

**TRIBUNAL DU TRAVAIL  
DE BRUXELLES  
19 MARS 2008**

**18<sup>ème</sup> chambre – audience publique du 19-03-2008**

R.G. n° 143/07+1429/07  
Contrat travail-employé

*EN CAUSE DE :*

**Monsieur Jean-Claude M.,**  
Domicilié (...) à 5101 LIVES-SUR-MEUSE ;  
partie demanderesse comparaisant par Me Christiaan DELPORTE, avocat ;

*CONTRE :*

**La SA F.**  
dont le siège est établi (...) à 1000 BRUXELLES ;  
partie défenderesse comparaisant par Me Didier VOTQUENNE avocat ;

**ET :**

*EN CAUSE DE :*

**Monsieur Daniel C.,**  
domicilié (...) à 4000 LIEGE ;  
partie demanderesse comparaisant par Me Christiaan DELPORTE, avocat ;

*CONTRE :*

**La SA F.**  
dont le siège est établi (...) à 1000 BRUXELLES ;  
partie défenderesse comparaisant par Me Didier VOTQUENNE avocat ;

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

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

## I. LA PROCEDURE

1.

Monsieur M. a introduit la procédure portant le numéro de rôle général 1.429/2007 par une citation signifiée le 12 janvier 2007.

Monsieur M. a déposé des conclusions le 31 mai 2007, des conclusions additionnelles et de synthèse le 14 septembre 2007 ainsi qu'un dossier de pièces.

F. a déposé des conclusions le 30 mars 2007, des conclusions additionnelles le 13 juillet 2007, des conclusions de réplique et de synthèse le 15 octobre 2007 et un dossier de pièces.

2.

Monsieur C. a introduit la procédure portant le numéro de rôle général 1.430/2007 par une citation signifiée le 12 janvier 2007.

Monsieur C. a déposé des conclusions le 31 mai 2007, des conclusions additionnelles et de synthèse le 14 septembre 2007 ainsi qu'un dossier de pièces.

F. a déposé des conclusions le 30 mars 2007, des conclusions additionnelles le 13 juillet 2007, des conclusions de réplique et de synthèse le 15 octobre 2007 et un dossier de pièces.

3.

Les parties ont comparu et été entendues, dans les deux procédures, à l'audience publique du 13 novembre 2007.

Les parties n'ont pu être conciliées conformément à l'article 734 du Code judiciaire.

4.

Le 6 décembre 2007, monsieur Claude Dedoyard, substitut de l'auditeur du travail, a déposé un avis écrit dans chacune des deux procédures.

Messieurs M. et C. ont répliqué par écrit à cet avis le 14 janvier 2008.

5.

Les deux procédures portent sur des problématiques en tous points identiques et qui ne se distinguent que par les montants réclamés.

Les exigences de l'administration d'une bonne justice commandent qu'elles soient jugées en même temps. Il y a par conséquent lieu de les joindre en application de l'article 30 du Code judiciaire.

## II. L'OBJET DES DEMANDES

6.

Monsieur M. demande la condamnation de F. à lui payer :

- 78.590,81 euros d'indemnité complémentaire de préavis ;

- 293.569,29 euros d'indemnité forfaitaire en cas de non-respect de la protection contre le licenciement ;
- 1 euro de dommages et intérêts en raison de la transmission tardive des documents relatifs à l'assurance de groupe.

Il demande également les intérêts sur ces sommes, les dépens et le bénéfice de l'exécution provisoire.

7.

Monsieur C. demande la condamnation de F. à lui payer :

- 57.626,07 euros d'indemnité complémentaire de préavis ;
- 293.569,29 euros d'indemnité forfaitaire en cas de non-respect de la protection contre le licenciement ;
- 1 euro de dommages et intérêts en raison de la transmission tardive des documents relatifs à l'assurance de groupe.

Il demande également les intérêts sur ces sommes, les dépens et le bénéfice de l'exécution provisoire.

### III. LES FAITS

Les faits de la cause, tels qu'ils ressortent des dossiers et de pièces de procédure déposés par les parties, peuvent être résumés comme suit.

8.

Monsieur M. est entré au service de la C. le 1<sup>er</sup> janvier 1977.

Monsieur C. est quant à lui entré au service de la C. le           avril 1977.

9.

Le 23 juin 1999, la C. a informé l'ensemble des membres de son personnel de leur transfert au sein de la sa F., avec le maintien des mêmes conditions de travail et de rémunération, dans le cadre de la convention collective de travail n°32bis.

10.

Le 1<sup>er</sup> février 2005, F. et les organisations syndicales représentatives ont conclu une convention collective de travail d'entreprise relative à la garantie de non-licenciement. Il s'agissait du renouvellement de dispositions existant, dans le règlement de travail de la C. puis sous la forme de conventions collectives de travail antérieures, depuis la privatisation de la C. en 1993.

11.

En septembre 2005, F. a engagé à l'égard de monsieur M. la procédure visant à voir reconnaître son impossibilité d'affectation professionnelle au sein de l'entreprise.

En novembre 2005, monsieur M. a contesté, par l'intermédiaire de son conseil, la mise en œuvre de cette procédure.

En janvier 2006, F. a indiqué renoncer à poursuivre à l'égard de monsieur M. la procédure de reconnaissance d'impossibilité d'affectation professionnelle et lui a proposé un licenciement moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

12.

Par un courrier du 19 octobre 2006, faisant suite à un entretien tenu le 18 octobre, F. a notifié à monsieur C. la rupture de son contrat de travail, avec effet immédiat et moyennant le paiement d'une indemnité de rupture à négocier.

13.

Le 2 novembre 2006, l'avocat de monsieur C. a pris acte de la décision de rupture du contrat de travail et invité F. à formuler une proposition d'indemnisation suite à cette rupture. Il a en particulier contesté l'application correcte par F. de la convention collective de travail du 1<sup>er</sup> février 2005.

14.

Par un courrier du 9 novembre 2006, faisant suite à un entretien tenu la veille, F. a notifié monsieur M. la rupture de son contrat de travail, avec effet immédiat et moyennant le paiement d'une indemnité de rupture à négocier.

15.

Le 17 novembre 2006, l'avocat de monsieur M. a également pris acte de la décision de rupture du contrat de travail et invité F. à formuler une proposition d'indemnisation suite à cette rupture. Il a lui aussi contesté l'application correcte par F. de la convention collective de travail du 1<sup>er</sup> février 2005.

16.

Le 14 décembre 2006, l'avocat de F. a répondu aux courriers du conseil de messieurs C. et M..

Le même jour, F. a transmis à messieurs C. et M. leurs documents sociaux ainsi qu'un décompte des sommes leur étant versées suite au licenciement, dont une indemnité de rupture correspondant, pour chacun d'eux, à 29 mois de rémunération.

17.

Un échange de courrier s'en est alors suivi entre les parties.

#### IV. LA POSITION DES PARTIES

##### *La position de messieurs M. et C.*

18.

Messieurs C. et M. font valoir en premier lieu que les indemnités de rupture qui leur ont été versées sont insuffisantes.

Ils considèrent que leurs âges, anciennetés et rémunérations respectives devaient mener à l'octroi d'indemnités de rupture correspondant à 32 (pour monsieur C.) ou 33 (pour monsieur M.) mois de rémunération.

Messieurs C. et M. contestent par ailleurs le calcul de la rémunération servant de base à cette indemnité et demandent l'inclusion dans celle-ci de divers avantages (usage privé du gsm) ou la réévaluation de certains autres (avantage résultant de l'usage privé du véhicule de société, cotisation patronale d'assurance de groupe, etc.).

19.

Messieurs C. et M. estiment par ailleurs qu'ils ont droit à l'indemnité forfaitaire prévue en cas de non-respect de la protection contre le licenciement établie par la convention collective de travail d'entreprise du 1<sup>er</sup> février 2005.

Cette convention vise à garantir la stabilité d'emploi des anciens travailleurs "statutaires" de la C., ce qu'ils sont. Elle énumère limitativement les cas dans lesquels il peut être mis fin aux contrats de travail de ces employés et prévoit, en cas de rupture dans une autre hypothèse, le droit à une indemnité forfaitaire égale à cinq années d'indemnité de préavis, avec un plafond de 293.569,29 euros.

Messieurs C. et M. considèrent que la convention collective, en ce qu'elle définit une hypothèse de rupture liée à l'âge conventionnel de la pension, établit une discrimination au sens de la loi du 25 février 2003. En effet, elle traite de manière différente les travailleurs ayant atteint cet âge, qui ne bénéficient plus de la stabilité d'emploi, et ceux dont l'âge est inférieur, seuls à titre protégés contre le licenciement. Cette distinction ne repose sur aucune justification objective, ni sur une exigence professionnelle déterminante.

Messieurs C. et M. estiment par conséquent que cette hypothèse de licenciement discriminatoire doit être écartée et que, faute de relever d'un autre motif admissible, leur licenciement doit donner droit à l'indemnité forfaitaire de protection.

20.

Enfin, messieurs C. et M. font valoir que F. a tardé à transmettre l'assureur-groupe l'information de la rupture de leur contrat de travail. Ils réclament de ce chef 1 euro de dommages et intérêts.

### La position de F.

21.

F. conteste en premier lieu les demandes d'indemnités complémentaires de préavis. Elle considère que les 29 mois d'indemnité de rupture accordés à messieurs C. et M. sont suffisants au regard des critères habituels (âge, ancienneté et rémunération). Elle estime également avoir correctement pris en compte la rémunération servant de base à ces indemnités.

22.

S'agissant de l'indemnité forfaitaire pour non-respect de l'interdiction de licencier, F. conteste également qu'elle soit due à messieurs C. et M.

Elle rappelle les textes applicables et souligne qu'il ne peut être question de discrimination qu'entre personnes se trouvant dans des situations comparables. Elle souligne également que toute différence de traitement n'est pas synonyme de discrimination, mais qu'il faut apprécier si elle est justifiée de manière objective et raisonnable.

F. rappelle le contexte dans lequel les dispositions garantissant la stabilité d'emploi ont été adoptées et confirmées.

Elle indique que messieurs C. et M. tombaient dans le champ d'application de l'article 6, § 2 de la convention collective de travail du 1<sup>er</sup> février 2005 qui prévoit, comme motif admissible de licenciement, le fait d'avoir atteint l'âge conventionnel de la pension.

F. estime que ce texte n'est pas discriminatoire puisqu'il vise tous les anciens employés statutaires de la C., qui bénéficient de la même protection contre le licenciement, jusqu'au même âge. L'âge constitue une limite dans le temps à cette protection, non un critère de distinction. De même, le critère de l'ancienneté qui est utilisé pour définir l'âge conventionnel de la pension l'est de la même manière pour tous les travailleurs concernés. Ce critère est en outre objectif et raisonnablement justifié puisqu'il intervient de manière importante dans la fixation du délai de préavis ou de l'indemnité de rupture.

F. souligne enfin une série d'autres éléments qui sont de nature à justifier l'éventuelle différence de traitement critiquée par messieurs C. et M. : le fait que la pension dans l'entreprise est fixée à 60 ans et non 65 et que la pension extra-légale est calculée en 40èmes, le fait que la garantie d'emploi peut légitimement prendre fin à cet âge puisque c'est celui auquel tous les travailleurs ont la possibilité d'accéder au régime de pension extra-légale, l'existence d'un autre régime de protection contre le licenciement après l'âge conventionnel de la pension en cas de licenciement pour des raisons économiques, technologiques ou organisationnelles et la possibilité d'opter pour diverses autres formules en cas de réorganisation.

F. indique également que le constat du caractère discriminatoire de la convention collective de travail du 1<sup>er</sup> février ne doit pas nécessairement mener à l'octroi de l'indemnité forfaitaire réclamée par messieurs C. et M.. Il n'en resterait en effet pas moins qu'ils ont été licenciés dans un des cas prévus par cette convention

23.

Enfin, F. conteste la demande de dommages et intérêts liée à la délivrance des documents d'assurance de groupe. Elle relève que messieurs C. et M. n'établissent aucun préjudice lié à ce retard. En outre, ce retard leur est imputable puisque F. a attendu l'échec des pourparlers pour accomplir ses obligations.

#### L'avis de monsieur l'auditeur du travail

24.

Monsieur l'auditeur du travail limite son avis à la question de l'éventuelle discrimination contenue dans la convention collective de travail d'entreprise du 1<sup>er</sup> février 2005.

Après avoir rappelé les textes applicables en la matière, monsieur l'auditeur considère que cette convention collective n'est pas discriminatoire dans la mesure où la référence à l'âge de

la pension au sein de F. trouve à s'appliquer de manière identique à tous les travailleurs de cette entreprise. Par ailleurs, la différence de traitement entre les travailleurs ayant atteint cet âge et ceux pour qui tel n'est pas le cas, est fondée sur un critère objectif, à savoir l'ancienneté, et pertinent puisqu'il détermine de manière importante le droit à l'indemnité de rupture.

## V. LA DECISION DU TRIBUNAL

### L'indemnité de rupture de monsieur M.

25.

En ce qui concerne la détermination du préavis convenable au sens de l'article 82, § 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le Tribunal retient comme pertinents les éléments suivants :

- la très grande ancienneté de monsieur M. au moment de son licenciement, soit 29 ans et 10 mois ;
- son âge de 55 ans et 3 mois, qui peut constituer un frein important au reclassement ;
- son niveau élevé de rémunération, qui peut également rendre plus long la recherche d'un emploi équivalent.

Au regard de tous ces critères, le Tribunal considère que monsieur M. pouvait prétendre à un délai de préavis de 32 mois, en sorte que les 29 mois qui lui ont été alloués sont insuffisants.

26.

S'agissant de la rémunération annuelle servant de base au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, elle s'établit comme suit.

a)

Rémunération fixe : 109.849,68 euros (7.891,50 x 13,92).

b)

Prime de secteur : 78,74 euros (selon F., ce montant n'est pas contesté).

c)

Intervention littérature : 99 euros.

d)

Allocation familiale : 1.096 euros.

e)

Chèques repas : 653,40 euros (soit 220 x 2,97). Monsieur M. ne démontre en effet pas une intervention patronale plus élevée.

f)

Prêt hypothécaire : 479,46 euros. Il s'agit également du montant retenu par F., monsieur M. ne démontrant pas l'existence d'un avantage représentant un montant plus élevé.

g)

Usage privé du gsm : 0 euros. Monsieur M. ne démontre en effet pas avoir eu l'autorisation de faire un usage privé du gsm mis à sa disposition. Le règlement de travail mentionne pour sa part que son usage devait être exclusivement professionnel.

h)

Usage privé du véhicule de société : 4.800 euros. S'agissant d'une BMW 520d touring avec une carte de carburant, le Tribunal considère qu'une évaluation forfaitaire 400 euros par mois est adaptée.

i)

En ce qui concerne la quote-part patronale à l'assurance de groupe, le principe de son inclusion dans la rémunération de base n'est pas contesté.

A cet égard, deux possibilités existent. Soit la cotisation patronale est individualisée et c'est alors le montant annuel de cette cotisation qui doit être pris en considération. Soit la cotisation n'est pas individualisée et l'avantage qui doit être pris en compte est la réserve acquise constituée au cours des douze mois précédant la rupture (CT Anvers, 16 juin 2004, *Chr.D.S.*, 2006, 73 CT Bruxelles, 24 juillet 2007, R.G. n° : 48.532).

Le Tribunal relève à cet égard que le plan complémentaire, qualifié de système de capitalisation individuelle par le règlement d'assurance groupe de F. (pièce 22 du dossier de monsieur M., article 5.1), est fondé sur une cotisation patronale individualisée.

Selon le même règlement d'assurance de groupe, le plan de base paraît quant à lui reposer sur une cotisation patronale non individualisée. C'est la convention entre les sociétés du groupe F. et F. assurance qui définit ce mode de financement collectif que dépose F. (pièce 8 du dossier de F.). Il convient par conséquent de prendre en compte, à ce titre, non le pourcentage de la masse salariale globale prise en compte pour ce financement collectif, mais bien l'évolution des réserves acquises par monsieur M. dans les douze mois qui ont précédé son licenciement, soit du 10 novembre 2005 au 9 novembre 2006.

Le Tribunal décide d'ordonner la réouverture des débats afin de permettre à F., éventuellement via FB assurances, de déposer les pièces justificatives à cet égard et aux parties d'en débattre contradictoirement.

#### L'indemnité de rupture de monsieur C.

27.

En ce qui concerne la détermination du préavis convenable au sens de l'article 82, § 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le Tribunal retient comme pertinents les éléments suivants :

- la très grande ancienneté de monsieur C. au moment de son licenciement, soit 29 ans et 7 mois ;
- son âge de 55 ans et 11 mois, qui peut constituer un important frein au reclassement



- son niveau élevé de rémunération, qui peut également rendre plus long la recherche d'un emploi équivalent.

Au regard de tous ces critères, le Tribunal considère que monsieur C. pouvait également prétendre à un délai de préavis de 31 mois, en sorte que les 29 mois qui lui ont été alloués sont insuffisants.

28.

S'agissant de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, elle s'établit comme suit :

a)

Rémunération fixe : 94.340,15 euros (6.777,31 x 13,92).

b)

Intervention littérature : 99 euros. Ce montant n'est pas contesté.

c)

Allocation familiale : 467,40 euros (soit 12 x 38,95 euros, montant figurant sur la fiche de paie du dernier mois complet, à savoir septembre 2006).

d)

Bonus familial : 314,57 euros. Ce montant n'est pas contesté.

e)

Chèques repas : 981,20 euros (soit 220 x 2,97). Ce montant n'est pas contesté.

f)

Prêt hypothécaire : 1.063,20 euros. Ce montant n'est pas contesté.

g)

Usage privé du gsm : 0 euros. Monsieur C. ne démontre en effet pas avoir eu l'autorisation de faire un usage privé du gsm mis à sa disposition. Le règlement de travail mentionne pour sa part que son usage doit être exclusivement professionnel.

h)

Usage privé du véhicule de société : 4.800 euros. S'agissant d'une BMW 320d cabriolet avec une carte de carburant, le Tribunal considère qu'une évaluation forfaitaire 400 euros par mois est adaptée.

i)

Indemnité handicapé : 973,32 euros. Il s'agit de douze fois le montant mensuel figurant sur la fiche de paie de septembre 2006.

j)

En ce qui concerne la quote-part patronale à l'assurance de groupe, le principe de son inclusion dans la rémunération de base n'est pas contesté.

A cet égard, deux possibilités existent. Soit la cotisation patronale est individualisée et c'est alors le montant annuel de cette cotisation qui doit être pris en considération. Soit la cotisation

n'est pas individualisée et l'avantage qui doit être pris en compte est la réserve acquise constituée au cours des douze mois précédant la rupture (CT Anvers, 16 juin 2004, *Chr.D.S.*, 2006. 73 ; CT Bruxelles, 24 juillet 2007, R.G. n° : 48.532).

Le Tribunal relève à cet égard que le plan complémentaire, qualifié de système de capitalisation individuelle par le règlement d'assurance groupe de F. (pièce 21 du dossier de monsieur C., article 5.1), est fondé sur une cotisation patronale individualisées.

Selon le règlement d'assurance de groupe, le plan de base paraît quant à lui reposer sur une cotisation patronale non individualisée. C'est la convention entre les sociétés du groupe F. et FB assurance qui définit ce mode de financement collectif que dépose F. (pièce 8 du dossier de F.). Il convient par conséquent de prendre en compte, à ce titre, non le pourcentage de la masse salariale globale prise en compte pour ce financement collectif, mais bien l'évolution des réserves acquises par monsieur C. dans les douze mois qui ont précédé son licenciement, soit du 20 octobre 2005 au 19 octobre 2006.

Le Tribunal décide d'ordonner la réouverture des débats afin de permettre à F., éventuellement via FB assurances, de déposer les pièces justificatives à cet égard et aux parties d'en débattre contradictoirement.

#### *L'indemnité forfaitaire en cas de non-respect de l'interdiction de licenciement*

29.

L'indemnité réclamée par messieurs M. et C. se fonde sur les dispositions de la convention collective de travail d'entreprise du 1<sup>er</sup> février 2005 relative à la garantie de non-licenciement.

Ces dispositions ont été adoptées au moment de la privatisation de la C., en 1993, pour garantir un régime de stabilité d'emploi à ses anciens travailleurs statutaires. Elles figuraient initialement au règlement de travail de C.. Elles ont ensuite été conservées au profit de mêmes travailleurs suite à l'absorption de la C. par F. et intégrées dans différentes conventions collectives de travail d'entreprise, notamment celles des 26 mai 1998 et 14 septembre 2000, finalement, celle du 1<sup>er</sup> février 2005.

30.

En vertu du paragraphe 1<sup>er</sup> du chapitre 2 de cette convention, le régime de protection contre le licenciement qu'elle organise s'applique à tous les travailleurs qui se trouvaient au 1<sup>er</sup> octobre 1933 dans les liens d'une relation de travail statutaire auprès de la C., à l'exception des cadres de direction.

31.

Le paragraphe 2 du chapitre 2 définit de manière limitative les motifs pour lesquels les travailleurs en cause peuvent être licenciés.

Ces motifs sont les suivants :

- le motif grave ;
- le manquement grave

- la non-acceptation de la mobilité fonctionnelle ou géographique ;
- l'impossibilité d'affectation professionnelle ;
- l'impossibilité d'affectation professionnelle après une incapacité de travail de longue durée ;
- le fait d'atteindre l'âge conventionnel de la pension.

S'agissant de ce dernier motif, la convention collective de travail indique que l'entreprise peut licencier un travailleur lorsqu'il a atteint ou atteindra au cours d'une période déterminée l'âge de la pension dans l'entreprise, c'est-à-dire 60 ans. Cette période est fixée à deux mois par année de service complète au sein de l'entreprise.

La convention collective précise enfin que, dès le début de cette période, le travailleur bénéficie de la garantie générale de non-licenciement visée à son chapitre 1er (qui prévoit le droit à une indemnité égale au quart d'une indemnité de préavis calculée selon la "grille Claey's" en vigueur au moment du licenciement). Elle détermine également la procédure à respecter pour procéder à un licenciement pour ce motif.

32.

Le paragraphe 3 du chapitre 2 de la même convention collective prévoit enfin que le travailleur licencié dans un cas autre que ceux limitativement énumérés au paragraphe 2 a droit à une indemnité "égale à 5 ans d'indemnité de préavis, plafonnée à 193.569,29 euros", en sus de l'indemnité de préavis habituelle et des autres indemnités de licenciement éventuelles dues en vertu de la loi ou d'une convention collective de travail.

33.

Il n'est pas contesté que messieurs M. et C. relèvent du champ d'application de cette garantie de non-licenciement.

Il est également acquis que c'est en raison du fait qu'ils avaient atteint l'âge conventionnel de la pension qu'ont été licenciés messieurs M. et C.. Messieurs M. et C. ne contestent pas qu'ils avaient atteint cet âge, tel qu'il est défini par la convention collective de travail du 1<sup>er</sup> février 2005.

F. n'invoque par ailleurs aucun des autres motifs de licenciement énumérés par la convention collective de travail du 1<sup>er</sup> février 2005, même si une procédure d'impossibilité d'affectation professionnelle (de même que d'octroi de l'évaluation "insuffisant") a été entamée à l'égard de monsieur M., avant qu'il y soit renoncé.

34.

Messieurs M. et C. invoquent que le paragraphe 2 du chapitre 2 de la convention collective du 1<sup>er</sup> février 2005 établit une discrimination sur la base de l'âge, en ce qu'il limite à un âge déterminé (l'âge conventionnel de la pension tel qu'il a été défini ci-avant) la garantie de stabilité d'emploi.

Il convient par conséquent d'exposer les différentes normes applicables en la matière (voy notamment à ce sujet : O. De Schutter, "La loi belge tendant à lutter contre la discrimination", *JT*, 2003, 845 ; J. Jacquain, "Et omnia discriminatio..." et "La loi anti-discrimination après l'arrêt de la Cour d'arbitrage et le droit européen ?", *Chr.D.S.*, 2005, 1 ; M. Dallemagne, "Une nouvelle loi pour lutter contre la discrimination au travail", *Ors.*, 2003, n° 10, 13 ; W. Van Eeckhoutte, *Compendium social — droit du travail*, 2007-08, Kluwer, 971 et ss. ; L. Peltzer et

C. Preumont, "La loi anti-discrimination : comment éviter les conséquences absurdes en droit du travail ?", *Ors.*, 204, n° 11, 1 ; I. Verhelst et I. De Wilde, "De gevolgen van de antidiscriminatie-wet voor het arbeidsrecht", *NJW*, 2003, 445 ; C. Bayart, "De discriminatiewet", *Or.*, 2003, 53).

35.

*Doit être envisagée en premier lieu la directive européenne 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.*

a)

Cette directive s'appuie notamment sur les considérations suivantes :

*"(9) L'emploi et le travail constituent des éléments essentiels pour garantir l'égalité des chances pour tous et contribuent dans une large mesure à la pleine participation des citoyens à la vie économique, culturelle et sociale, ainsi qu'à l'épanouissement personnel.*

*(10) Le Conseil a adopté, le 29 juin 2000, la directive 2000/43/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (6), laquelle assure déjà une protection contre de telles discriminations dans le domaine de l'emploi et du travail.*

*(11) La discrimination fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle peut compromettre la réalisation des objectifs du traité CE, notamment un niveau d'emploi et de protection social élevé, le relèvement du niveau et de la qualité de vie.*

*(12) A cet effet, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle dans les domaines régis par la présente directive doit être interdite dans la Communauté.*

*Cette interdiction de discrimination doit également s'appliquer aux ressortissants de pays tiers, mais elle ne vise pas les différences de traitement fondées sur la nationalité et est sans préjudice des dispositions en matière d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers et à leur accès à l'emploi et au travail*

(...)

*(25) L'interdiction des discriminations liées à l'âge constitue un élément essentiel pour atteindre les objectifs établis par les lignes directrices sur l'emploi et encourage la diversité dans l'emploi. Néanmoins, des différences de traitement liées à l'âge peuvent être justifiées dans certaines circonstances et appellent donc des dispositions spécifiques qui peuvent varier selon la situation des Etats membres. Il est donc essentiel de distinguer entre les différences de traitement qui sont justifiées, notamment par des objectifs légitimes de politique d'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et les discriminations qui doivent être interdites »*

b)

L'article 1<sup>er</sup> de la directive prévoit qu'elle vise à constituer un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail.

c)

L'article 2.2 définit la discrimination comme la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1<sup>er</sup>.

La discrimination indirecte est quant à elle la situation dans laquelle 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 (notamment) 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.

d)

L'article 3 de la directive en fixe le champ d'application, qui englobe notamment "les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération" (article 3, 1, c).

e)

L'article 4, 1 précise pour sa part que *"nonobstant l'article 2, paragraphes 1 et 2, les Etats membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 1<sup>er</sup> ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée "*.

S'agissant plus spécifiquement de la différence de traitement fondée sur l'âge, l'article 6.1 précise également ce qui suit :

*"Nonobstant l'article 2, paragraphe 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 objectif 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 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'emploi raisonnable avant la retraite "*.

En d'autres termes, s'agissant de l'âge, la directive permet aux Etats membres de 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.

36.

En droit interne, doit être évoquée la législation en vigueur au moment du licenciement de messieurs M. et C., c'est-à-dire la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, après son annulation partielle par l'arrêt de la Cour d'arbitrage du 6 octobre 2004 et sa modification par la loi du 20 juillet 2006 portant des dispositions diverses et avant son remplacement par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

En cet état, la loi du 25 février 2003 définissait la discrimination directe comme la différence de traitement "qui manque de justification objective et raisonnable".

La discrimination indirecte était quant à elle définie comme la situation dans laquelle "une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre a en tant que tel un résultat dommageable pour des personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne repose sur une justification objective et raisonnable".

La loi interdisait toute discrimination directe ou indirecte portant notamment sur "les conditions d'accès au travail salarié, non salarié ou indépendant, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion, les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, tant dans le secteur privé que public" (article 2, § 4).

Dans ce domaine précis, la loi indiquait que "une différence de traitement repose sur une justification objective et raisonnable lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée" (article 2, § 5).

Enfin, un article *2bis*, introduit par l'article 350 de la loi du 27 juillet 2006, prévoyait que

*"Sans préjudice de l'article 2, §§ 1er, 2 et 5, les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, 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".*

37.

Le Tribunal relève enfin que la loi du 10 mai 2007 qui a remplacé la loi du 25 février 2003 prévoit actuellement, en son article 8, § 1<sup>er</sup>, qu'une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap dans les domaines visés à l'article 5, § 1<sup>er</sup>, 4<sup>o</sup>, 5<sup>o</sup>, et 7<sup>o</sup> (régimes complémentaires de sécurité sociale, relations de travail et affiliation syndicale), peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

L'exigence professionnelle essentielle et déterminante doit reposer sur un objectif légitime et être proportionnée à celui-ci. Elle doit en outre s'apprécier au regard de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées

(c'est en tout cas ainsi que le Tribunal interprète la formulation apparemment assez tautologique de l'article 8, § 2).

Enfin, en matière de relations de travail notamment, la distinction directe fondée sur l'âge n'est pas discriminatoire 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 (article 12, § 1er).

Cette loi, même si elle n'était pas en vigueur au moment du licenciement de messieurs C. et M. est illustrative de la volonté constante du législateur, dans le sillage de la directive 2000/78, de réserver un sort particulier aux distinctions fondées sur le critère de l'âge.

38.

Le Tribunal relève que l'ensemble de ces normes, toutes inspirées par la première d'entre elles, réservent, dans la matière des relations de travail, un sort particulier aux différences de traitement liées à l'âge. Celles-ci peuvent être justifiées non seulement par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes, mais également de manière plus large par le fait de reposer sur un critère objectif et raisonnablement justifié par un objectif légitime, notamment de politique de l'emploi (Voy. : W. Van Eeckhoutte, *Compendium social — droit du travail*, 2007-08, Kluwer, n° 2029). En d'autres termes, ce type de différence de traitement relève non pas d'un système de justification "ferme", mais "ouvert".

Ce traitement particulier réservé aux différences de traitement liées à l'âge est explicitement justifié par le 25<sup>ème</sup> considérant précédant la directive 2000/78 (cfr ci-avant point 34, a). Cette motivation est encore reprise dans les travaux préparatoires des lois du 20 juillet 2006 (*Doc. Parl. Ch.*, n°51/2518/12) et du 10 mai 2007 (*Doc. Parl. Ch.*, n°51/2722/01, p. 53).

Il a ainsi été indiqué, à l'occasion des travaux parlementaires précédant l'adoption de la loi du 25 février 2003, alors pourtant que celle-ci ne comportait pas encore l'article 2bis pris en exécution de l'article 6 de la directive 2000/78, qu'elle n'avait pas vocation à remettre en cause de manière radicale les pratiques instaurant des différences de traitement liées à l'âge (voy. les travaux parlementaires cités par C. Preumont et L. Peltzer, *op. cit.*, p. 1).

Il a de même par exemple été jugé que la prise en considération du critère de l'âge lors de la fixation du délai de préavis n'est pas contraire au principe d'égalité ou à l'interdiction de la discrimination en fonction de l'âge, dès lors que l'âge influence les chances d'avoir ou de retrouver un emploi (CT Anvers, 7 juin 2006, *Ors.*, 2007, 26).

39.

Au regard de l'ensemble de ces dispositions, le Tribunal estime en premier lieu ne pas pouvoir suivre la thèse de F. selon laquelle la limitation à un âge donné de la garantie de non-licenciement ne saurait être discriminatoire puisqu'elle ne crée pas deux catégories de travailleurs, mais n'en vise qu'une seule (les anciens travailleurs statutaires de la C.) et ne fait que fixer une limite à cette catégorie, au-delà de laquelle la protection ne trouve plus à s'appliquer, qui s'applique à tous ces travailleurs de la même façon.

S'il est effectivement exact que tous les travailleurs visés par le champ d'application de la garantie de non-licenciement (défini au paragraphe 1<sup>er</sup> du chapitre 2, voir ci-dessus point 30)

Atteindront l'âge conventionnel de la pension tel qu'il est défini par la convention collective du 1<sup>er</sup> février 2005, il n'en reste pas moins que la définition de cet âge, pour en faire dépendre l'application du régime de protection contre le licenciement, constitue incontestablement une différence de traitement liée à l'âge : selon que l'âge du travailleur est ou non inférieur à l'âge conventionnel de la pension, il bénéficie ou non de la garantie de non-licenciement (dont le principe même de l'existence n'est pas contesté et n'apparaît du reste pas discriminatoire, voy CT Bruxelles, Bruxelles 4 juin 1997. *JTT*, 1997, 325).

Raisonnement comme le fait F. en indiquant que tout le monde est concerné de la même manière par l'âge en cause revient simplement à dire qu'il s'agit d'une différence de traitement reposant sur un critère objectif, ce qui n'équivaut pas à dire que cette différence de traitement n'existe pas.

Raisonnement par ailleurs en indiquant que les travailleurs ayant atteint l'âge conventionnel de la pension ne peuvent être comparés à ceux ne l'ayant pas atteint revient à dire que cet âge est un critère de distinction justifié, ce qui sera analysé ci-après, mais n'équivaut pas à dire qu'aucune différence de traitement n'existe.

Enfin, soutenir que tous les travailleurs atteindront un jour l'âge conventionnel de la pension pour affirmer qu'il ne peut donc exister de discrimination revient à dire qu'aucune distinction sur la base de l'âge ne peut exister (puisque toute limite d'âge sera également toujours atteinte), ce qui paraît difficilement compatible avec les différents instruments législatifs énoncés ci-avant qui envisagent explicitement ce critère de distinction comme potentiellement discriminatoire.

40.

Par conséquent, la limitation de la garantie de stabilité d'emploi établie par la convention collective du 1<sup>er</sup> février 2005 à un âge déterminé (l'âge conventionnel de la pension) est une différence de traitement liée à l'âge.

Il importe dès lors de déterminer si cette différence de traitement liée à l'âge repose sur un critère objectif et raisonnablement justifié par un objectif légitime, notamment de politique de l'emploi.

41.

Le caractère objectif de la différence de traitement en cause peut difficilement être contesté.

En effet, la garantie de non-licenciement prend fin à un âge donné, aisément et objectivement déterminable (l'âge de 60 ans réduit d'une durée égale) 2 mois par année complète d'ancienneté au sein de l'entreprise).

41.

Le Tribunal considère par ailleurs que le fait pour un travailleur d'avoir atteint l'âge auquel il peut accéder à la pension légale ou à un régime de pension extra-légale d'entreprise au moins comparable constitue une justification raisonnable à la limitation à son égard d'un régime de stabilité d'emploi. Dès lors qu'il a la possibilité d'un accès à un tel régime de remplacement de revenus en raison de son âge, la nécessité d'une protection contre le licenciement ne se justifie plus du tout de la même manière que précédemment. A l'inverse, le maintien de la protection contre le licenciement en pareil cas apparaît difficilement justifiable.



C'est du reste inspiré par les mêmes considérations que le législateur a estimé justifié de limiter la protection contre le licenciement que constitue le droit à l'indemnité de préavis des travailleurs ayant atteint l'âge de la pension (article 83 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) ou de mettre fin à la protection des délégués du personnel ayant également cet âge (article 2, § 2 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel).

Dans ces conditions, la limitation à raison de l'âge d'un régime de protection contre le licenciement repose sur un critère objectif et raisonnablement justifié par un objectif légitime.

42.

Le Tribunal considère qu'il en va de même lorsque l'âge retenu pour mettre fin à la protection contre le licenciement est suffisamment proche de l'âge de la pension ou d'accès à un régime de pension extra-légal pour que ce dernier âge puisse être atteint sans perte de rémunération par le biais d'un préavis ou le paiement d'une indemnité en tenant lieu.

Tel n'est cependant pas le cas de la limitation à la garantie de non-licenciement prévue par la convention collective de travail du 1<sup>er</sup> février 2005 puisque l'âge conventionnel de la pension qu'elle définit, et qui constitue la limite d'âge de la stabilité d'emploi, est inférieur à celui du régime de pension extra-légale de l'entreprise (fixe à 60 ans) et en est également éloigné d'une durée (deux mois par année complète d'ancienneté) supérieure à celle couverte par l'indemnité de rupture, même complétée par la garantie générale de non-licenciement prévue par le chapitre I de la convention collective de travail.

De manière concrète, monsieur M. était âgé de 55 ans et 3 mois au moment de la rupture du contrat de travail. Les 32 mois d'indemnité de préavis qui lui ont été reconnus, même complètes de 8 mois en vertu de la garantie générale de non-licenciement qui n'a inexplicablement pas été appliquée, sont insuffisants pour permettre à monsieur M. d'atteindre l'âge de 60 ans auquel il peut prétendre au régime de pension extra-légale en vigueur au sein de F..

Il en va de même pour monsieur C., âgé de 55 ans et 11 mois au moment de la rupture et qui ne peut prétendre qu'à 31 mois de préavis.

43.

Dans ces conditions, le Tribunal considère que la limitation à l'âge conventionnel de la pension de la garantie de non-licenciement constitue, dans les circonstances de l'espèce, une différence de traitement fondée sur l'âge et qui ne repose pas sur un critère objectif et raisonnablement justifié par un objectif légitime, et ce en défaveur de messieurs M. et C..

44.

La sanction civile établie en cas de discrimination est celle de la nullité (article 18 de la loi du 25 février 2003 ; voy. également l'article 15 de la loi du 10 mai 2007).

Le Tribunal considère néanmoins que la nullité de la limitation d'âge apportée à la garantie de stabilité d'emploi contenue dans la convention collective du 1<sup>er</sup> février 2005 doit être appliquée non de manière absolue, mais dans la seule mesure où cette limitation est discriminatoire. Cette nullité limitée s'inscrit du reste dans le cadre tracé par la directive 2000/78 qui impose aux états de prévoir un régime de sanctions qui "doivent être effectives,

*proportionnées* et dissuasives " (voy. article 17 de la directive ; c'est le Tribunal qui souligne). Elle procède également d'un mécanisme classique en droit du travail, celui de la substitution à une norme ou une stipulation contractuelle irrégulière une norme ou une clause de remplacement, régulière et souvent inspirée du droit commun (voy à ce sujet : M. Jamoulle, *Le contrat de travail*, Ed. de la Faculté de droit de Liège, tome I, n° 295 et ss).

En conséquence, le Tribunal estime que cette nullité ne doit pas conduire à l'octroi de la totalité de l'indemnité forfaitaire en cas de non respect de la garantie de non-licenciement, mais uniquement de la part de celle-ci nécessaire pour atteindre, cumulée avec l'indemnité de rupture reconnue précédemment, l'âge de 60 ans auquel messieurs M. et C. peuvent prétendre au régime de pension extra-légal en vigueur au sein de F.. Ouvrir le droit à la totalité de l'indemnité forfaitaire de protection contre le licenciement aurait pour conséquence de lui donner effet au-delà de l'âge de 60 ans alors que ce n'est pas justifié, ainsi qu'il a été dit ci-avant. Cela reviendrait également à créer une discrimination "à rebours" et à conduire à un octroi abusif de cette indemnité de protection. Le constat de ce caractère abusif justifie la réduction de son octroi, dans le cadre tant de la nullité limitée décrite ci-avant que de la théorie générale de l'abus de droit selon laquelle la sanction de l'abus de droit "*n'est pas la déchéance totale de ce droit, mais seulement la réduction de celui-ci à son usage normal ou la réparation du dommage que l'abus a causé*" (Cass., 16 décembre 1982, Pas., p. 472 ; Cass., 18 février 1988, Pas., p. 728 ; Cass., 11 juin 1992, Pas., p. 898.)

En d'autres termes, la sanction de la discrimination doit viser à la corriger et à replacer les parties dans un régime non discriminatoire, ni plus ni moins.

Cette indemnisation doit par conséquent s'élever à 25 mois d'indemnité de rupture complémentaire dans le cas de monsieur M. et à 18 mois dans le cas de monsieur C..

La réouverture des débats décidée ci-avant au sujet de la rémunération de base à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis permettra également d'établir le montant de ces indemnités complémentaires.

#### *Les dommages et intérêts liés à la transmission de documents à l'assurance de groupe*

46.

F. ne conteste pas n'avoir transmis les documents informant l'assurance de groupe de messieurs C. et M. du licenciement de ces derniers qu'après l'expiration du délai de 30 jours imposé par l'article 31 de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale.

Le Tribunal relève néanmoins que messieurs C. et M. ne démontrent pas avoir subi un préjudice lié à ce retard, fût-il limité à un euro.

Ce chef de demande est par conséquent non fondé.

**PAR CES MOTIFS,**

**LE TRIBUNAL,**

Statuant après un débat contradictoire,

Joint les dossiers portant les RG : 1429/07 et 1430/07 pour connexité,

Dit les demandes d'ores et déjà partiellement fondées,

**1.**

Dit pour droit que monsieur Jean-Claude M. pouvait prétendre à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 32 mois de rémunération,

Dit pour droit que monsieur Jean-Claude M. a en outre droit à une indemnité complémentaire correspondant à 25 mois de rémunération,

**2.**

Dit pour droit que monsieur Daniel C. pouvait prétendre à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 31 mois de rémunération,

Dit pour droit que monsieur Daniel C. a en outre droit à une indemnité complémentaire correspondant à 18 mois de rémunération,

**3.**

Ordonne la réouverture des débats afin de permettre la fixation du montant exact de ces indemnités, notamment aux fins précisées aux points 26 et 28 du présent jugement,

Fixe la dite réouverture des débats à l'audience publique de la 18<sup>eme</sup> chambre de ce Tribunal du **2 juin 2008** à 14 h 30, (fixer pour 20')

**4.**

Dit non fondé les demandes de dommages et intérêts en lien avec la délivrance d'information à l'assurance de groupe,

**5.**

Réserve les dépens.

Ainsi jugé par la 18<sup>ème</sup> Chambre du Tribunal du Travail de Bruxelles où siégeaient :

H. MORMONT	Juge,
M. POWIS de TENBOSSCHE	Juge social employeur,
M. DE BACKER	Juge social travailleur,

Et prononcé à l'audience publique du **19-03-2008** à laquelle était présente,  
M.H. MORMONT, Juge, Président de la Chambre, assisté de  
M. Christel LINSSEN Greffière adjointe déléguée,

La Greffière adj. dél.,

Les juges sociaux

Le Juge,

C. LISSEN

M. POWIS de TENBOSSCHE  
& M. DE BACKER

H. MORMONT