



| |
|--|
| Numéro de répertoire : 2024/ 03829 |
| Date du prononcé : 26 AVR. 2024 |
| Numéro de rôle : 23/237/A |
| Matière : contrat de travail employé |
| Type de jugement : définitif contradictoire |
| Liquidation au fonds : NON (loi du 19 mars 2017) |
| Fiche 780/1 : EXP |

Expédition

| | |
|------------|------------|
| Délivrée à | Délivrée à |
| Le | Le |
| € : | € : |
| PC : | PC : |

Tribunal du travail francophone de Bruxelles 2e chambre Jugement

EN CAUSE :

Madame , RN: ,
domiciliée
partie demanderesse,
comparaissant par Maître Hervé HERION, avocat,

CONTRE :

, BCE: (,
dont le siège social est situé rue
partie défenderesse,
comparaissant par Maîtres Julie MARKEY et Manon DENIS loco Maître Corinne
MERLA, avocats,

I. La procédure

Le Tribunal a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 27 février 2024. A cette audience a été entendu également l'avis de Madame Florence MICHIELS, Substitut de l'Auditeur du travail de Bruxelles, auquel les parties ont pu répliquer. Ces dernières n'ont pas pu être conciliées. L'affaire a été plaidée et ensuite prise en délibéré lors de la même audience.

Le Tribunal a pris en considération dans son délibéré les pièces inventoriées au dossier de la procédure, et notamment :

- la requête enregistrée au greffe le 18 janvier 2023 ;
- les conclusions de synthèse déposées par , le 29 décembre 2023 ;
- les conclusions de synthèse déposées par S.S.A le 31 janvier 2024 ;
- les dossiers de pièces déposés par les parties.

II. L'objet de la demande

Dans ses conclusions de synthèse, Madame [REDACTED] demande au Tribunal de :

« A titre principal:

De sanctionner de nullité la décision de la défenderesse de mettre un terme au paiement du complément d'invalidité à partir du 1^{er} mai 2020 en raison de la discrimination fondée sur l'âge et sur l'état de santé dont s'est rendue coupable la défenderesse en application de l'article 15 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de manière générale de toutes les dispositions contenues dans la loi du 10 mai 2007 précitée ;

De condamner la défenderesse au versement du complément d'invalidité de la demanderesse à dater du 1^{er} mai 2020 jusqu'au premier jour du mois suivant le 66^{ème} anniversaire de la demanderesse, le 1^{er} mai 2026, soit 404.772,78 EUR, somme à augmenter des intérêts au taux légal et puis, des intérêts judiciaires à dater du dépôt de la requête introductive d'instance du 18 janvier 2023 et ce, jusqu'à parfait paiement ;

De condamner la défenderesse à procéder à l'anatocisme à dater du dépôt de la requête introductive d'instance du 18 janvier 2023, sur le montant brut de 404.772,48 EUR et ce, conformément à l'article 1154 du Code civil et à la jurisprudence de la Cour de cassation ; (...);

De dire que le jugement à intervenir sera exécutoire par provision et ce, nonobstant tout recours, toute offre de cantonnement et/ou d'affectation spéciale ; (...)

De refuser tout cantonnement en faveur de la défenderesse (...);

De condamner la défenderesse aux entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure fixée au montant de base de 10.500 €, ainsi qu'à la contribution de 24 € pour le financement de l'aide juridique ; (...);

A titre subsidiaire :

De (...) déclarer la défenderesse responsable du dommage financier et moral causés sur base des articles 1134 et 1382 du Code civil et de toute autre disposition législative ; (...);

De condamner la défenderesse au versement du complément d'invalidité de la demanderesse à dater du 1^{er} mai 2020 jusqu'au premier jour du mois suivant son 66^{ème} anniversaire de la demanderesse, le 1^{er} mai 2026, soit 404.772,78 EUR, au titre de dommages et intérêts, somme à augmenter des intérêts au taux légal et puis, des intérêts judiciaires à dater du dépôt de la requête introductive d'instance du 18 janvier 2023 et ce, jusqu'à parfait paiement ;

De condamner la défenderesse à procéder à l'anatocisme à dater du dépôt de la requête, c'est-à-dire le 18 janvier 2023, sur le montant de 404.772,48 EUR et ce, conformément à l'article 1154 du Code civil et à la jurisprudence de la Cour de cassation. (...)

De dire que le jugement à intervenir sera exécutoire par provision et ce, nonobstant tout recours, toute offre de cantonnement et/ou d'affectation spéciale ; (...)

De refuser tout cantonnement en faveur de la défenderesse (...);

De condamner la défenderesse aux entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure fixée au montant de base de 10.500 €, ainsi qu'à la contribution de 24 € pour le financement de l'aide juridique ; (...).

Dans le dispositif de ses dernières conclusions, la SA formule sa position comme suit :

« Quant à la demande de Madame à titre principal :

A titre principal

- *De la déclarer non fondée ;*
- *En conséquence de quoi, de condamner Madame aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure*

A titre subsidiaire, à supposer que le Tribunal de céans considère que Madame ait été victime d'une discrimination illicite :

- *Dire pour droit que la sanction de la nullité prévue par l'article 15 de la loi du 10 mai 2007 n'est pas applicable ;*
- *A titre principal, constater que la situation dénoncée par Madame comme étant discriminatoire se serait quand même produite dès lors que la convention « Income care » limite la durée de paiement d'une rente d'invalidité à 2 ans en raison d'une affection psychique.*

En conséquence de quoi, condamner à payer une indemnité correspondant à 3 mois de rémunération brute (comme prévu par l'article 18, §2, 2° de la loi du 10 mai 2007)

- *A titre subsidiaire, déclarer que les montants invoqués par Madame à titre de réparation de son dommage sont manifestement surévalués et de les réduire à un montant de :*
 - *A titre principal : 20.112,48 EUR ;*
 - *A titre subsidiaire : 60.337,44 EUR bruts ;*
 - *A titre infiniment subsidiaire : au montant de la rente de 5.621,84 EUR bruts multiplié par le nombre de mois écoulés entre le 1er mai 2020 jusqu'à la date du jugement à intervenir, le dommage réparable étant le dommage réellement subi.*

- Dire pour droit qu'aucun anatocisme ne peut être appliqué à défaut de respecter les conditions prévues par l'article 5.207 du Code civil ou, subsidiairement, que cet anatocisme ne peut être appliqué que pour les intérêts échus à la date du dépôt de la requête introductive d'instance (18 janvier 2023)
- En conséquence de quoi, de ne pas déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision, ou du moins, ne pas exclure la faculté de cantonnement
- De compenser les dépens.

Quant à la demande de Madame à titre subsidiaire :

A titre principal :

- De la déclarer prescrite ;
- En conséquence de quoi, de condamner Madame aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure

A titre subsidiaire, à supposer que le Tribunal de céans considère que la demande de Madame : n'est pas prescrite :

- De la déclarer non fondée ;
- En conséquence de quoi, de condamner Madame aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure

A titre infiniment subsidiaire, à supposer que le Tribunal de céans considère que Madame Solheik a été victime d'une discrimination :

- De déclarer que les montants invoqués par Madame Solheik à titre de réparation de son dommage sont manifestement surévalués et de les réduire en conséquence.
- Dire pour droit qu'aucun anatocisme ne peut être appliqué à défaut de respecter les conditions prévues par l'article 5.207 du Code civil ou, subsidiairement, que cet anatocisme ne peut être appliqué que pour les intérêts échus à la date du dépôt de la requête introductive d'instance (18 janvier 2023) ;
- En conséquence de quoi, de ne pas déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision, ou du moins, ne pas exclure la faculté de cantonnement
- De compenser les dépens ».

III. Les faits

Le 1^{er} mars 1989, Madame [REDACTED] est entrée au service de la SA [REDACTED] dans le cadre d'un contrat de travail d'employée en qualité de cadre de direction.

Le 3 décembre 2007, Madame [REDACTED] a été reconnue incapable de travailler.

La SA [REDACTED] a alors payé à Madame [REDACTED] un complément aux indemnités perçues de manière à lui garantir un revenu équivalent à 70% de sa rémunération.

En 2018, la SA [REDACTED] a externalisé le financement du complément d'invalidité versé aux managers en souscrivant, auprès d' [REDACTED], une assurance collective intitulée « Income care ».

L'article 4 de la police prévoit des conditions d'affiliation :

« Tout membre du personnel auquel s'applique le modèle rémunératoire pour les managers en vigueur chez l'employeur est affilié à la convention dès qu'il remplit les conditions ci-après :

- *être au service de l'employeur à temps plein ou à temps partiel et être effectivement au travail ;*
- *ne pas être absent du travail pour cause d'incapacité de travail, d'invalidité ou d'interruption complète de de carrière, quelle qu'en soit la nature, (...) : dans ce cas, l'affiliation est reportée au jour où le membre du personnel reprend effectivement le travail ».*

Le 1^{er} mai 2020, la SA [REDACTED] a cessé de verser à Madame [REDACTED] l'intervention financière complémentaire aux indemnités d'invalidité.

Le 14 mai 2020, SA [REDACTED] a expliqué à Madame [REDACTED] que le complément d'invalidité cessait d'être dû dès l'âge de 60 ans et lui a proposé de lui octroyer une intervention réduite jusqu'à son départ à la pension anticipée :

« Le paiement de cette intervention est prévu jusqu'à vos 60 ans.

Suite aux modifications récentes de la réglementation en matière de pension légale, il est possible que votre pension légale prenne cours plus tard que prévu initialement.

En tant qu'employeur [REDACTED] propose- hors de toute obligation ou de tout engagement – de vous octroyer une intervention au-delà de vos 60 ans, jusqu'à la date où vous pourriez bénéficier au plus tôt de votre pension légale anticipée.

(...)

Le but est que votre revenu total, y compris l'indemnité que vous recevez de l'INAMI soit égal au montant maximum de la pension de retraite pour un homme ou une femme isolé avec une carrière de 38 ans (à partir de 22 ans jusqu'à 60 ans). »

Le 29 octobre 2020, le conseil de Madame _____ a adressé un courrier à la SA _____ affirmant que la banque devait intervenir jusqu'aux 65 ans de Madame _____ et dénonçant une discrimination indirecte fondée sur l'état de santé :

« Sans que Madame _____ n'en soit préalablement avertie, la banque a mis un terme à ce versement (...) à l'arrivée de Madame _____ à l'âge de 60 ans. (...)

Madame _____ ne peut souscrire(...) à l'analyse de la banque.

Il a en effet été toujours très clair – même si cela n'a fait l'objet d'aucune disposition spécifique – que l'usage en vigueur au sein de la banque consistait à pallier partiellement la diminution des rémunération des travailleurs en invalidité jusqu'à l'âge légal de la pension, qui était auparavant 60 ans mais qui a été porté à 65 ans depuis lors. (...)

Il s'avère par ailleurs que la banque a souscrit une nouvelle assurance auprès de la compagnie AG (police d'assurance « Income Care »), garantissant aux cadres de direction en invalidité le paiement d'une rente complémentaire à l'indemnité versée par l'INAMI, portant le montant perçu à 75 % de la rémunération de référence.

Cependant, pour les cadres de direction qui étaient absents au travail au moment de l'entrée en vigueur de la police d'assurance en question, l'affiliation à cette assurance est reportée jusqu'au jour où le membre reprend effectivement le travail (...).

Cette situation est en réalité constitutive de discrimination indirecte basée sur un critère prohibé, étant l'état de santé, (...) »

Le 1^{er} décembre 2020, le conseil de la SA _____ a répondu que la SA _____ contestait fermement la position de Madame _____ que selon l'usage le complément d'invalidité cessait à 60 ans, que l'absence d'information préalable sur l'arrêt de paiement dudit complément était lié aux conditions particulières de travail dans le cadre de la crise liée au Covid-19, que le fait que le dommage de Madame _____ n'était pas couvert par l'assurance « Income Care » souscrite auprès d'AG Insurance ne constituait pas une discrimination fondée sur l'état de santé mais était imposé par le droit des assurances et que sa cliente réitérait sa proposition d'octroyer une autre intervention financière à Madame _____

Les échanges ultérieurs entre parties n'ont pas permis d'arriver à un accord.

Le 18 janvier 2023, Madame _____ a introduit la présente procédure.

IV. La discussion

1. Quant à l'argument de discrimination fondée sur l'âge et l'état de santé

1.1. La position des parties

Madame [REDACTED] soutient que la [REDACTED] a commis une discrimination fondée sur l'âge et sur l'état de santé dans son régime complémentaire de sécurité sociale :

- la SA [REDACTED] a commis une discrimination sur base de l'état de santé en ne prévoyant pas de solution juste et équitable pour les travailleurs qui ne sont pas en état de reprendre le travail : elle ne peut être affiliée à la convention « Income care » que si elle reprend le travail et a donc été exclue d'une couverture avantageuse en raison de son état de santé ;
- la SA [REDACTED] a commis une discrimination fondée sur l'âge en mettant fin au paiement du complément d'invalidité lorsqu'elle a atteint l'âge de 60 ans.

La SA [REDACTED] conteste être à l'origine d'une discrimination fondée sur l'âge ou sur l'état de santé :

- aucune discrimination illicite fondée sur l'âge ne peut lui être reprochée :
 - à titre principal : il n'y a aucune distinction directe car Madame [REDACTED] n'est pas traitée de manière défavorable par rapport à des travailleurs de sa catégorie placés dans une situation comparable : les managers ayant bénéficié de l'usage ont vu leur complément d'invalidité s'arrêter à 60 ans ;
 - à titre subsidiaire, la fixation d'un âge terme ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge (art. 12, §2 de la loi du 10 mai 2007) ;
 - à titre infiniment subsidiaire, la distinction est objective et raisonnablement justifiée par un objectif légitime et les moyens utilisés sont appropriés et nécessaires ;
- aucune discrimination illicite fondée sur l'état de santé ne peut lui être reprochée :
 - le critère de distinction n'est pas lié à l'état de santé mais à l'âge ;
 - la convention « Income care » de 2018 n'est pas à l'origine d'une discrimination :
 - Madame [REDACTED] n'avait aucun avantage à être intégrée dans l'assurance collective :
 - l'assurance n'aurait pas accepté d'intervenir en raison de la préexistence de l'incapacité de travail ;
 - le contrat d'assurance prévoyait un délai de carence de 365 jours ;
 - le paiement de la rente d'invalidité cesse « en cas d'invalidité économique suite à une affection psychique, après l'expiration du délai de 2 ans » (point 6.2,B.) ;

- la rente d'invalidité à charge de l'assureur dépend du taux d'invalidité ;
- à titre subsidiaire, la distinction est objectivement justifiée par un but légitime et les moyens utilisés sont appropriés et nécessaires.

1.2. L'avis de l'Auditorat du travail

Selon l'Auditorat du travail, notamment :

- la SA [redacted] n'a pas commis de discrimination fondée sur l'âge :
 - la SA [redacted] a appliqué un usage ;
 - en droit des assurances, on ne peut pas assurer un aléa qui s'est déjà réalisé : la SA [redacted] ne pouvait donc pas faire entrer Madame [redacted] dans la convention « Income care » ;
 - la SA [redacted] a proposé à Madame [redacted] une couverture transitoire ;
 - Madame [redacted] n'a pas été moins bien traitée qu'une personne se trouvant dans la même situation ;
 - l'évolution législative sur l'âge de la pension n'impliquait pas que la SA [redacted] doive revoir l'âge terme de l'usage (à l'origine fondé sur des motifs objectifs et un but légitime) ;
- la SA [redacted] n'a pas commis de discrimination fondée sur l'état de santé :
 - Madame [redacted] a bénéficié de l'usage litigieux car elle était en incapacité de travail ;
 - même à comparer la situation de Madame [redacted] avec celle des travailleurs bénéficiant de la convention « Income care », celle-ci se trouve pas dans une position défavorable (le plan prévoit un délai de carence et une intervention limitée à deux ans en raison de l'origine de la maladie).

1.3. La décision du Tribunal

1.3.1. Les principes

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination s'applique aux relations de travail.

Son article 3 explique que la 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 ».

Conformément à l'article 5, §1, 4°, la loi s'applique en ce qui concerne « les régimes complémentaires de sécurité sociale » à savoir, selon l'article 4, 17° les « régimes qui ont pour objet de fournir aux travailleurs, salariés ou indépendants, groupés dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupement d'entreprises, d'une branche économique ou d'un

secteur professionnel ou interprofessionnel, des prestations destinées à compléter les prestations des régimes légaux de sécurité sociale ou à s'y substituer, que l'affiliation à ces régimes soit obligatoire ou facultative. »

L'article 14 de la loi prohibe toute discrimination sur base des critères protégés.

Son article 4,6° définit la discrimination directe comme étant *« 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'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable »*.

Ainsi, pour qu'il y ait une discrimination directe, il faut la réunion de trois éléments :

- une différence de traitement (un traitement moins favorable) ;
- entre des personnes se trouvant dans une situation comparable ;
- un lien causal entre le traitement incriminé et le critère protégé.

La discrimination directe peut tant être observée entre le travailleur présentant le critère protégé et les travailleurs ne présentant pas ce critère défavorable qu'au sein d'un groupe de personnes marquées par le même critère protégé. (En ce sens, CT Bruxelles, 12 juillet 2022, RG 2019/AB/450 ; CT Bruxelles, 10 septembre 2019, RG 2018/AB/23, JTT, 2019, 482)

Les articles 7 à 13 concernent les motifs de justification.

L'article 12 contient des motifs spécifiques de justification :

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

§ 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; (...).

L'article 18 traite de l'indemnisation du préjudice.

Il prévoit que la victime a le choix entre une indemnisation forfaitaire et une indemnisation correspondant au dommage réellement subi.

L'article 28, §1^{er} de la loi prévoit un mécanisme de partage de la charge de la preuve : lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination « *invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination* ».

Par conséquent, la charge de la preuve s'opère en deux étapes : lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination établit des faits qui permettent de présumer qu'elle a fait l'objet d'un traitement défavorable en raison d'une discrimination, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination (ou que cette discrimination était dûment justifiée).

Le Tribunal ne peut tirer une présomption que d'un fait prouvé et non pas seulement allégué : la personne qui s'estime victime d'une discrimination doit démontrer la réalité des faits qu'elle invoque et ces faits doivent permettre de présumer l'existence d'une discrimination.

1.3.2. Leur application

Le Tribunal considère que Madame [redacted] ne prouve pas des faits qui permettent de présumer qu'elle a fait l'objet d'un traitement défavorable en raison d'une discrimination basée sur son âge ou son état de santé.

En ce qui concerne la discrimination invoquée en raison de l'âge, le Tribunal retient que :

- il n'est pas contesté qu'en raison d'un usage, la SA [redacted] octroyait, sur fonds propres, à son personnel de direction un complément aux indemnités d'invalidité ;
- Madame [redacted] a bénéficié de cet usage à partir du mois de décembre 2007 ;
- le 17 avril 2020, Madame [redacted] a atteint l'âge de 60 ans ;
- à partir du 1^{er} mai 2020, la SA [redacted] a arrêté de payer le complément d'invalidité à Madame [redacted] mais lui a proposé une autre forme d'intervention comblant la différence entre l'indemnité légale perçue en raison de l'incapacité de travail et la pension de retraite qui aurait été obtenue si un départ à la pension à 60 ans était demeuré possible ;
- la SA [redacted] dépose un tableau selon lequel les managers ayant bénéficié du complément d'invalidité fondé sur l'usage sans discontinuer jusqu'à l'âge de 60 ans (qui n'ont pas repris le travail, n'ont pas été licenciés et ne sont pas décédés), ont cessé d'en bénéficier à cet âge et se sont vu proposer l'octroi d'un autre complément d'invalidité.

Madame [redacted] n'apporte aucun élément permettant de remettre en doute l'explication avancée par la SA [redacted] selon laquelle :

- l'usage dont elle a bénéficié consistait à pallier partiellement la diminution de rémunération du travailleur jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 60 ans qui

- correspondait, à l'époque de la mise en place de cet usage, à l'âge de l'accès à la pension anticipée ;
- les travailleurs se trouvant dans la même catégorie que Madame [redacted] n'ont pas bénéficié du complément d'invalidité au-delà de 60 ans.

A défaut de traitement différent entre travailleurs se trouvant dans une situation comparable, il ne peut pas y avoir de discrimination fondée sur l'âge.

Le Tribunal ajoute que le but poursuivi par l'usage instauré par la SA [redacted] était objectif et légitime (offrir une assurance à ses managers tout en limitant le risque financier grâce à un âge limite) et que l'obligation de ne pas discriminer en raison de l'âge n'obligeait pas la SA [redacted] à revoir son usage en raison de modifications législatives quant aux conditions d'accès à la pension (et ce d'autant moins qu'une proposition d'intervention garantissant un revenu total égal au montant maximum de la pension de retraite pour une femme isolée avec une carrière de 38 ans a été effectuée – voir ci-dessous).

En ce qui concerne la discrimination invoquée sur base de l'état de santé, le Tribunal retient que :

- le 6 avril 2018, la SA [redacted] a conclu avec AG Insurance une convention externalisant, avec effet au 1^{er} janvier 2018, le financement du complément d'invalidité versé aux managers ;
- cette convention prévoit que l'affiliation prend notamment fin « à la retraite et au plus tard à l'âge de 65 ans » (art. 5) ;
- Madame [redacted], qui n'a pas repris le travail après le 1^{er} janvier 2018, ne rentre toutefois pas dans les conditions d'affiliation de l'assurance collective « *Income care* » à savoir :
 - o être au service de l'employeur à temps plein ou à temps partiel et être effectivement au travail ;
 - o ne pas être absent du travail pour cause d'incapacité de travail, d'invalidité ou d'interruption complète de carrière, dans ce cas, l'affiliation est reportée au jour où le membre du personnel reprend effectivement le travail (art.4) ;
- l'article 79, al. 1^{er} de la loi du 4 avril 2014 relative aux assurances dispose que « lorsque, au moment de la conclusion du contrat, le risque n'existe pas ou s'est déjà réalisé, l'assurance est nulle ». (Souligné par le Tribunal)

Il n'était donc légalement pas possible à la SA [redacted] de conclure avec un assureur une convention permettant à Madame [redacted] qui était en incapacité au moment de la conclusion de la convention, de bénéficier d'une couverture compensant la perte de ses revenus professionnels par le paiement d'un complément aux indemnités légales d'invalidité.

La SA [redacted] a donc continué à faire bénéficier Madame [redacted] de l'« ancien usage » en lui versant l'intervention sur fonds propres jusqu'à ses 60 ans (soit pendant 2 ans et 4 mois après le 1^{er} janvier 2018).

En outre, elle lui a ensuite proposé de lui payer, jusqu'à la première date possible pour partir à la pension, un complément équivalent à la différence entre l'indemnité légale d'invalidité perçue et la pension de retraite qui aurait été obtenue si un départ à la pension à l'âge de 60 ans était demeuré possible (carrière de 38 années).

Ce faisant, la SA _____ était disposée à payer plus que prévu par le premier usage instauré en faveur de ses managers afin de permettre à Madame _____ de bénéficier de revenus similaires à ceux auxquels elle aurait pu prétendre dans le cas de figure préexistant aux modifications législatives en matière de pension.

Madame _____ n'a pas marqué son accord sur cette proposition juste et équitable qui aurait comblé sa perte de revenus par rapport à la pension légale de retraite qu'elle aurait pu recevoir, sous l'ancien régime, à partir de 60 ans.

Si Madame _____ avait accepté cette proposition, elle se serait pourtant trouvée dans une situation financière nettement plus favorable que si elle avait légalement pu être affiliée à la convention « Income care » qui prévoit que « *le paiement de la rente commence dès la fin d'un délai de carence de 365 jours* » et cesse « *en cas d'invalidité économique suite à une affection psychique, après expiration du délai de 2 ans (...)* » (point 6.1. et 6.2.B.).

De même, elle se serait trouvée dans une situation financièrement plus intéressante, qu'un travailleur qui serait tombé malade en raison d'un « burn out » début 2018 et aurait bénéficié de la convention « Income care » (pendant une période limitée à deux ans après un délai de carence d'un an).

Lorsque la convention « Income care » est lue dans son ensemble, sans se focaliser sur l'âge terme du paiement des primes et est mise en parallèle avec ce dont a bénéficié Madame _____, ainsi qu'avec ce dont elle aurait pu bénéficier en acceptant la proposition de son employeur, il en découle que Madame _____ n'avait pas de motif de se sentir discriminée que ce soit en raison de son état de santé.

2. Quant à la demande de dommages et intérêts fondée sur une faute extracontractuelle

2.1. La position des parties

Madame _____ affirme que :

- la demande n'est pas prescrite ;
- en choisissant de ne pas protéger les managers de « l'ancien régime » dans la convention « Income care » et en mettant un terme au paiement de l'indemnité d'invalidité (correspondant à environ 2/3 de ses revenus) alors qu'elle pensait qu'elle en bénéficierait jusqu'à ses 66 ans (en 13 ans, elle n'a pas été mise au courant de la politique interne), la SA L. _____ a commis une faute qui lui a causé un dommage économique et moral (alors qu'elle souffrait encore de son burn-out).

La SA [redacted] soutient que :

- la demande est prescrite (art. 2262bis, §1^{er}, al.2 du Code civil) ;
- la demande est non fondée :
 - elle l'a pas commis de faute ;
 - Madame [redacted] ne justifie pas du dommage invoqué.

2.2. La position de l'Auditorat du travail

Selon l'Auditorat du travail, la SA [redacted] a commis une faute en n'informant pas Madame [redacted] de l'arrêt du paiement du complément d'invalidité quelques mois avant le terme : l'avantage était très conséquent et son interruption a été à l'encontre des attentes de Madame [redacted].

Toutefois, le dommage moral qui en a résulté ne peut pas atteindre le montant demandé par Madame [redacted].

2.3. La décision du Tribunal

Tout d'abord, la demande est recevable.

En effet, que l'on se fonde sur les articles 5.69 et 5.70 du Code civil (responsabilité contractuelle) et prenne en considération le délai de prescription de 5 ans contenu dans l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 ou sur l'article 1382 du Code civil (responsabilité extra-contractuelle) et tienne compte du délai de prescription de 5 ans de l'article 2262bis, §1^{er}, al.2, il demeure que la convention « Income care » est datée du 6 avril 2018 et que Madame [redacted] a introduit son action le 18 janvier 2023.

Par conséquent, quel que soit le point de départ du délai de prescription de 5 ans, il est impossible que celui-ci se soit écoulé avant le dépôt de la requête introductive d'instance.

Le Tribunal ne s'attardera donc pas plus amplement sur la question.

Ensuite, la demande est très partiellement fondée.

Le Tribunal a déjà expliqué que la SA [redacted] n'avait pas choisi de ne pas protéger les managers de « l'ancien régime » en incapacité de travail dans la convention « Income care » mais qu'il n'était légalement pas possible de les y faire entrer sans reprise du travail à dater du 1^{er} janvier 2018.

En mettant un terme au paiement de l'indemnité lorsque Madame [redacted] atteint l'âge de 60 ans, la SA [redacted] n'a pas commis de faute car il n'est pas démontré que celle-ci se serait engagée à payer l'intervention financière prévue par l'usage litigieux au-delà de cet âge.

Madame [redacted] a certes connu une importante diminution de ses revenus à partir du mois de mai 2020 mais ce n'est pas en raison d'une modification unilatérale défavorable

de l'usage dont son employeur lui faisait bénéficier : l'employeur a appliqué l'usage établi.

En outre, Madame [redacted] aurait pu limiter sa perte financière en acceptant la proposition de son employeur de lui servir un nouvel avantage extra-légal.

Par contre, la SA [redacted] a commis une faute en ne prévenant pas Madame [redacted] de l'arrêt du paiement du complément d'invalidité quelques mois à l'avance et en ne lui fournissant une explication que 15 jours après l'arrêt du paiement de l'indemnité complémentaire.

Le Tribunal convient que la situation épidémiologique a vraisemblablement eu des conséquences sur l'administration des services de la banque mais il demeure que celle-ci aurait dû s'organiser pour que le nécessaire soit fait.

L'absence d'information préalable a causé un dommage moral à Madame [redacted] que le Tribunal estime *ex aequo et bono* à 3.000 €.

3. Quant à l'anatocisme, à l'exécution provisoire et au cantonnement

Quant à l'anatocisme

L'article 5.206 du Code civil dispose :

« Les intérêts rémunératoires sont les intérêts qui tiennent lieu de contrepartie à la mise à disposition d'un capital.

Les intérêts moratoires sont les intérêts de retard dus à titre de réparation pour l'exécution tardive d'une obligation de somme.

Les intérêts compensatoires sont les intérêts de retard dus à titre de réparation pour l'exécution tardive d'une obligation de valeur. »

L'article 5.207 du Code civil dispose :

« Nonobstant toute clause contraire, les intérêts rémunératoires et moratoires échus ne peuvent produire des intérêts, soit à la suite d'une mise en demeure écrite, soit à la suite d'un contrat spécifique, que si la mise en demeure ou ce contrat concernent des intérêts dus au moins pour une année entière. »

L'article 5.207 du Code civil ne s'applique pas aux intérêts compensatoires de sorte d'une part, que le juge est libre d'apprécier si la réparation intégrale du dommage nécessite l'attribution d'intérêts sur les intérêts et d'autre part, que le juge peut accorder cette capitalisation sans être lié par les conditions de cet article.

La condamnation à la somme de 3.000 € ne peut donner lieu qu'à des intérêts compensatoires jusqu'au prononcé du présent jugement.

En l'espèce, le Tribunal estime qu'il n'y a pas lieu d'accorder l'anatocisme sur ces intérêts, le dommage de Madame [redacted] étant intégralement réparé par le montant alloué.

Quant à l'exécution provisoire et au cantonnement

Les jugements définitifs sont en principe exécutoires par provision, nonobstant appel et sans garantie. (Article 1397, aliéna 1^{er} du Code judiciaire)

Les arguments invoqués par la SA [redacted] ne justifient pas de s'écarter de ce principe.

Par ailleurs, le cantonnement reste de droit. (Articles 1403 et 1404 du Code judiciaire)

L'interdiction de cantonner est une exception.

Les arguments invoqués par Madame [redacted] ne justifient pas de s'écarter de ce principe.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,**
Statuant contradictoirement,

Après avoir entendu l'avis de Madame Florence MICHIELS, Substitut de l'Auditeur du travail de Bruxelles,

Dit la demande recevable et partiellement fondée.

Condamne la SA [redacted] à payer à Madame [redacted] la somme nette de 3.000 € à titre de dommage moral ;

Condamne la SA [redacted] à payer les intérêts compensatoires au taux légal sur ce montant à dater du 18 janvier 2023 et les intérêts moratoires à dater du prononcé du présent jugement ;

Dit la demande non fondée pour le surplus ;

Compense les dépens, chaque partie supportant les siens si ce n'est que la SA BNP [redacted] est condamnée aux 24€ de contribution en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.