulte du fait que la notion « d'âge d'admissibilité » permettant la fixation d'un « âge minimum » que la fixation d'un « âge maximum »; en effet, l'important est que cet âge d'admissibilité permette de déterminer si une personne a droit ou non à une prestation d'invalidité;

ces dispositions n'imposent nullement que l'âge terme fixé pour le droit aux prestations en matière d'invalidité dans les régimes complémentaires de sécurité sociale corresponde à l'âge de la pension légale;

Dans un cas similaire opposant B à une travailleuse, la Cour du Travail de Bruxelles a constaté, dans un arrêt du 21.02.2017, expressément ce qui suit:

« Les prestations de maladie complémentaires, que la banque a payées à Madame ... sur la base de son vademecum, constituent un régime complémentaire de sécurité sociale. L'âge pour le maintien du paiement de ces avantages après la première année et après (lire jusqu'à) l'âge de 60 ans constitue la condition pour obtenir le droit à des prestations d'invalidité complémentaires;

Madame ... n'invoque pas de discrimination fondée sur le sexe et celle-ci n'est d'ailleurs pas présente;

C'est à tort qu'elle veut donc faire valoir une distinction directe fondée sur l'âge»;

La demanderesse n'invoque aucune discrimination fondée sur la base du sexe; par conséquent, les défenderesses pouvaient prévoir un âge terme à 60 ans pour le paiement de la rente d'invalidité. dans le règlement d'invalidité applicable à la demanderesse qui soit différent d'autres âges terme prévus pour d'autres catégories,

à savoir les catégories 1, 2 et 3, qui ne correspondent pas nécessairement à l'âge de la pension légale;

- Pour les A, la jurisprudence européenne invoquée par la demanderesse pour faire valoir une interprétation stricte des dispositions applicables, ne s'oppose pas à la possibilité de fixer un âge terme au-delà duquel le droit n'est plus maintenu;

A4. Position du tribunal :

-Le tribunal rappelle d'abord que c'est en exécution de l'article 2.3 du règlement d'invalidité et de l'article 8.2.1, §3 de la CCT du 12.06.2007 que la rente d'invalidité a cessé d'être payée à Madame K;

Les dispositions contractuelles applicables aux parties ont donc été correctement appliquées et respectées;

La convention fait la loi des parties et il y a lieu de rappeler ce principe juridique de base;

-Ensuite, il n'existe aucune discrimination illicite fondée sur l'âge car l'article 45, §1 de la loi du 27.06.1969 ne constitue pas une *lex specialis* prévalant sur l'application de la loi du 10.05.2007;

L'article 12 de la loi du 10.05.2007 autorise la fixation d'un âge terme pour l'octroi d'une prestation d'invalidité;

-L'arrêt du paiement de la rente d'invalidité à Madame K provient de l'application de l'article 2.3 du règlement d'invalidité prévoyant que la rente d'invalidité cesse d'être payée lorsque l'affilié est âgé de 60 ans et dont l'application a été maintenue par l'article 8.2.3, §3 de la CCT du 12.06.2017 et par le point 3 de l'annexe 2 de la convention F Incarne Care (pièce 5 B);

En effet, l'article 2.3 du règlement d'invalidité, intitulé « *Fin de la garantie des prestations et du paiement de primes*», prévoit que « *l'âge de mise à la pension (60 ans)*» (pièce 2); s'il est fait référence à l'âge de mise à la pension, c'est parce que cette assurance collective invalidité est un accessoire du plan de pension dont l'article 3 du règlement de pension prévoyait alors un âge terme de 60 ans (pièce 1 B);

La demanderesse n'a pas été affiliée à la convention F Incarne Care puisque l'article 4 de cette convention prévoit que pour les travailleurs absents du travail pour cause d'incapacité, l'affiliation est reportée au jour où le membre du personnel reprend effectivement le travail, ce qui ne s'est pas produit en l'espèce; elle ne peut pas revendiquer l'application de cette convention en sollicitant le paiement d'une rente jusqu'à 65 ans;

Les dispositions contractuelles sont applicables à tous les travailleurs qui, avant le 01.01.2008, bénéficiaient déjà d'une rente d'invalidité prévue par le règlement d'invalidité; la situation de la demanderesse n'est donc pas tributaire d'une décision discrétionnaire des deux défenderesses mais provient directement et uniquement de l'exécution de la CCT du 12.06.2007 à laquelle les organisations représentatives des travailleurs de la B PARIBAS étaient parties;

Il a été rappelé également qu'une prestation d'assurance en cours, comme la rente d'invalidité, ne peut être modifiée après la survenance du risque auquel elle se rapporte; la prestation modifiée et la nouvelle couverture d'assurance ne peuvent s'appliquer qu'aux sinistres futurs; à ce sujet, il y a lieu de rappeler que les droits de l'assuré en matière de prestations d'assurance, soit le paiement de la rente d'invalidité, deviennent définitifs lorsque le risque assuré survient;

Comme l'a bien rappelé la deuxième défenderesse, même si la créance donne lieu à des performances qui persistent dans le temps, comme le paiement sous la forme d'un intérêt, les dispositions contractuelles applicables au moment de la survenance de la réclamation restent applicables, ce qui signifie que, lorsque l'événement assuré a lieu et que l'exécution est due, la prestation d'assurance ne peut plus être ajustée puisque la prestation assurée est irrévocablement fixée; cela permet déjà de douter du bien-fondé des prétentions de la demanderesse, tenant compte des bases contractuelles faisant loi entre parties ;

-Le tribunal relève également qu'aucune discrimination illicite fondée sur l'âge ne peut être reprochée à la B; la demanderesse invoque une discrimination sur base de l'âge en se fondant sur deux bases juridiques différentes: l'article 45, §1 de la loi du 27.06.1969 et l'article 14 de la loi du 10.05.2007;

Le tribunal rappelle que l'article 45, §1 de la loi du 27.06.1969 prévoit que « *tout Employeur qui accorde volontairement à son personnel des avantages d'ordre social complémentaires de ceux qui résultent de la présente loi, doit les accorder sans distinction à tous les travailleurs de son entreprise appartenant à une même catégorie* » ;

Cette disposition impose donc une égalité entre les travailleurs d'une entreprise appartenant à une même catégorie; ceci est confirmé par les décisions de jurisprudence citées par la demanderesse, dont notamment un arrêt de la Cour du Travail de Bruxelles du 18.04.2006; cet arrêt porte sur l'examen d'une éventuelle discrimination au sein d'une même catégorie de travailleurs, à savoir la catégorie des cadres, en ce qu'une différence s'est opérée entre eux selon leur date d'affiliation au plan de pension ;

La Cour du Travail de Bruxelles a précisé qu' « est interdite toute distinction illicite entre les travailleurs appartenant à une même catégorie, cette notion devant s'interpréter de manière restrictive»; il en est de même pour l'arrêt de la Cour de cassation du 15.02.2006 invoqué par la demanderesse; cet arrêt précise bien qu' « un employeur qui accorde des avantages d'ordre social complémentaires à ceux

prévus par la 101 du 27.06.1969 doit le faire pour tous les travailleurs de son entreprise appartenant à la même catégorie » ;

En l'espèce, Madame K invoque une discrimination par rapport **aux autres catégories de travailleurs et non ceux de sa catégorie**; pour elle, l'article 45 devrait être considéré comme une *lex specialis* par rapport à l'article 12 de la loi du 10.05.2007 mais cette thèse ne peut s'appliquer en l'espèce;

La loi du 10.05.2007 a pour objectif de créer un cadre général de lutte contre la discrimination fondée notamment sur l'âge dans les domaines auxquels elle s'applique; cette loi a pour ambition de se conformer au droit européen en transposant la Directive 2000/78 CE du 27.11.2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;

Par ailleurs, la loi du 10.05.2007 contient des dispositions particulières, détaillant, par domaines du droit, les discriminations prohibées, les mécanismes permettant de justifier des distinctions et les situations lors desquelles les différences de traitement, fondées sur un critère protégé, sont autorisées alors que l'article 45 de la loi du 27.06.1969 se borne à énoncer un principe, à savoir « *tous les travailleurs d'une même catégorie doivent bénéficier des mêmes avantages d'ordre social complémentaires à ladite loi* » ;

C'est donc la loi du 10.05.2007 qui constitue une lex specialis contrairement à ce que prétend la demanderesse; ceci a été confirmé par la Cour du Travail de Liège dans un arrêt du 09.12.2011 (Bull. Ass. 2012/4, pp. 494 à 503);

Au sujet de l'application de l'article 45, la Cour du Travail de Liège a décidé qu'il s'agissait d'une disposition d'ordre général par rapport aux lois spéciales prévalant en matière de discrimination ;

Il convient de souligner que cette « disposition est largement antérieure à l'ensemble de l'arsenal législatif mis en place afin de transposer, dans l'ordre législatif belge, la Directive européenne anti-discrimination »;

Selon la doctrine et la jurisprudence, ces lois spéciales et postérieures doivent primer sur l'article 45 de la loi du 27.06.1969 et il en est d'autant plus ainsi que l'article 12, §2 prévoit des situations où les différences de traitement fondées sur l'âge sont autorisées; il serait donc contradictoire que la réglementation autorise, d'une part, certaines différences de traitement et, d'autre part, prévoit que ces différences autorisées soient sanctionnées;

En conséquent, l'article 45, §1 de la loi du 26.06.1969 n'est pas applicable en l'espèce et la demande, basée sur cet article, n'est pas fondée; .

-Il n'existe également aucune discrimination illicite en violation de l'article 14 de la loi du 10.05.2007; cette loi, rappelons-le, tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, transpose, en droit belge, la Directive européenne 2000/78 CE;

elle a également pour objectif de créer un cadre général contre les discriminations fondées sur les critères protégés, comme l'âge, le handicap ou encore l'état de santé actuel ou futur; cette loi est applicable aux régimes complémentaires de sécurité sociale, notamment en ce qui concerne le calcul des prestations et les conditions de durée et de maintien du droit aux prestations prévues par ces régimes;

La notion de « régimes complémentaires de sécurité sociale » est définie par la loi, comme le régime qui a pour objet de fournir aux travailleurs salariés des prestations destinées à compléter les prestations des régimes légaux de sécurité sociale;

L'article 4 de la loi du 10.05.2007 énonce les critères qu'elle protège, c'est-à-dire les critères sur base desquels une différence de traitement est, en principe, interdite; sont notamment visés l'âge, l'état de santé actuel ou futur et le handicap;

La loi du 10.05.2007 opère une différence entre la notion de distinction directe et celle de discrimination directe; la distinction directe est définie par la loi comme la situation qui se produit lorsque, sur la base d'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable; la discrimination directe est définie comme une distinction directe fondée sur un des critères protégés et qui ne peut être justifiée sur base du titre II de la loi du 10.05.2007;

La différence entre ces notions est importante puisque l'analyse d'une éventuelle discrimination supposera, au préalable, que des catégories de personnes soient identifiées et se trouvent dans une situation comparable, ce qui n'est pas le cas en l'espèce;

Malgré l'interdiction de principe de discriminer prévue par la loi, des motifs spécifiques de justification sont prévus pour les distinctions directes fondées sur le critère de l'âge dans les régimes complémentaires de sécurité sociale; outre ces justifications, il existe également des situations où la loi autorise expressément une distinction sur base de l'âge;

Plus précisément, l'article 12, §1 de la loi du 10.05.2007 prévoit les motifs spécifiques de justification des distinctions directes fondées sur l'âge dans les régimes complémentaires de sécurité sociale tandis que l'article 12, §2 de cette même loi énumère les situations où une distinction, fondée sur l'âge, est admise;

Pans le §2 de cet article 12, il est indiqué qu'en matière de régimes complémentaires de sécurité sociale et, par dérogation à l'article 8 et sans préjudice des autres dispositions du présent titre, une distinction directe fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination dans les cas suivants, pourvu que cela ne se traduise pas par une discrimination fondée sur le sexe :

- L. la fixation d'un âge d'admission
2. la fixation d'un âge d'admissibilité aux prestations de pension ou d'invalidité

3. la fixation d'âges différents d'admission ou d'admissibilité aux prestations de pension ou d'invalidité pour des travailleurs, pour des groupes ou catégories de travailleurs ou pour les indépendants;

Pour le tribunal, comme pour la B, la fixation d'un âge terme pour bénéficier d'une rente d'invalidité extra légale ne constitue une différence de traitement car l'article 12, §2 de la loi du 10.05.2007 11autorise;

L'article 12, §2 de la loi transpose l'article 6, §2 de la Directive, lequel prévoit que les Etats membres peuvent prévoir que ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge, la fixation, pour les régimes professionnels de sécurité sociale, d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité;

En ce qui concerne les situations visées par l'article 12, §2 de la loi du 10.05.2007, une distinction sur base de l'âge est donc autorisée sans qu'elle ne doive être justifiée; les travaux préparatoires de la loi du 10.05.2007 (pièce 10 B) l'expliquent également: « *L'application de certains critères d'âge dans les régimes complémentaires de sécurité sociale, y compris les pensions complémentaires, est autorisée dans la mesure où ces différences d'âge ne mènent pas à une discrimination fondée sur le sexe* »; toute forme de distinction directe visée par ce paragraphe, il n'est pas nécessaire que la justification prévue par l'article 12 soit remplie afin que la distinction soit autorisée;

Par conséquent, en application de l'article 12, §2, 2° de la loi du 10.05.2007, la première partie défenderesse pouvait prévoir un âge terme pour le paiement de la rente d'invalidité prévue au règlement d'invalidité et ce, sans devoir justifier d'une raison particulière; ceci a été confirmé par la Cour du Travail de Bruxelles dans une affaire similaire opposant B à un de ses travailleurs;

La Cour du Travail de Bruxelles a décidé que l'âge de 60 ans constitue la condition pour obtenir le droit à des prestations d'invalidité complémentaires, de sorte que c'est à tort que le travailleur fait valoir une distinction directe fondée sur l'âge;

La demanderesse fait une différence, qui n'est pas fondée, entre un âge d'admissibilité et un âge d'inadmissibilité, entendu comme l'âge terme au droit de percevoir des prestations d'invalidité ;

Pour étayer sa position, elle se réfère à des décisions de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne desquelles elle conclut que l'article 6 §2 de la Directive 2000/78 CE, (transposé par l'article 12, §2 de la loi du 10.05.2007), est de stricte interprétation; or, en l'espèce, B ne procède à aucune interprétation de l'article 12, §2 de la loi du 10.05.2007;

Le fait que la rente d'invalidité cessera d'être payée à 60 ans constitue une mesure permettant la fixation d'un âge d'admissibilité à cette rente; le fait que ce ne soit pas un « âge minimum » mais un « âge maximum » ne modifie pas ce constat; l'important est que cet âge permet de déterminer si une personne a atteint l'âge

permettant d'obtenir la prestation concernée ou ne permettant plus de l'obtenir; raisonner autrement aurait pour effet qu'aucun âge terme ne pourrait plus être convenu pour des prestations d'assurance et qu'en conséquence, tous les avantages payés en cas d'invalidité devraient être accordés sans limite de temps, ce qui n'est pas raisonnable;

La demande de Madame K n'est donc pas fondée, tenant compte de ce qui précède;

B.- Distinction directe fondée sur l'état de santé ou l'handicaQ:

B.1 Position de la demanderesse :

-La demanderesse rappelle les principes et la législation en la matière; la définition de la notion du handicap, qUi doit être recherchée dans la jurisprudence de l'Union Européenne; pour elle, nonobstant l'origine du handicap, accident ou maladie, deux conditions doivent être remplies pour répondre à la définition du handicap :

subir une limitation résultant notamment d'atteinte physique, mentale ou psychique durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine effective participation à la vie professionnelle

cette limitation soit de longue durée;

Pour la demanderesse, elle a été discriminée sur base de son handicap en raison de l'arrêt du paiement de la rente d'invalidité prévu par l'assurance collective d'invalidité complémentaire à l'assurance groupe à l'âge de 60 ans; elle considère que la cessation du paiement de sa rente équivaut à une discrimination directe sur base du handicap; elle a été victime d'un accident de travail le 24.06.1999; depuis la consolidation du 16.10.2001, elle est reconnue comme souffrant d'une incapacité permanente partielle de 31%; cette incapacité est bien la source d'une limitation qui fait obstacle à sa pleine et effective participation à la vie professionnelle;

Surtout, depuis le mois de juin 2004, elle est reconnue comme étant en incapacité totale de travail; elle a régulièrement remis à son employeur des certificats d'incapacité de travail attestant de la longue durée de sa maladie; elle a d'ailleurs été reconnue en 2001 comme atteinte d'une incapacité de travail de plus de 66% par l'INAMI (pièce 27 demanderesse); cette reconnaissance a, depuis lors, été prolongée;

Ainsi, dit la demanderesse, les deux critères identifiés par la jurisprudence européenne pour reconnaître l'existence d'un handicap seraient remplis: une limitation résultant d'une atteinte physique, psychique ou mentale empêchant la pleine et effective participation_à la vie professionnelle et le caractère durable de cette limitation ;

Pour la partie demanderesse, plus de 13 ans se sont écoulés depuis le début de l'incapacité de travail; en outre, l'incapacité dont elle est atteinte démontre à suffisance l'empêchement, la gêne qu'elle subit lorsqu'il s'agit de participer pleinement et effectivement à la vie professionnelle sur pied d'égalité avec les autres travailleurs, puisqu'elle ne peut plus y participer du tout;

Pour elle, il faut constater qu'elle est atteinte d'un handicap au sens de la Directive 2000/78 CE de la loi du 10.05.2007;

La lecture combinée de la CCT du 12.06.2007 et de la convention F Income Care permettent d'établir quatre catégories de travailleurs en ce qui concerne les droits à une rente d'invalidité; ces quatre catégories sont celles établies par A. au point 18 de ses conclusions additionnelles et de synthèse;

La demanderesse rappelle ces quatre catégories, dont la catégorie 4 : travailleurs absents dont le délai de carence de 3 ans a expiré et qui bénéficiaient déjà d'une rente; dans cette hypothèse, maintien du paiement de la rente aux anciennes conditions prévues par l'assurance collective d'invalidité complémentaire à l'assurance groupe, paiement par A et fin des prestations à 60 ans;

Il ressort des catégories définies par A que la demanderesse appartient à la catégorie 4, or, quel élément la différencie, par exemple, des travailleurs appartenant à la catégorie 3, outre la date de survenance de l'invalidité, et donc le caractère durable de son incapacité de travail; pour elle, il n'y en a aucun; c'est bien donc le caractère durable de cette incapacité qui la ferait tomber dans la définition des personnes souffrant d'un handicap vu que la date de survenance de l'incapacité, et donc pour la demanderesse, la durée de cette incapacité, détermine si la rente d'invalidité sera payée jusqu'à l'âge de 60 ans;

Pour la demanderesse, le régime transitoire entre l'assurance collective d'invalidité et la CCT du 12.06.2007 est discriminant par rapport aux travailleurs malades depuis longtemps; elle estime qu'elle est traitée différemment et plus défavorablement que des travailleurs qui sont également en incapacité de travail mais qui le sont depuis moins longtemps; c'est le seul élément objectif qui différencie les travailleurs des catégories 2 et 3 et ceux de la catégorie 4;

Pour elle, il s'agit d'une discrimination directe fondée sur le handicap, pour laquelle la banque n'invoque aucune justification au sens du titre II de la loi du 10.05.2007 ; cette discrimination doit donc être sanctionnée;

A titre subsidiaire, la demanderesse considère qu'elle a été discriminée sur base de son état de santé; elle considère que la cessation de paiement de sa rente d'invalidité et son exclusion de la convention F Incarne Care s'apparente, à tout le moins, à une discrimination directe sur base de l'état de santé; il suffirait de reprendre les catégories définies par la S.A. A pour s'en convaincre ;

Ce qui différencie la demanderesse des travailleurs appartenant à la catégorie 3, outre la survenance de l'invalidité, aucun; le même raisonnement s'applique à la comparaison des catégories 2 et 4; la seule différence entre ces catégories est la date de survenance de l'incapacité de travail et donc la durée de cette dernière; ce n'est que la date de survenance de l'incapacité de travail, et plus précisément la question de savoir si cette invalidité est survenue plus ou moins de 3 ans et plus ou moins de 1 an avant l'entrée en vigueur de la CCT qui détermine si la rente sera payée jusqu'à l'âge de 60 ans ou jusqu'à l'âge de 65 ans;

Pour la demanderesse, le critère fondé sur la date de survenance de l'invalidité est bien un critère fondé sur l'état de santé, plus précisément sur la durée de cet état de santé détérioré; aussi, elle serait traitée différemment et plus défavorablement que des travailleurs qui sont également en incapacité de travail mais le sont depuis moins longtemps;

Pour elle, il s'agit d'une discrimination directe fondée sur l'état de santé, pour laquelle les parties défenderesse n'invoquent aucune justification et cette discrimination doit donc être sanctionnée;

Elle estime, à titre infiniment subsidiaire, avoir également été discriminée sur base de son handicap ou à tout le moins de son état de santé en raison de son exclusion du bénéfice de la CCT du 12.06.2007 et de la convention F Incarne Care;

Pour elle, la seule possibilité de bénéficier des prestations jusqu'à l'âge de 65 ans dans son cas, est d'avoir repris effectivement le travail après le 01.01.2008; or, en raison de son handicap ou en raison de son état de santé, Madame K n'a pas été en mesure de reprendre effectivement le travail depuis le 01.01.2008; de ce fait et pour cette seule raison, elle est exclue du bénéfice de la convention F Incarne Care et notamment la possibilité de bénéficier des prestations jusqu'à l'âge de 65 ans;

Pour elle, elle est discriminée une seconde fois en ce que le libellé de la CCT du 12.06.2007, et le libellé de la convention F Incarne Care, l'excluent de leur bénéfice dès l'âge de 60 ans alors que les travailleurs qui, n'étant pas atteints d'un handicap ou ayant une incapacité de travail moins longue, ont pu reprendre le travail depuis le 01.01.2008 entrent, eux, dans le champ d'application de la CCT du 12.06.2007 et de la convention F Incarne Care; ces travailleurs bénéficieront des prestations jusqu'à l'âge de 65 ans;

Pour Madame K, cette discrimination doit être sanctionnée; elle considère que la reprise effective du travail à partir du 01.01.2008 comme critère pour bénéficier des prestations est un critère discriminatoire en lui-même en ce qu'il vise essentiellement des personnes en incapacité de travail, ce qui permet de présumer l'existence d'une discrimination sur base du handicap ou de l'état de santé actuel;

Pour la partie demanderesse, il appartient aux parties défenderesses de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination, ce qu'elles ne feraient pas;

La demanderesse détaille également son dommage et son préjudice moral;

B.2 Position de la première partie défenderesse :

B, soulève, quant à elle, qu'aucune distinction directe fondée sur l'état de santé ou le handicap ne peut lui être reprochée; elle rappelle les notions d'état de santé et de handicap et observe préalablement que les deux notions ne visent pas des situations identiques ; elle cite des décisions de la Cour de Justice de l'Union Européenne qui définissent le handicap;

Le fait d'être en incapacité de travail depuis plusieurs années n'est nullement constitutif d'un handicap; il faut le démontrer par des critères objectifs et concrets, ce qui *n'est* pas le cas en l'espèce; il en est de même pour le critère de l'état de santé; la demanderesse invoque une différence de traitement injustifiée et fondée sur ces critères mais n'expose aucun élément concret, aucun argument en droit, ni aucune décision de jurisprudence allant dans son sens ;

Elle ne prouve pas avoir été traitée de manière moins favorable qu'une autre personne dans une situation comparable;

Contrairement à ce que Madame K prétend en ce qui concerne les différentes catégories de travailleurs prévues par la CCT du 12.06.2007, ces catégories ne se trouvent pas dans une situation comparable et la distinction opérée entre elles n'a pas pour unique critère la durée de l'invalidité; elle repose sur des critères objectifs; La distinction entre les catégories prévues par les mesures transitoires de la CCT du 12.06.2007, repose d'abord sur un premier critère qui est la présence ou l'absence du travailleur à l'entrée en vigueur de la CCT; à ce sujet, la Cour du Travail de Bruxelles a déjà validé une CCT d'entreprise qui excluait de certains avantages les travailleurs dont le contrat de travail était suspendu en raison d'une incapacité de longue durée (Cour du Travail de Bruxelles, 12.12.2011, Chr. Dr. Soc. 2012, p. 380 - pièce 13 B);

Parmi les travailleurs absents à l'entrée en vigueur de la CCT du 12.06.2007, il est tenu compte de la durée d'absence et du fait de savoir si ces travailleurs perçoivent déjà une rente d'invalidité et ce par référence à la période de carence pour déterminer à quelle rente d'invalidité ces travailleurs absents auront droit;

La demanderesse reproche notamment le fait d'avoir tenu compte de la durée de l'invalidité et donc de la période de carence; un tel raisonnement n'est pas sérieux pour B puisqu'il aurait pour conséquence que le fait de prévoir un délai de carence serait discriminatoire alors qu'il s'agit d'une pratique habituelle qui a toujours été unanimement admise;

C'est dans ce cadre qu'une distinction a été opérée entre les travailleurs de la catégorie 2 et ceux de la catégorie 3 et 4; or, les travailleurs visés par ces catégories ne sont pas comparables puisque les travailleurs de la catégorie 4 ont déjà un droit à obtenir une - rente d'invalidité, à l'inverse de ceux de la catégorie 2 et 3; ces catégories- ont également été établies dans une CCT contenant des mesures transitoires;

Selon l'arrêt HENINGS, rappelle également la B, la Cour de Justice de l'Union Européenne a examiné la proportionnalité d'une mesure transitoire prévoyant la transition entre deux systèmes de rémunération et dont le but était de préserver les droits acquis au travailleur; constatant que cette mesure concernait tous les travailleurs, qu'elle était transitoire et qu'elle avait vocation à s'appliquer pour une période limitée dans le temps, la Cour a considéré qu'il n'était pas déraisonnable, pour les partenaires sociaux, d'adopter les mesures transitoires et que celles-ci sont appropriées pour éviter une perte de revenus aux agents contractuels de l'Etat Fédéral et qu'elles ne vont pas à-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif, compte tenu de la marge d'appréciation reconnue aux partenaires sociaux dans le domaine de la fixation de ces rémunérations;

La partie défenderesse B invoque également d'autres arrêts de la CoUr de Justice de l'Union Européenne, Commission C. Hongrie, et conclut que, dans la mesure où certains travailleurs s'étaient déjà ouverts un droit au paiement d'une rente d'invalidité, il fallait préserver leur confiance légitime et leur droit, ce qui n'aurait pas été le cas si la convention « F Incarne Care » avait été rendue applicable indistinctement à tous les travailleurs, y compris ceux se trouvant déjà en incapacité de travail et bénéficiant d'une rente d'invalidité;

Pour la première défenderesse, B, la demande n'est pas fondée;

Il n'existe également aucune distinction directe fondée sur l'état de santé en raison de l'absence de situation comparable;

Pour B, les prétentions de la demanderesse sont identiques à celles invoquées dans le cadre de la prétendue discrimination fondée sur le handicap et ne sont pas plus fondées;

lie critique également l'évaluation du préjudice de la demanderesse en ce qui concerne le dommage matériel et le dommage moral ;

83. Position de la deuxième Q_artie défenderesse :

Madame K assimile la durée d'une incapacité à un handicap; la Cour de justice a rappelé qu'une assimilation pure et simple de la notion de handicap à celle de maladie était exclue (arrêt CANEJERO, 18.01.2018);

Par ailleurs, la CCT du 12.06.2007 a modifié la couverture invalidité avec effet au 01.01.2008 suite à l'obligation légale d'externalisation des prestations d'assurance de groupe, en ce compris les prestations invalidité, ce qui a obligé la B à prévoir des dispositions transitoires pour des situations en cours au moment de l'entrée en vigueur des nouvelles conditions;

Les critères de distinction ne reposent pas sur l'état de santé ou le handicap mais bien sur des critères objectifs, tels que la présence ou l'absence du travailleur au moment de l'entrée en vigueur de la CCT du 12.06.2007 et de la nouvelle convention F Income Care au 01.01.2008, la durée de l'absence à ce moment-là et l'admissibilité ou non au bénéfice de telle ou telle rente d'invalidité au même moment en fonction de l'expiration ou non de la période de carence;

La demanderesse estime que les mesures transitoires prévues par la CCT du 12.06.2007 ont pour conséquence une discrimination fondée sur le handicap puisqu'elle affirme qu'elle a été traitée différemment et plus défavorablement que des travailleurs qui sont également en incapacité de travail mais qui le sont depuis moins longtemps; ce serait le seul élément objectif qui différencie les travailleurs de la catégorie 3 de ceux de la catégorie 4 ;

Rappelons que les travailleurs de la catégorie 3 sont les travailleurs absents depuis plus de 1 an mais moins de 3 ans, qui ne bénéficient pas encore d'une rente; la catégorie 4, à laquelle appartient la demanderesse, concerne les travailleurs absents dont le délai de carence de 3 ans a expiré et qui bénéficiaient déjà d'une rente;

Contrairement à ce que soutient la demanderesse, la différence entre les catégories 3 et 4 réside dans le fait que les travailleurs qui relevaient de la catégorie 4 étaient déjà pris en charge- par l'assurance, le risque assurable, soit l'invalidité après l'expiration du délai de carence, conformément aux principes assurantiels étant déjà en cours (paiement de la rente); de ce fait, il n'était plus possible de changer des conditions d'octroi des prestations du risque assuré, contrairement aux travailleurs de la catégorie 3 pour lesquels le risque assurable n'était pas encore advenu et donc pas encore couvert; il s'agit là d'une justification légitime de sécurité juridique et non d'une discrimination basée sur la durée de l'invalidité;

Par ailleurs, les travailleurs se situant dans la même situation que la demanderesse relevant de la catégorie 4, sont traités de la même manière par référence aux dispositions en vigueur avant le 01.01.2008, en ce compris l'arrêt du paiement de la rente à 60 ans;

Dès lors, il n'y a pas eu de discrimination,

Pour les AG enfin, en ce qui concerne une discrimination qui serait basée sur l'état de santé, force est de constater que les prétentions de la demanderesse sont identiques à celles invoquées dans le cadre de la discrimination fondée sur le handicap et que la demande n'est dès lors pas plus fondée;

B4. Position du tribunal :

Pour le tribunal, outre la prétendue discrimination fondée sur l'âge, la demanderesse invoque également une discrimination liée à son état de santé et/ou son handicap; à titre principal, elle affirme avoir été discriminée sur base du handicap tandis qu'à titre subsidiaire, elle prétend avoir été discriminée sur base de son état de santé;

La notion d'état de santé et de handicap, rappelle le tribunal, ne vise pas des situations identiques; dans le cas de la discrimination fondée sur le handicap, la notion de handicap a été développée par la jurisprudence de la Cour de l'Union Européenne qui l'a défini comme « une limitation résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur base de l'égalité avec les autres travailleurs» (HK Danemark, C 335/11 CIVE, 11.04.2013);

Afin de mieux identifier la « limitation » visée par la définition, la Cour de Justice a précisé que cette limitation devait être de longue durée et/ou durable; elle s'est également prononcée sur les contours de la notion de « caractère durable » de la limitation en précisant qu'il doit être examiné au regard de l'état d'incapacité en tant que tel, de la personne concernée à la date à laquelle l'acte prétendument discriminatoire est posé (arrêt DAOUIDI);

Par contre, la notion de l'état de santé actuel ou futur ne fait l'objet d'aucune définition, ni par la loi du 10.05.2007 ni par la jurisprudence;

Comme l'a bien relevé la B, la frontière entre la notion du handicap et celle de l'état de santé ne sont pas perméables; il y aura lieu d'apprécier, au cas par cas, les distinctions directes invoquées pour déterminer si elles sont fondées sur le handicap ou sur l'état de santé, ce qui représente un intérêt pour déterminer en application de quelle disposition de la loi du 10.05.2007, cette disposition directe devra être justifiée;

Relevons d'abord que Madame K ne démontre pas concrètement qu'elle serait atteinte d'un handicap; le fait d'être en incapacité de travail depuis plusieurs années n'est nullement constitutif d'un handicap;

Il en est de même pour le critère de l'état de santé; elle invoque une différence de traitement injustifiée, fondée sur ce critère, mais n'expose aucun argument en droit ni aucune décision de jurisprudence allant dans son sens;

Il se fait que la demanderesse, entre juin 2004 et jusqu'à ses 60 ans, a reçu cumulativement de ux indemnités distinctes sur base de deux risques couverts distincts : d'une part, conformément à la législation en matière d'accident du travail, une rente pour couvrir la perte permanente de 31% de sa capacité de travail dont elle bénéficie toujours actuellement et dont elle continuera à bénéficier jusqu'à son

décès et, d'autre part, une prestation d'invalidité, également sous forme de rente, pour le risque couvert par le règlement d'assurance collective invalidité pour une incapacité de travail de la vie privée (réduction de sa capacité de gains de 2/3 au moins) et dont elle a bénéficié jusqu'à l'âge terme de 60 ans sans que cet âge soit un critère discriminatoire dès lors qu'il répond au prescrit de la loi de 2007;

Madame K fait référence à l'accident de travail dont elle a été victime en 1999 pour faire valoir que l'incapacité permanente partielle de 31% serait la source d'une limitation qui fait obstacle à sa pleine et effective participation à la vie professionnelle et serait donc l'origine du risque invalidité couvert par l'assurance collective et à propos duquel elle aurait été discriminée;

Pour le tribunal, la demanderesse mélange les conditions d'intervention de l'assurance pour le risque couvert lié à l'état de santé (l'invalidité après le délai de carence) avec l'utilisation de critères discriminatoires, tels que le handicap ou l'état de santé;

La CCT du 12.06.2007 a modifié la couverture invalidité avec effet au 01.01.2008 suite à l'obligation légale d'externalisation des prestations d'assurance de groupe, en ce compris les prestations invalidité, ce qui a obligé la B à prévoir des dispositions transitoires pour les situations en cours au moment de l'entrée en vigueur des nouvelles conditions;

Les critères de distinction qu'a opérés la B ne reposent pas sur l'état de santé ou le handicap mais bien sur des critères objectifs, tels que la présence ou l'absence du travailleur au moment de l'entrée en vigueur de la CCT du 12.06.2007 et de la nouvelle convention F Incarne Care au 01.01.2008; la durée de l'absence à ce moment-là et l'admissibilité ou non au bénéfice de telle ou telle rente d'invalidité au même moment en fonction de l'expiration ou non de la période de carence;

Elle considère qu'elle est discriminée sur base notamment du handicap, qu'elle serait traitée différemment et plus défavorablement que les travailleurs qui sont en incapacité de travail mais qui le sont depuis moins longtemps; elle compare les travailleurs de la catégorie 3 et de la catégorie 4;

Or, les travailleurs de la catégorie 3 sont des travailleurs absents depuis plus de 1 an mais moins de 3 ans **qui ne bénéficient pas encore d'une rente** et les travailleurs de la catégorie 4, à laquelle appartient la demanderesse, sont les travailleurs absents dont le délai de carence de 3 ans a expiré et **qui bénéficient déjà d'une rente** ;

Contrairement à ce que soutient la demanderesse, la différence entre les deux catégories réside dans le fait que les travailleurs qui relevaient de la catégorie 4 étaient déjà pris en charge par l'assurance, l'invalidité étant déjà en cours, tandis que pour les travailleurs de la catégorie 3, le risque assurable n'était pas encore advenu et il n'était pas encore couvert;

Il y a donc bien d'autres critères qui sont établis pour différencier les catégories que la durée de l'incapacité;

Par ailleurs, les travailleurs se trouvant dans la même situation que Madame K, donc qui bénéficient d'une rente d'invalidité au moment de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions de couverture d'invalidité, relèvent de la catégorie 4 et sont traités de la même manière par référence aux dispositions en vigueur avant le 01.01.2008, en ce compris l'arrêt du paiement de la rente à 60 ans; .

Comme l'ont relevé les parties défenderesses, la Cour du Travail a déjà validé une CCT d'entreprise qui excluait de certains avantages des travailleurs dont le contrat de travail était suspendu en raison d'une incapacité de longue durée (Cour du Travail de Bruxelles, 12.12.2011, Chr. Dr. Soc. 2012, p.380);

Sur base de ces éléments, la demande n'est pas fondée tant en ce qui concerne le handicap qu'en ce qui concerne l'état de santé;

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant contradictoirement,

Entendu l'Auditeur en son avis verbal,

Déclare le recours recevable mais non fondé;

En conséquence-

En déboute la partie demanderesse et la condamne aux dépens (3.600,00 EUR) à l'égard de chacune des parties défenderesses.

Ainsi jugé par la 2ème Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles
à laquelle étaient présents et siégeaient :

F. HUBERT,
M. GOLDFAJNS,
N. VRANKEN,

Juge suppléant,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Les Juges sociaux,

Le Juge suppléant,

Et prononcé en audience
publique du

M. GOLDFAJNS & N. VRANKEN

2 .. SEP. 2011


F. HUBERT

à laquelle était présent:

F. HUBERT, Juge
suppléant,
assisté par M.
COMPS, Greffier
délégué.

Le Greffier délégué,

