

Cour de cassation de Belgique

Arrêt

N° S.14.0015.F

D. C.,

demandeur en cassation,

représenté par Maître Jacqueline Oosterbosch, avocat à la Cour de cassation,
dont le cabinet est établi à Liège, rue de Chaudfontaine, 11, où il est fait
élection de domicile,

contre

BNP PARIBAS FORTIS, société anonyme dont le siège social est établi à
Bruxelles, Montagne du Parc, 3,

défenderesse en cassation,

représentée par Maître Willy van Eeckhoutte, avocat à la Cour de cassation,
dont le cabinet est établi à Gand, Drie Koningenstraat, 3, où il est fait élection
de domicile.

I. La procédure devant la Cour

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 28 mai 2013 par la cour du travail de Bruxelles.

Le 6 juillet 2015, l'avocat général Jean Marie Genicot a déposé des conclusions au greffe.

Le conseiller Mireille Delange a fait rapport et l'avocat général Jean Marie Genicot a été entendu en ses conclusions.

II. Le moyen de cassation

Dans la requête en cassation, jointe au présent arrêt en copie certifiée conforme, le demandeur présente un moyen.

III. La décision de la Cour

Sur le moyen :

Sur les fins de non-recevoir opposées au moyen par la défenderesse et déduites de ce qu'il n'indique comme violés ni l'article 18 de 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, ni les articles 9 et 51, 1°, 3° et 5°, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires :

La violation des dispositions légales visées au moyen suffirait, s'il était fondé, à entraîner la cassation.

Les fins de non-recevoir ne peuvent être accueillies.

Quant à la deuxième branche :

Sur la première fin de non-recevoir opposée au moyen, en cette branche, par la défenderesse et déduite de ce qu'il n'invoque pas la violation de la foi due à une convention collective de travail non rendue obligatoire :

Le moyen, en cette branche, ne critique pas l'interprétation que l'arrêt attaqué donne de la convention collective de travail.

Sur la seconde fin de non-recevoir opposée au moyen, en cette branche, par la défenderesse et déduite de ce qu'elle exige la vérification de faits :

Le moyen, en cette branche, reproche à l'arrêt attaqué de méconnaître la notion de conditions de licenciement, ce qui n'exige pas la vérification de faits.

Les fins de non-recevoir ne peuvent être accueillies.

Sur le fondement du moyen, en cette branche :

L'article 2, § 4, de 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 interdit toute discrimination lorsqu'elle porte sur les conditions de licenciement.

La perte d'une protection contre le licenciement constitue une condition de licenciement au sens de cette disposition.

L'arrêt attaqué constate que, aux termes de la clause d'une convention collective de travail, les travailleurs perdent leur protection contre le licenciement « lorsqu'ils atteignent ou vont atteindre 60 ans au cours d'une période déterminée » et considère que « l'âge [n'est pas] un critère de

licenciement mais seulement, combiné avec l'ancienneté, un critère de fin de protection contre le licenciement ».

Par ces énonciations, l'arrêt ne justifie pas légalement sa décision qu' « il n'y a pas de différence de traitement fondée sur l'âge portant sur les conditions de licenciement » au sens de la disposition précitée.

Le moyen, en cette branche, est fondé.

Quant à la troisième branche :

Par aucune considération, l'arrêt attaqué, qui se borne à considérer de manière générale qu' « il n'est pas anormal ni illégitime que la protection de l'emploi soit assortie de conditions et de limitations » et que « le recours au critère de l'âge combiné avec l'ancienneté comme critère [...] de fin de protection contre le licenciement [est] non seulement proportionné mais nécessaire », ne répond aux conclusions circonstanciées du demandeur, qui faisaient valoir que, si la différence de traitement selon l'âge et l'ancienneté en cause est justifiée à l'égard des travailleurs qui ont la possibilité de bénéficier d'une pension de retraite, d'une pension anticipée ou d'un capital de pension à l'issue de la période couverte par l'indemnité de préavis, elle ne l'est pas à l'égard des travailleurs qui n'ont pas cette possibilité.

Le moyen, en cette branche, est fondé.

Sur les autres griefs :

Il n'y a pas lieu d'examiner les autres branches du moyen, qui ne sauraient entraîner une cassation plus étendue.

Par ces motifs,

La Cour

Casse l'arrêt attaqué en tant qu'il réforme le jugement du premier juge sur l'indemnité forfaitaire en raison d'une discrimination et pour non-respect de la protection contre le licenciement, et qu'il statue sur les dépens ;

Ordonne que mention du présent arrêt sera faite en marge de l'arrêt partiellement cassé ;

Réserve les dépens pour qu'il soit statué sur ceux-ci par le juge du fond ;

Renvoie la cause, ainsi limitée, devant la cour du travail de Liège.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le président de section Albert Fettweis, les conseillers Didier Batselé, Martine Regout, Mireille Delange et Marie-Claire Ernotte, et prononcé en audience publique du sept septembre deux mille quinze par le président de section Albert Fettweis, en présence de l'avocat général Jean Marie Genicot, avec l'assistance du greffier Lutgarde Body.

L. Body

M.-Cl. Ernotte

M. Delange

M. Regout

D. Batselé

A. Fettweis