

Rep.N°.

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 24 AVRIL 2012

4^{ème} Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif en sa plus grande partie
Ordonnant la réouverture des débats par procédure écrite pour le surplus

En cause de:

1. La COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPEENNES, institution européenne, dont le siège social est établi à 1049 Bruxelles, Union Européenne - Commission, rue de la Loi, 200 ;
2. Les COMMUNAUTÉS EUROPEENNES, Représenté par la Commission des Communautés Européennes, 1049 Bruxelles, Union Européenne - Commission, rue de la Loi, 200 ;

**Appelantes au principale,
Intimées sur incident,**
représentées par Maître Bernard Maingain, avocat à Bruxelles.

Contre :

1. Madame E. R.O., domiciliée à (...);

**Intimée au principal,
Appelante sur incident,**
comparaît en personne assistée par Maître Marie-Noëlle Borlée,
Maître Jean-Paul Lacomble et Maître Jean-Yves Verslype, avocats à
Bruxelles.

2. **Madame J.R.**, domiciliée à (...);

Intimée au principal,

Appelante sur incident,

représentée par Maître Marie-Noëlle Borlée, Maître Jean-Paul Lacomble et Maître Jean-Yves Verslype, avocats à Bruxelles.

3. **Madame M. d. C. S. N.**, domiciliée à (...);

Intimée au principal,

Appelante sur incident,

représentée par Maître Marie-Noëlle Borlée, Maître Jean-Paul Lacomble et Maître Jean-Yves Verslype, avocats à Bruxelles.

4. **Madame E. S.**, domiciliée à (...);

Intimée au principal,

Appelante sur incident,

comparaît en personne assistée par Maître Marie-Noëlle Borlée, Maître Jean-Paul Lacomble et Maître Jean-Yves Verslype, avocats à Bruxelles.

5. **Madame P. S.**, domiciliée à (...);

Intimée au principal,

Appelante sur incident,

comparaît en personne assistée par Maître Marie-Noëlle Borlée, Maître Jean-Paul Lacomble et Maître Jean-Yves Verslype, avocats à Bruxelles.

6. **Madame C. V.V.**, domiciliée à (...);

Intimée au principal,

Appelante sur incident,

comparaît en personne assistée par Maître Marie-Noëlle Borlée, Maître Jean-Paul Lacomble et Maître Jean-Yves Verslype, avocats à Bruxelles.

7. **Madame F. V.**, domiciliée à (...);

Intimée au principal,

Appelante sur incident,

comparaît en personne assistée par Maître Marie-Noëlle Borlée, Maître Jean-Paul Lacomble et Maître Jean-Yves Verslype, avocats à Bruxelles.

8. **Madame A. V.**, domiciliée à (...);

Intimée au principal,

Appelante sur incident,

représentée par Maître Marie-Noëlle Borlée, Maître Jean-Paul Lacomble et Maître Jean-Yves Verslype, avocats à Bruxelles.

9. Madame M. Z., domiciliée à (...);

Intimée au principal,

Appelante sur incident,

comparaît en personne assistée par Maître Marie-Noëlle Borlée, Maître Jean-Paul Lacomble et Maître Jean-Yves Verslype, avocats à Bruxelles.

10. Madame T. Y., domiciliée à (...);

Intimée au principal,

Appelante sur incident,

représentée par Maître Marie-Noëlle Borlée, Maître Jean-Paul Lacomble et Maître Jean-Yves Verslype, avocats à Bruxelles.

11. Madame N. Z., domiciliée à (...);

Intimée au principal,

Appelante sur incident,

comparaît en personne assistée par Maître Marie-Noëlle Borlée, Maître Jean-Paul Lacomble et Maître Jean-Yves Verslype, avocats à Bruxelles.

12. Madame M. A. R., domiciliée à (...);

Intimée au principal,

Appelante sur incident,

comparaît en personne assistée par Maître Marie-Noëlle Borlée, Maître Jean-Paul Lacomble et Maître Jean-Yves Verslype, avocats à Bruxelles.

13. Madame M. d.l. A. B. R. V., domiciliée au (...);

Intimée au principal,

Appelante sur incident,

comparaît en personne assistée par Maître Marie-Noëlle Borlée, Maître Jean-Paul Lacomble et Maître Jean-Yves Verslype, avocats à Bruxelles.

14. Madame I.,R. B., domiciliée à (...);

Intimée au principal,

Appelante sur incident,

comparaît en personne assistée par Maître Marie-Noëlle Borlée, Maître Jean-Paul Lacomble et Maître Jean-Yves Verslype, avocats à Bruxelles.

15. Madame I. B., domiciliée à (...);

Intimée au principal,

Appelante sur incident,

comparaît en personne assistée par Maître Marie-Noëlle Borlée, Maître Jean-Paul Lacomble et Maître Jean-Yves Verslype, avocats à Bruxelles.

Bruxelles.

16. Madame S. C., domiciliée à (...);

**Intimée au principal,
Appelante sur incident,**

comparaît en personne assistée par Maître Marie-Noëlle Borlée, Maître Jean-Paul Lacomble et Maître Jean-Yves Verslype, avocats à Bruxelles.

17. Madame C. B., domiciliée à (...);

**Intimée au principal,
Appelante sur incident,**

représentée par Maître Marie-Noëlle Borlée, Maître Jean-Paul Lacomble et Maître Jean-Yves Verslype, avocats à Bruxelles.

18. Monsieur B. D. S., domicilié à (...);

**Intimé au principal,
Appelant sur incident,**

comparaît en personne assisté par Maître Marie-Noëlle Borlée, Maître Jean-Paul Lacomble et Maître Jean-Yves Verslype, avocats à Bruxelles.

19. Madame M. M., domiciliée à (...);

**Intimée au principal,
Appelante sur incident,**

comparaît en personne assistée par Maître Marie-Noëlle Borlée, Maître Jean-Paul Lacomble et Maître Jean-Yves Verslype, avocats à Bruxelles.

20. Madame S. V. S., domiciliée à (...);

**Intimée au principal,
Appelante sur incident,**

représentée par Maître Marie-Noëlle Borlée, Maître Jean-Paul Lacomble et Maître Jean-Yves Verslype, avocats à Bruxelles.

21. Madame M. D., domiciliée à (...);

**Intimée au principal,
Appelante sur incident,**

comparaît en personne assistée par Maître Marie-Noëlle Borlée, Maître Jean-Paul Lacomble et Maître Jean-Yves Verslype, avocats à Bruxelles.

22. Madame A. D. T., domiciliée à (...);

**Intimée au principal,
Appelante sur incident,**

comparaît en personne assistée par Maître Marie-Noëlle Borlée,

Maître Jean-Paul Lacomble et Maître Jean-Yves Verslype, avocats à Bruxelles.

23. Madame C. D., domiciliée à (...);

**Intimée au principal,
Appelante sur incident,**
représentée par Maître Marie-Noëlle Borlée, Maître Jean-Paul Lacomble et Maître Jean-Yves Verslype, avocats à Bruxelles.

24. Monsieur T. D., domicilié à (...);

**Intimé au principal,
Appelant sur incident,**
comparaît en personne assisté par Maître Marie-Noëlle Borlée, Maître Jean-Paul Lacomble et Maître Jean-Yves Verslype, avocats à Bruxelles.

25. Madame F. D., domiciliée à (...);

**Intimée au principal,
Appelante sur incident,**
comparaît en personne assistée par Maître Marie-Noëlle Borlée, Maître Jean-Paul Lacomble et Maître Jean-Yves Verslype, avocats à Bruxelles.

26. Madame V. F., domiciliée à (...);

**Intimée au principal,
Appelante sur incident,**
comparaît en personne assistée par Maître Marie-Noëlle Borlée, Maître Jean-Paul Lacomble et Maître Jean-Yves Verslype, avocats à Bruxelles.

27. Madame M.-T. G., domiciliée à (...);

**Intimée au principal,
Appelante sur incident,**
comparaît en personne assistée par Maître Marie-Noëlle Borlée, Maître Jean-Paul Lacomble et Maître Jean-Yves Verslype, avocats à Bruxelles.

28. Monsieur B. I., domicilié à (...);

**Intimé au principal,
Appelant sur incident,**
comparaît en personne assisté par Maître Marie-Noëlle Borlée, Maître Jean-Paul Lacomble et Maître Jean-Yves Verslype, avocats à Bruxelles.

29. Madame C. G., domiciliée à (...);

Intimée au principal,

Appelante sur incident,

comparaît en personne assistée par Maître Marie-Noëlle Borlée, Maître Jean-Paul Lacomble et Maître Jean-Yves Verslype, avocats à Bruxelles.

30. Monsieur A. M., domicilié à (...);

Intimé au principal,

Appelant sur incident,

comparaît en personne assisté par Maître Marie-Noëlle Borlée, Maître Jean-Paul Lacomble et Maître Jean-Yves Verslype, avocats à Bruxelles.

31. Monsieur A. M., domicilié à (...);

Intimé au principal,

Appelant sur incident,

comparaît en personne assisté par Maître Marie-Noëlle Borlée, Maître Jean-Paul Lacomble et Maître Jean-Yves Verslype, avocats à Bruxelles.

32. Madame I. M., domiciliée à (...);

Intimée au principal,

Appelante sur incident,

comparaît en personne assistée par Maître Marie-Noëlle Borlée, Maître Jean-Paul Lacomble et Maître Jean-Yves Verslype, avocats à Bruxelles.

33. Madame E. M. C., domiciliée à (...);

Intimée au principal,

Appelante sur incident,

représentée par Maître Marie-Noëlle Borlée, Maître Jean-Paul Lacomble et Maître Jean-Yves Verslype, avocats à Bruxelles.

34. Madame D. M., domiciliée à (...);

Intimée au principal,

Appelante sur incident,

représentée par Maître Marie-Noëlle Borlée, Maître Jean-Paul Lacomble et Maître Jean-Yves Verslype, avocats à Bruxelles.

35. Madame C. P., domiciliée à (...);

Intimée au principal,

Appelante sur incident,

comparaît en personne assistée par Maître Marie-Noëlle Borlée, Maître Jean-Paul Lacomble et Maître Jean-Yves Verslype, avocats à Bruxelles.

36. **Monsieur B. R.**, domicilié à (...);

**Intimé au principal,
Appelant sur incident,**

comparaît en personne assistée par Maître Marie-Noëlle Borlée,
Maître Jean-Paul Lacomble et Maître Jean-Yves Verslype, avocats à
Bruxelles.

37. **Madame T. P.**, domiciliée à (...);

**Intimée au principal,
Appelante sur incident,**

comparaît en personne assistée par Maître Marie-Noëlle Borlée,
Maître Jean-Paul Lacomble et Maître Jean-Yves Verslype, avocats à
Bruxelles.

38. **Monsieur L. R. D. S.**, domicilié à (...);

**Intimé au principal,
Appelant sur incident,**

comparaît en personne assisté par Maître Marie-Noëlle Borlée,
Maître Jean-Paul Lacomble et Maître Jean-Yves Verslype, avocats à
Bruxelles.

39. **Madame M. D. E. S.**, domiciliée à (...);

**Intimée au principal,
Appelante sur incident,**

comparaît en personne assistée par Maître Marie-Noëlle Borlée,
Maître Jean-Paul Lacomble et Maître Jean-Yves Verslype, avocats à
Bruxelles.

★

★

★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant:

Vu produites en forme régulière les pièces de la procédure légalement requises;

Vu l'appel interjeté par la COMMISSION DES COMMUNAUTES
EUROPEENNES et les COMMUNAUTES EUROPEENNES, contre le
jugement prononcé le 26 avril 2010 par la deuxième chambre du Tribunal du
travail de Bruxelles, appel formé par acte d'appel reçue au greffe de la Cour le
1^{er} octobre 2010;

Vu l'ordonnance du 6 octobre 2010 fixant les délais de procédure;

Vu les dossiers des parties;

Vu les conclusions des intimés reçues au greffe de la Cour le 6 décembre 2010;

Vu les conclusions des appelantes reçues au greffe de la Cour le 7 février 2011;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse des intimés reçues au greffe de la Cour le 21 mars 2011;

Vu les conclusions conclusions additionnelles et de synthèse des appelantes reçues au greffe de la Cour le 5 mai 2011;

Vu les secondes conclusions additionnelles et de synthèse des intimés reçues au greffe de la Cour le 6 juin 2011;

Entendu les parties en leurs dires et moyens aux audiences publiques du 24 janvier 2012, du 31 janvier 2012 et du 7 février 2012.

I. LES FAITS ET ANTECEDENTS DU LITIGE

1.

Les faits tels que décrits par le premier juge ne donnent pas lieu à discussion. La Cour peut ainsi s'y référer.

Les principaux faits se présentent dès lors comme suit.

2.

Les intimés ont été occupés en qualité de professeurs de langues au sein de la Commission des Communautés européennes. Ils ont accompli leurs prestations de travail, depuis le courant des années 80, dans le cadre de contrats de travail de droit belge. Ces contrats étaient conclus à durée indéterminée. Auparavant, les prestations étaient accomplies dans le cadre d'un statut de travailleurs indépendants puis de contrat à durée déterminée.

Les prestations de travail étaient accomplies de septembre à juin. Il était acquis que l'horaire correspondant à un temps plein était de 20 heures par semaine. Les rémunérations étaient fixées par référence au statut des professeurs occupés au sein des écoles européennes.

3.

A partir de l'année 1996, il a été décidé, dans le cadre dit du « Trilogue » qui regroupe la Commission, le Parlement et le Conseil, de réformer, pour des motifs budgétaires, l'organisation des cours de langues donnés au sein des institutions européennes.

Une réunion des trois institutions s'est tenue à Bruxelles le 18 mars 1997.

Le procès-verbal de cette réunion comportait l'engagement suivant : « *les représentants des trois institutions s'engagent à ne pas remettre en cause le cadre contractuel dans lequel la formation linguistique est organisée à la Commission et au Conseil, pour ce qui concerne le personnel actuellement en place bénéficiant de contrats à durée indéterminée* ».

4.

En avril 1997, l'Union syndicale a souhaité qu'il soit précisé que les contrats des professeurs actuellement en place seraient reconduits jusqu'à la retraite.

Le représentant de l'administration a répondu, selon le procès-verbal de la réunion du 9 avril 1997 : « *que la formule « jusqu'à la retraite » a été évitée, s'agissant de contrats de droit privé, qui, tout en étant à durée indéterminée, peuvent être résiliés, y compris, par leurs titulaires eux-mêmes. La formule utilisée garantit néanmoins la non-remise en cause de ces contrats* ».

A compter de ce moment, il n'a plus été fait appel à de nouveaux professeurs salariés et les charges de cours nouvelles ou les remplacements ont été confiés à des écoles de langues extérieures aux institutions européennes.

5.

Le 27 mai 2004, les professeurs de langues de la Commission ont été invités à une assemblée générale des professeurs, fixée au 17 juin 2004 puis reportée au 18 juin.

L'ordre du jour était fixé comme suit : « *1 Pensions, résumé et clôture du dossier, 2 Projets à réaliser par les professeurs : « programme commun à toutes les langues sur base du niveau Seuil et du Cadre européen commun de référence » (nécessité d'accorder des heures pédagogiques pour ce travail), 3 Commission européenne : évaluations Syslog, 4 : Calendrier 2004-2005, 5 Formation pendant les trois semaines de l'inter-session, 6 Divers* ».

6.

Le 9 juin 2004, la Commission a approuvé une communication du commissaire Kinnock proposant qu'il soit demandé aux trois professeurs de langues ayant atteint l'âge de la retraite de prendre leur pension et qu'il soit mis fin aux contrats des 43 professeurs restants avec effet au 1^{er} juillet 2004.

Par des courriers du 17 juin 2004, la Direction générale Personnel et administration de la Commission a notifié aux demandeurs la rupture de leurs contrats de travail avec effet au 30 juin 2004 et moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant au minimum prévu par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le 18 juin 2004, lors de l'assemblée générale des professeurs de langues, il leur a été annoncé qu'il avait été décidé de mettre fin à tous les contrats de travail avec effet au 1^{er} juillet 2004 et que les notifications écrites de la rupture de leurs contrats avaient été adressées la veille.

7.

A la suite des licenciements, l'avocat des intimés a, le 16 juillet 2004, écrit au président de la Commission européenne et au directeur général de la Direction générale Personnel et administration pour contester les licenciements et solliciter la réintégration des intéressés.

A la même période, bon nombre des intimés ont adressé un courrier individuel aux deux mêmes personnes, notamment pour solliciter leur réintégration en application de l'article 69 de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi.

Le 4 août 2004, la Commission a répondu que son président et le directeur général de la DG Personnel et administration étaient en congé et ne pourraient réagir avant la fin du mois d'août.

Le 30 août 2004, l'avocat des demandeurs a adressé un courrier de rappel.

8.

En février 2005, la Direction générale personnel et administration de la Commission européenne a écrit aux demandeurs pour leur indiquer qu'aucune suite n'avait été réservée à l'offre de conclure une convention relative aux modalités de la rupture.

La Commission a également annoncé le paiement d'une indemnité complémentaire de préavis, ce qui fut fait ultérieurement.

9.

Les procédures ont été introduites devant le tribunal du travail de Bruxelles par des procès-verbaux de comparution volontaire signés le 31 mai 2005.

Les demandes avaient toutes des objets comparables de sorte que le tribunal a joint les causes en raison de leur connexité.

Les intimés demandaient, pour l'essentiel :

- à titre principal, la condamnation des actuelles appelantes à les réintégrer dans leurs fonctions aux mêmes conditions de travail et de rémunération que celles appliquées au moment du licenciement et à leur payer à titre de dommages et intérêts un montant provisionnel correspondant à la rémunération normale pour la période débutant le 1^{er} juillet 2004 et se terminant le jour de la réintégration,
- à titre subsidiaire, la condamnation des actuelles appelantes au paiement :
 - de leurs rémunérations, pour la période allant du 1^{er} juillet 2004 jusqu'à la date à laquelle les obligations d'information et de consultation seront accomplies, en raison de la violation des dispositions relatives au licenciement collectif,
 - d'une indemnité complémentaire de préavis,
 - d'une indemnité de fermeture,
 - d'arriérés de rémunération pour les mois de juillet à septembre 2004,
 - de dommages et intérêts pour ne pas avoir organisé de procédure d'outplacement,
 - à titre de dommage matériel, des dommages et intérêts correspondant aux rémunérations qu'ils auraient dû percevoir s'ils étaient restés au service des appelantes jusqu'à l'âge de la retraite, en vertu de la violation de tout ou partie des dispositions applicables en matière de transfert conventionnel d'entreprise, de fermeture d'entreprise et de stabilité d'emploi (Trilogie), dont à déduire la rémunération allouée en vertu du 1^{er} chef de demande formulé à titre subsidiaire.

Des demandes étaient formulées à titre plus subsidiaire visant, notamment, à la condamnation à des dommages et intérêt à titre de réparation d'un préjudice matériel et d'un préjudice moral pour abus de droit et/ou violation du principe de

légitime confiance, du chef de la violation des dispositions applicables en matière de transfert conventionnel d'entreprise, de fermeture d'entreprise, de stabilité d'emploi et de licenciement collectif.

Enfin des demandes étaient formulées en tout état de cause, concernant les documents sociaux, les intérêts légaux, les frais et dépens, l'exécution provisoire. Une demande de réserves était aussi formulée concernant la déclaration des prestations aux institutions de sécurité sociale.

10.

Par jugement du 26 avril 2010, le tribunal a condamné les actuelles appelantes à payer à chacun des intimés :

- une somme à titre d'arriérés de rémunération et de pécules de vacances correspondant aux rémunérations de juillet à septembre 2004, majorée des intérêts courant, au taux légal, du 1^{er} juillet 2004 jusqu'au complet paiement ;
- une somme, égale à une année de rémunération, à titre de dommages et intérêts en raison d'un abus du droit de licencier, majorée des intérêts courant, au taux légal, du 31 mai 2005 jusqu'au complet paiement.

Le tribunal a, en outre, condamné les appelantes à verser à Mesdames R.-G., Z., R.-S., B., G.-B. et M.C. ainsi qu'à Monsieur D.S., une indemnité complémentaire de préavis, majorée des intérêts courant, au taux légal, du 1^{er} juillet 2004 jusqu'au complet paiement.

11.

La Commission des Communautés Européennes et les Communautés Européennes ont interjeté appel par une requête déposée, le 1^{er} octobre 2010.

II. OBJET DES APPELS ET DES DEMANDES

A. Objet de l'appel et des demandes de la Commission et de l'Union européenne

12.

La Commission des Communautés Européennes et les Communautés Européennes demandent à la Cour du travail de réformer le jugement, de déclarer les demandes originaires non recevables ou à tout le moins non fondées. A titre subsidiaire, elles demandent que la condamnation pour licenciement abusif soit limitée à 2.500 Euros.

En ce qui concerne Madame R., Madame Z., Madame R.-S., Madame B., Monsieur D. S., Madame G., Madame M.C. la Commission des Communautés Européennes et les Communautés Européennes demandent à la Cour de confirmer le jugement en ce qu'il a fixé l'indemnité complémentaire de préavis à respectivement 2.815,77 Euros, 7.950,19 Euros, 1.656,29 Euros, 3.312,58 Euros, 3.312,58 Euros, 3.975,09 Euros, 3.312,58 Euros.

La Commission des Communautés Européennes et les Communautés Européennes demandent aussi à la Cour :

- de réserver à statuer sur les demandes d'indemnisation liées aux déclarations aux institutions de sécurité sociale ;
- de leur donner acte de leur engagement de délivrer les documents sociaux devant être modifiés compte tenu des droits qui seront consacrés par l'arrêt, la délivrance ayant lieu dans les trois mois qui suivent le prononcé de l'arrêt.

B. Appel incident des parties intimées

13.

Les intimées ont introduit un appel incident visant à ce que la Cour réforme le jugement et condamne la Commission des Communautés Européennes et les Communautés Européennes, aux sommes qui sont détaillées aux points 14 et 15 ci-dessous.

Ces appels ont un objet différent selon qu'à titre principal, les parties intimées sollicitent ou non leur réintégration.

14.

Un premier groupe d'intimés¹ formulent les demandes suivantes² :

- A titre principal, ces intimés demandent la condamnation des appelantes à les réintégrer dans leurs fonctions aux mêmes conditions de travail et de rémunération que celles appliquées au moment du licenciement et à leur payer à titre de dommages et intérêts un montant correspondant à leur rémunération normale pour la période débutant le 1^{er} juillet 2004 et se terminant le jour de la réintégration.
- A titre subsidiaire, ces intimés demandent la condamnation des appelantes au paiement :
 - de leurs rémunérations, pour la période allant du 1^{er} juillet 2004 jusqu'à la date à laquelle les obligations d'information et de consultation seront accomplies, pour violation des dispositions relatives au licenciement collectif,
 - d'une indemnité complémentaire de préavis,
 - d'une indemnité de fermeture,
 - d'arriérés de rémunération pour les mois de juillet à septembre 2004,

¹ Il s'agit de Madame B. – R.-V., Madame B., Madame B., Madame C., Madame D., Monsieur D. S., Madame D., Madame D., Madame E. S., Madame F., Madame G., Monsieur I., Madame M., Madame M. C., Madame M., Madame P., Madame P.-T., Monsieur R.D.S., Madame R.-S., Madame R.O., Madame R.-G., Madame S., Madame S. N., Madame V.-V., Madame V., Madame W., Madame Y., Madame Z.

² En ce qui concerne les montants, il est – sauf indication contraire – renvoyé aux conclusions des intimés censées ici reproduites à cet égard.

Dans le cadre de la position subsidiaire, sont également formulées les demandes particulières suivantes :

- une demande d'arriérés de rémunération (ou dommages et intérêts) pour non-respect de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978, évalués à 72.961,02 EUR et d'arriérés de (ou dommages et intérêts) pour pécule de vacances y relatifs, évalués à 11.192,22 EUR, pour Madame B. et Madame R.-S.,
- une demande de dommages et intérêts correspondant à 3.000 EUR pour ne pas avoir organisé de procédure d'outplacement, en faveur de Madame B., Madame B., Madame C., Madame D., Monsieur D.S., Madame D., Madame D., Madame F., Madame G., Monsieur I., Madame M.C., Madame M., Madame P.-T., Monsieur R.D.S., Madame R.-S., Madame R.O., Madame R.-G., Madame S., Madame S.N., Madame V., Madame W., Madame Y., Madame Z.,
- une demande d'indemnités de prépension évaluée à un montant provisionnel de 13.083,25 EUR en faveur de Madame M.,
- une demande à titre de dommage matériel, de dommages et intérêts correspondant à la rémunération que les intimés auraient dû percevoir, s'ils étaient restés au service des appelantes jusqu'à l'âge de la retraite, en vertu de la violation de tout ou partie des dispositions applicables en matière de transfert conventionnel d'entreprise, de fermeture d'entreprise et de stabilité d'emploi (Trilogue), dont à déduire la rémunération allouée en vertu du 1^{er} chef de demande formulé à titre subsidiaire.
- A titre plus subsidiaire, les intimés du premier groupe demandent le paiement :
 - d'une indemnité complémentaire de préavis évaluée conformément au "titre subsidiaire" (ci-dessus),
 - de dommages et intérêts correspondant à une indemnité de fermeture évalués conformément au "titre subsidiaire" (ci-dessus),
 - d'arriérés de rémunération pour les mois de juillet à septembre 2004, évalués conformément au "titre subsidiaire" (ci-dessus),
 - de dommages et intérêts pour non-respect de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978, évalués conformément au "titre subsidiaire" et pour les parties intimées y-visées (ci-dessus),
 - de dommages et intérêts pour ne pas avoir organisé de procédure d'outplacement évalués conformément au "titre subsidiaire" et pour les parties intimées y-visées (ci-dessus),
 - de dommages et intérêts correspondant aux indemnités de prépension, évalués conformément au "titre subsidiaire" et pour les parties intimées y-visées (ci-dessus).

Dans le cadre de la position à titre plus subsidiaire, les intimés du premier groupe demandent aussi à la Cour de constater les fautes et l'abus de droit commis par les appelantes et, en conséquence, de les condamner au paiement :

- de dommages et intérêts soit :
 - à titre de dommage matériel, des dommages et intérêts correspondant à la rémunération que les intimés auraient dû percevoir si ils étaient restés au service des appelantes jusqu'à l'âge de la retraite, soit le montant évalué conformément au "titre subsidiaire" (ci-dessus),
 - à titre de dommage moral (ex aequo et bono), 24 mois de rémunération pour abus de droit et/ou violation du principe de légitime confiance, du chef de la violation des dispositions applicables en matière de transfert conventionnel d'entreprise, de fermeture d'entreprise, de stabilité d'emploi (Trilogue) et de licenciement collectif,

A défaut et à tout le moins, de dommages et intérêts équivalents à leur rémunération, pour la période allant du 1^{er} juillet 2004 jusqu'à la date à laquelle les obligations d'information et de consultation seront accomplies, pour violation des dispositions relatives au licenciement collectif,

Les intimés du premier groupe demandent aussi en tout état de cause,

- la condamnation des appelantes à rectifier ou faire rectifier et à leur remettre les certificats C4, l'attestation d'emploi et les attestations de vacances dans les 15 jours suivant l'arrêt à intervenir, sous peine d'astreinte de 1.000 EUR par jour et par document non délivré ;
- la condamnation des appelantes au paiement des intérêts sur les montants susvisés, à partir du 1^{er} juillet 2004 jusqu'à la date du parfait paiement desdits montants ;
- la condamnation solidaire des appelantes à tous les frais et dépens de la procédure, (en ce compris les indemnités de procédure de 1^{ère} instance et d'appel, soit 80.000 EUR).

15

Un second groupe d'intimés³ formulent les demandes suivantes⁴.

A titre principal, ces intimés demandent la condamnation des appelantes au paiement :

- de leurs rémunérations, pour la période allant du 1^{er} juillet 2004 jusqu'à la date à laquelle les obligations d'information et de consultation seront accomplies, pour violation des dispositions relatives au licenciement collectif,

³ Madame D., Monsieur D., Madame G.-B., Monsieur M., Monsieur M., Monsieur R., Madame S., Madame S., Madame V., Madame Z..

⁴ En ce qui concerne les montants, il est renvoyé aux conclusions des parties intimées sensées ici reproduites à cet égard.

- d'une indemnité complémentaire de préavis,
- d'une indemnité de fermeture,
- d'arriérés de rémunération pour les mois de juillet à septembre 2004,

Sont également formulées les demandes particulières suivantes :

- une demande d'arriérés de rémunération (ou dommages et intérêts) pour non-respect de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978, évalués à 94.190,25 EUR et d'arriérés de (ou dommages et intérêts) pour pécule de vacances y relatifs, évalués à 14.448,78 EUR, en faveur de Madame Z.,
- une demande de dommages et intérêts correspondant à 3.000 EUR pour ne pas avoir organisé de procédure d'outplacement en faveur de Madame D., Monsieur D., Madame G.-B., Monsieur M., Monsieur R., Madame S., Madame S., Madame V., Madame Z.,
- une demande d'indemnités de prépension évaluée à un montant provisionnel de 14.451,12 EUR en faveur de Monsieur M.,
- une demande à titre de dommage matériel, de dommages et intérêts correspondant à la rémunération que les intimés auraient dû percevoir s'ils étaient restés au service des appelantes jusqu'à l'âge de la retraite, en vertu de la violation de tout ou partie des dispositions applicables en matière de transfert conventionnel d'entreprise, de fermeture d'entreprise et de stabilité d'emploi (Trilogie), dont à déduire la rémunération allouée en vertu du premier chef de demande,

A titre subsidiaire, les intimés du second groupe demandent le paiement :

- d'une indemnité complémentaire de préavis évaluée conformément au "titre principal" (ci-dessus),
- de dommages et intérêts correspondant à une indemnité de fermeture évalués conformément au "titre principal" (ci-dessus),
- d'arriérés de rémunération pour les mois de juillet à septembre 2004, évalués conformément au "titre principal" (ci-dessus),
- de dommages et intérêts pour non-respect de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978, évalués conformément au "titre principal" et pour les parties intimées y-visées (ci-dessus),
- de dommages et intérêts pour ne pas avoir organisé de procédure d'outplacement évalués conformément au "titre principal" et pour les parties intimées y-visées (ci-dessus),
- de dommages et intérêts correspondant aux indemnités de prépension, évalués conformément au "titre principal" et pour les parties intimées y-

visées (ci-dessus).

Dans le cadre de la position à titre subsidiaire, les intimés du second groupe demandent à la Cour de constater les fautes et l'abus de droit commis par les appelantes et, en conséquence, de les condamner au paiement :

- de dommages et intérêts soit :
- à titre de dommage matériel, des dommages et intérêts correspondant à la rémunération que les parties concluantes auraient dû percevoir si elles étaient restées au service des appelantes jusqu'à l'âge de la retraite, soit le montant évalué conformément au "titre principal" (ci-dessus),
- à titre de dommage moral (ex aequo et bono), 24 mois de rémunération pour abus de droit et/ou violation du principe de légitime confiance, du chef de la violation des dispositions applicables en matière de transfert conventionnel d'entreprise, de fermeture d'entreprise, de stabilité d'emploi (Trilogue) et de licenciement collectif.

A défaut et à tout le moins, de dommages et intérêts équivalents à leur rémunération, pour la période allant du 1^{er} juillet 2004 jusqu'à la date à laquelle les obligations d'information et de consultation seront accomplies, pour violation des dispositions relatives au licenciement collectif,

Les intimés du second groupe demandent aussi en tout état de cause,

- la condamnation des appelantes à rectifier ou faire rectifier et à leur remettre les certificats C4, l'attestation d'emploi et les attestations de vacances dans les 15 jours suivant l'arrêt à intervenir, sous peine d'astreinte de 1.000 EUR par jour et par document non délivré ;
- la condamnation des appelantes au paiement des intérêts sur les montants susvisés, à partir du 1^{er} juillet 2004 jusqu'à la date du parfait paiement desdits montants ;
- la condamnation solidaire des appelantes à tous les frais et dépens de la procédure, (en ce compris les indemnités de procédure de 1^{ère} instance et d'appel, soit 80.000 EUR).

III. DISCUSSION⁵

16.

Les intimés étaient liés à la Commission européenne par un contrat de travail soumis à la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail : l'application de cette loi ne donne pas lieu à discussion.

⁵ Pour des raisons de cohérence, la Cour procédera à l'examen de l'appel incident des intimés avant l'appel principal : en effet, cet appel incident concerne des demandes qui à l'origine étaient présentées comme principales par rapport aux demandes qui ont été admises par le tribunal et forment l'essentiel de l'appel principal.

Les dispositions du Statut des fonctionnaires des Communautés européennes et du Régime applicable aux autres agents des Communautés européennes ne sont donc pas applicables au présent litige.

Comme l'a rappelé le tribunal, les juridictions belges du travail seraient d'ailleurs sans juridiction si les dispositions du Statut étaient d'application (voy. également en ce sens : Trib. trav. Bruxelles, 11 juin 2007, *JTT*, 2008, p. 81).

La Cour de Justice a été saisie de la question de savoir si la Commission pouvait engager ses professeurs de langues, sous contrat de travail, en-dehors du Statut des fonctionnaires ou du Règlement des autres agents (RAA). La Cour a répondu positivement à cette question, pour autant que la Commission « ne définisse pas les conditions contractuelles non pas en fonction des besoins du service, mais en vue d'échapper à l'application des dispositions du statut et/ou du RAA » (CJCE, 6 décembre 1989, n° 249/87, *Mulfinger et consorts / Commission*, point 11).

* *
 *

Section 1. L'appel incident des intimés⁶

A. Demandes des intimés qui se fondent sur la violation du droit belge et/ou des directives européennes en matière de licenciement collectif, de transfert conventionnel d'entreprise, de prépension conventionnelle, d'outplacement

A.1. rappel des dispositions légales pertinentes et de leur champ d'application

A.1.1. dispositions de droit belge

17.

Les demandes examinées sous le présent titre se fondent sur les dispositions de droit belges suivantes :

- les demandes de réintégration et de paiement de la rémunération se fondent sur les articles 62 et suivants de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi ainsi que sur la Convention collective n°24 du 2 octobre 1975 concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs ;
- les demandes de dommages et intérêts liés à l'existence alléguée d'un transfert d'entreprise se fondent sur la Convention collective n° 32bis conclue le 7 juin 1985 au sein du Conseil national du travail, concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite ;
- les demandes de prépension se fondent sur la Convention collective n°17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail

⁶ La question de l'engagement de stabilité d'emploi et du licenciement abusif faisant aussi l'objet de l'appel principal, sera examinée à la section 3.

instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement ;

- les demandes d'outplacement se fondent sur la Convention collective n° 82 du 10 juillet 2002, conclue au sein du Conseil national du travail, relative au reclassement professionnel pour les travailleurs de quarante-cinq ans et plus qui sont licenciés.

Ces dispositions ont en commun de n'être applicables qu'aux employeurs et aux travailleurs soumis à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Cette loi définit le cadre dans lequel des conventions collectives peuvent être conclues. L'article 62, 2° de la loi du 13 février 1998 précise quant à lui que les employeurs auxquels s'adresse cette loi, sont ceux qui sont visés par la loi du 5 décembre 1968.

18.

L'article 2, § 1^{er} de la loi du 5 décembre 1968 prévoit qu'elle s'applique aux travailleurs et aux employeurs ainsi qu'aux organisations. Un certain nombre d'assimilations sont établies.

L'article 2, § 3, 1° de la même loi, tel qu'en vigueur à la date des licenciements, énonçait par ailleurs :

« § 3. La présente loi ne s'applique pas :

1. aux personnes occupées par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public à l'exception de la Banque nationale de Belgique, de l'Institut de Réescote et de Garantie, de la Commission bancaire et financière, de la Société fédérale d'Investissement, de la Caisse générale d'Epargne et de Retraite-Holding, de la S.A. Holding Communal, de la Caisse générale d'Epargne et de Retraite-Banque, de la Caisse générale d'Epargne et de Retraite-Assurances, du Crédit Communal-Banque, de la Société nationale de Crédit à l'Industrie, de la Caisse nationale de Crédit professionnel, de l'Institut national de Crédit agricole, de l'Office central de Crédit hypothécaire, de l'Office national du Ducroire, du Fonds de participation et de la S.A. Loterie Nationale.

Toutefois, le Roi peut, par arrêté motivé et délibéré en Conseil des Ministres, étendre en tout ou en partie, l'application de la présente loi à ces personnes ou certaines catégories d'entre elles.

Les pouvoirs du Roi visés à l'alinéa 2, expirent à la date à laquelle le régime institué par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités est rendu applicable aux personnes intéressées occupées par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics et les organismes d'intérêt public »

Le premier juge a décidé que la loi du 5 décembre 1968 n'est pas applicable aux appelantes de sorte que les demandes examinées sous le présent titre ne sont pas fondées. Cette décision est contestée par les intimés.

A.1.2. directives européennes**19.**

Certaines demandes concernées par le présent titre sont, à titre complémentaire, articulées sur différentes directives européennes dont les intimés demandent à la Cour de dire qu'elles ont un effet direct. Il s'agit, en particulier :

- de la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs,
- de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne,
- de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 relative au maintien des travailleurs en cas de transfert d'entreprise concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements.

Le premier juge a décidé que les appelantes ne sont pas les destinataires des directives et ce même si la Cour de justice décide que ces destinataires sont non seulement les États membres mais aussi les autorités administratives et les collectivités territoriales qui en dépendent.

A.2. positions des parties**A.2.1. position des parties intimées****20.**

Les intimés font valoir, pour l'essentiel, que les conventions collectives de travail belges sont d'application dans la mesure où l'exception établie par l'article 2, § 3, 1° de la loi du 5 décembre 1968 n'est pas d'application en l'espèce.

Ils considèrent que les appelantes ne sont pas des établissements publics ou des organismes d'intérêt public au sens de cette disposition légale, qui doit s'interpréter de manière stricte :

- Les organismes d'intérêt public procèdent de la décentralisation administrative, c'est-à-dire de la répartition d'attributions étatiques, ce qui n'est pas le cas des appelantes ;
- Les appelantes ne relèvent, quant au contrôle organisé par la loi, d'aucune des catégories envisagées par la loi du 16 mars 1954 ;
- Les appelantes ont également un statut radicalement différent de celui des organismes d'intérêts publics envisagés par la loi du 5 décembre 1968 ;
- Les lois du 5 décembre 1968 et du 19 décembre 1974 sont complémentaires de sorte que si cette dernière n'est pas applicable, il faut nécessairement se référer à la loi du 5 décembre 1968 ;

- La Cour de Justice s'est prononcée dans son arrêt du 10 juillet 2003 sur l'applicabilité d'un régime national de relations collectives de travail aux « agents locaux » de la Commission européenne : il en résulterait, a contrario, que si le régime applicable aux autres agents n'est pas applicable, il faut se référer aux dispositions de droit national.

21.

Les intimés soutiennent aussi que puisque les directives européennes ont un effet direct dans les relations avec les Etats entendus au sens le plus large, les directives sont applicables aux appelantes.

A.2.2. position des appelantes**22.**

Les appelantes soutiennent qu'elles ne sont pas les destinataires des directives européennes.

Selon les appelantes, les directives ne lient que les Etats, en application de l'article 249 du Traité CEE, et non les institutions européennes.

Surabondamment, elles contestent avoir procédé à un transfert d'entreprise et avoir rompu les contrats de travail en raison d'un tel transfert.

23.

Les appelantes soutiennent qu'elles ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires qui ne s'applique pas aux organismes d'intérêt public.

Elles renvoient à cet égard aux travaux préparatoires de la loi, à la doctrine la commentant, à la jurisprudence en la matière mais également à leur statut d'organisations internationales de droit public dotées de leurs propres outils de dialogue social et dont le fonctionnement n'est pas compatible avec les procédures belges de négociation collective.

Subsidiairement, les appelantes font valoir que, s'il devait être conclu à l'application de la loi du 5 décembre 1968, elles seraient victimes d'une différence de traitement injustifiée entre institutions de droit public selon qu'elles sont belges ou internationales. Elles sollicitent qu'une question préjudicielle soit posée à la Cour constitutionnelle.

A.3. position de la Cour**A.3.1. non-inclusion dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968****24.**

L'Etat belge, les Communs et les Provinces sont exclues du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968. Il en est de même des Communautés et des Régions bien que formellement ces dernières ne sont visées par l'article 2, § 3, de la loi du 5 décembre 1968 que depuis la loi du 20 juillet 2005.

25.

Il est inexact que l'énumération reprise à l'article 2, § 3, 1^o, de la loi du 5 décembre 1968 est limitative, qu'elle concerne une exception et doit, par conséquent, nécessairement être interprétée restrictivement.

En effet,

- a) Il faut se garder de considérer que l'article 2 a un sens clair impliquant de restreindre au minimum le travail d'interprétation : « il ne faut pas s'y tromper : sous une formulation apparemment claire, le texte légal suscite quelques sérieuses difficultés d'interprétation » (A. RENARD, « La non-application de la loi sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires au personnel engagé dans les services publics », Chron. D. S., 1986, p. 2).
- b) Les paragraphes 1 et 3 de l'article 2 doivent être lus en parallèle. Ils concourent, ensemble, à la détermination du champ d'application personnel de la loi.

Rien n'indique que le paragraphe 3 énonce une véritable exception au paragraphe 1.

Le paragraphe 1 a, par le biais de différentes assimilations, pour objet de définir le sens propre à la loi du 5 décembre 1968, de certains termes. Le paragraphe 3 ne se réfère pas au paragraphe 1.

Du reste, comme l'a relevé le tribunal, l'article 2, § 3, 1^o, « permet une dérogation à l'exclusion », ce qui ne se concevrait guère si l'exception (et en supposant qu'il s'agisse d'une véritable exception) devait s'entendre de manière stricte.

- c) Il ne serait pas conforme à la volonté du législateur, de donner aux termes de l'énumération reprise à l'article 2, § 3, 1^o, une interprétation littérale et restrictive.

La portée d'une énumération peut être éclairée par les travaux préparatoires : « si interpréter un texte, c'est expliciter la volonté du législateur, il faut ni plus ni moins donner aux concepts l'extension que le législateur a voulu leur donner » (P. DELNOY, « Eléments de méthodologie juridique », Larcier, coll. Fac. droit ULg, 2005, p. 197).

Or, l'exposé des motifs de la loi du 5 décembre 1968, traduit la volonté du législateur d'exclure à priori, l'ensemble du secteur public.

C'est ainsi qu'à propos de l'extension pouvant intervenir par le biais d'un arrêté royal en vertu de l'article 2, § 3, 1^o, alinéa 2, il a été précisé qu'« *en principe le projet ne s'applique pas aux personnes occupées dans le secteur public* » (Rapport fait au nom de la Commission de l'emploi, du travail et de la prévoyance sociale par M. M. Troclet et C. De Clercq, Pasinomie, 1968, p. 905), même si le « *le projet prévoit (...) la possibilité d'appliquer des conventions collectives au personnel de services publics lié ou non par un contrat de louage de travail* » (Exp. des motifs, Pasinomie, 1968, p. 876 ; souligné par la Cour).

- d) L'exclusion du secteur public a d'ailleurs semblé à ce point générale qu'il n'est, pendant plusieurs décennies, pas paru utile de prévoir à l'article 2, § 3, 1^o, à côté de l'exclusion de l'Etat, l'exclusion des Communautés et des Régions.

Ce n'est en effet qu'à la faveur d'une remarque du Conseil d'Etat suggérant d'adapter (l') énumération de l'article 2, § 3, 1^o, à l'évolution du cadre institutionnel (Doc. Parl. Ch. 51-1845/001, p. 210) qu'est intervenu l'article 95 de la loi portant des dispositions diverses du 20 juillet 2005. Ainsi, ce n'est que depuis l'entrée en vigueur de cette loi que les Communautés, les Régions et les Commissions communautaires sont expressément mentionnées à l'article 2, § 3, 1^o.

Or, avant cette modification, - qui est de plus de 20 ans postérieure à la réforme de l'Etat ayant doté les Communautés et les Régions de compétences élargies -, il n'a jamais été soutenu que ne figurant pas dans l'énumération susvisée, les Communautés et les Régions devaient être soumises à la loi du 5 décembre 1968....

- e) En résumé, l'énumération reprise à l'article 2, § 3, 1^o, de la loi du 5 décembre 1968 ne doit donc pas être interprétée de manière littérale et restrictive.

26.

Tenant compte de cette marge d'interprétation, le silence de la loi du 5 décembre 1968 concernant les organisations internationales, ne peut être considéré comme traduisant une volonté d'inclure ces dernières dans le champ d'application de la loi.

Les organisations internationales sont des personnes morales de droit public instituées, par la voie de traités, par des Etats.

Les organisations internationales, « n'ont fondamentalement d'autre raison d'être que de faciliter l'accomplissement de tâches que des Etats ne sont pas (plus) en mesure d'assumer efficacement seuls. Dans cette mesure, elles constituent, des éléments de service public communs à plusieurs Etats » (J. VERHOEVEN, « Droit international public », Larquier, 2000, p. 208).

Les appelantes présentent, de toute évidence, de telles caractéristiques.

Le tribunal a ainsi relevé :

- que ce sont les Etats membres qui, toujours par le biais de traités, définissent les compétences des institutions européennes et les manières de les exercer (voy. par ex. l'article 4 du Traité sur l'Union européenne⁷), lesquelles s'apparentent globalement à un fonctionnement étatique (cfr. articles 13 et suivants du Traité sur l'Union européenne),

⁷ Conformément à cet article 4, « toute compétence non attribuée à l'Union dans les traités appartient aux Etats membres », « en vertu du principe de coopération loyale, l'Union et les Etats membres se respectent et s'assistent mutuellement dans l'accomplissement des missions découlant des traités..... », « les Etats membres facilitent l'accomplissement par l'Union de sa mission et s'abstiennent de toute mesure susceptible de mettre en péril la réalisation des objectifs de l'Union ».

- que la relative primauté donnée au Conseil européen sur les autres institutions (par l'article 15 du Traité sur l'Union européenne⁸) confirme que ce sont les Etats membres, à l'exclusion de toute autre personne morale, qui conservent le contrôle des institutions européennes, même si l'Union dispose d'une personnalité juridique propre.

Ainsi, dès lors qu'elles émanent des Etats et que leurs finalités et leurs moyens d'action s'apparentent à ceux des Etats, il y a lieu de considérer qu'au même titre que les collectivités politiques ou territoriales expressément visées par la loi du 5 décembre 1968 (à savoir, l'Etat, les Communautés, les Régions, les Provinces, les Communes...), les appelantes ne sont pas comprises dans le champ d'application de cette loi.

27.

Les arguments développés en sens contraire par les intimés ne peuvent être retenus.

- a) L'exclusion des appelantes se justifiant par identité de motifs avec ce qui est prévu pour l'Etat et les autres collectivités politiques ou territoriales belges, il est indifférent qu'elles ne relèvent d'aucune des catégories d'organismes d'intérêt public prévues par la loi du 16 mars 1954 ou encore qu'elles aient un objet radicalement différent des organismes d'intérêt public visés à l'article 2, § 3, de la loi du 5 décembre 1968.
- b) Les parties intimées relèvent que les lois du 5 décembre 1968 et du 19 décembre 1974 sont complémentaires.

Il n'en résulte pas néanmoins que tout travailleur du secteur public qui ne relève pas de la loi du 19 décembre 1974 tombe automatiquement dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968.

C'est ainsi que certains employeurs et leur personnel ne relèvent d'aucun système de relations collectives (J. JACQMAIN, « Les relations collectives dans le secteur public » in *Une terre de droit du travail : les services publics*, Bruylant, 2005, p. 388).

- c) En l'espèce, l'absence de soumission aux normes issues du dialogue social belge paraît d'autant plus indispensable qu'il existe au sein des institutions européennes un système de relations collectives de travail qui doit, en règle, être considéré comme excluant toute application des systèmes nationaux (voir en ce sens, CJUE, aff. C-165/01, arrêt du 10 juillet 2003).

La Cour se réfère aux conclusions de l'avocat général Geelhoed pour qui il faut au nom du principe de l'autonomie des institutions communautaires bannir toute application d'un droit national ayant pour effet « d'exercer une influence sur l'organisation interne de la Commission » (conclusions dans l'affaire C-165/01, point 100).

Comme relevé par le tribunal, le constat que ce système de relations collectives est moins développé à l'égard des travailleurs liés aux

⁸ Selon cette disposition, « le Conseil européen donne à l'Union les impulsions nécessaires à son développement et en définit les orientations et les priorités politiques générales ».

appelantes par un contrat de travail qu'à l'égard des fonctionnaires et autres agents, n'enlève rien au fait que ce système existe et, partant, exclut l'application concurrente d'un autre régime.

Dans les conclusions déjà citées, l'avocat général Geelhoed ne disait pas autre chose puisqu'il lui semblait que « le fait qu'un régime puisse être amélioré n'en justifie pas la non-application » (conclusions dans l'affaire C-165/01, point 109).

Compte tenu de ces précisions, c'est vainement que les intimés tentent de déduire de l'insuffisance du régime de relations collectives en vigueur au sein de la Commission européenne, une application de la loi du 5 décembre 1968.

28.

En conclusion, le jugement doit être confirmé en ce qu'il décide que les appelantes et les intimés, de même que les relations de travail qui les liaient, ne relevaient pas de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires.

A.3.2. non-inclusion des appelantes parmi les destinataires des directives

29.

Les directives sont adoptées en application de l'article 288 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne qui prévoit que :

« Pour exercer les compétences de l'Union, les institutions adoptent des règlements, des directives, des décisions, des recommandations et des avis.

Le règlement a une portée générale. Il est obligatoire dans tous ses éléments et il est directement applicable dans tout État membre.

La directive lie tout État membre destinataire quant au résultat à atteindre, tout en laissant aux instances nationales la compétence quant à la forme et aux moyens. (...) »

La directive est « un instrument de législation indirecte en ce qu'elle oblige les Etats à introduire, son contenu dans leur législation interne dans un certain délai » (voy. S. Van RAEPENBUSCH, *Droit institutionnel de l'Union européenne*, Larcier, 2011, p. 387).

Il résulte clairement de l'article 288 précité que seuls les Etats, à l'exclusion donc des institutions européennes, sont les destinataires de la directive. Le caractère contraignant d'une directive n'existe donc qu'à l'égard de « tout Etat membre destinataire » (voy. S. Van RAEPENBUSCH, *Droit institutionnel de l'Union européenne*, Larcier, 2011, p. 498).

L'effet direct vertical qui permet, sous certaines conditions, d'opposer aux Etats le contenu précis et inconditionnel des directives, est dès lors inapplicable aux institutions européennes qui, à la différence des Etats, ne sont pas concernées par l'obligation de transposition (voy. C. trav. Bruxelles, 30 septembre 2009, R.G. : 50.469, inédit).

Comme relevé par le tribunal, la Cour est sans pouvoir pour faire prévaloir en la matière une interprétation extensive qui reviendrait à élargir, au-delà des Etats et des autorités administratives et des collectivités territoriales qui en dépendent, le cercle des destinataires des directives.

On peut admettre qu'il y a un certain paradoxe à ce qu'en vertu des traités, la Commission soit chargée de surveiller la transposition des directives par les Etats, alors qu'elle n'est, elle-même, quant à son fonctionnement interne, pas expressément tenue par les directives : il n'appartient pas toutefois à la Cour du travail de dépasser, à l'occasion du présent litige, cet apparent paradoxe institutionnel (et ce même si, en définitive, le fait pour les appelantes d'avoir totalement fait fi de l'esprit même des directives sera pris en considération dans l'appréciation du caractère abusif du licenciement, cfr infra).

30.

Le jugement doit être confirmé en ce qu'il décide que les directives invoquées par les intimés ne peuvent être opposées directement aux appelantes.

A.3.3. Conséquences

31.

Les demandes de réintégration, de paiement des rémunérations jusqu'à la réintégration, de paiement d'indemnités ou de dommages et intérêts équivalents, les autres demandes de dommages et intérêts, en ce qu'elles se fondent sur la législation belge, ou les directives européennes, en matière de licenciement collectif, de transfert conventionnel d'entreprise, de prépension conventionnelle ou d'outplacement sont non fondées.

B. Demandes d'indemnités de fermeture ou de dommages et intérêts équivalents fondées sur la loi sur les fermetures d'entreprise

32.

Ces demandes se fondent sur la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise.

Pour l'application de la cette loi, il faut entendre par "entreprise" l'unité technique d'exploitation visée à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

Or, les entreprises qui, commè les appelantes, n'ont pas de finalité économique, ne tombent pas sous l'application de la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises (Cass. 25 octobre 1982, *Pas.* 1983, I, p. 259).

33.

Les demandes qui se fondent sur la législation concernant les fermetures d'entreprise ne sont donc pas fondées.

C. Demandes d'arriérés de rémunération ou de dommages et intérêts équivalents, introduites par certains intimés en raison de ce qu'ils ont été occupés moins d'un tiers-temps

34.

Aux termes de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978, alinéa 5 et suivants,

« La durée hebdomadaire de travail du travailleur à temps partiel convenu dans le contrat (...) ne peut être inférieure à un tiers de la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps plein de la même catégorie dans l'entreprise. (...)

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, et aux conditions qu'il détermine, autoriser qu'il soit dérogé à la limite d'un tiers dans les branches d'activité, les catégories d'entreprises ou les branches d'entreprises ou pour les catégories de travailleurs ou de travaux auxquels cette limite ne peut être appliquée ».

Selon l'article 1, 1°, de l'arrêté royal du 21 décembre 1992, la durée hebdomadaire minimale de travail des travailleurs à temps partiel, fixée à un tiers de la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps plein par l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, n'est pas applicable aux travailleurs et aux employeurs exclus du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

35.

Il a été vu ci-dessus (cfr A.) que la loi du 5 décembre 1968 n'est pas applicable aux appelantes : elles ne sont donc pas soumises à la règle du tiers-temps minimum.

Les demandes en ce qu'elles se fondent sur l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 ne sont pas fondées.

D. Demandes d'indemnités complémentaires de préavis

D.1. demandes dont la Cour reste saisie

36.

Le tribunal a fait partiellement droit aux demandes d'indemnité complémentaire de préavis. Les appelantes n'ont pas fait appel et demandent la confirmation des montants alloués par le tribunal. La Cour est par contre saisie d'un appel incident visant à la majoration de l'indemnité due aux intimés.

Selon le dispositif des conclusions des intimés, les demandes d'indemnité complémentaire de préavis s'établissent encore actuellement comme suit :

- 33.125,91 EUR pour Madame B. - R.-V.;
- 23.188,13 EUR pour Madame B. ;
- 33.154,00 EUR pour Madame B. ;
- 26.500,73 EUR pour Madame B. ;
- 69.564,42 EUR pour Madame C. ;

- ~~45.216,82 EUR pour Madame D. ;~~
~~31.469,62 EUR pour Monsieur D.S.~~
~~26.500,73 EUR pour Madame D. ;~~
- 57.142,14 EUR pour Madame D. ;
 - 28.157,02 EUR pour Madame E. S. ;
 - 28.157,02 EUR pour Madame F. ;
 - 112.628,13 EUR pour Madame G. ;
 - 13.250,40 EUR pour Monsieur I. ;
 - 69.564,42 EUR pour Madame M. ;
 - 33.125,91 EUR pour Madame M. C. ;
 - 34.782,19 EUR pour Madame M. ;
 - 21.531,84 EUR pour Madame P. ;
 - 129.191,06 EUR pour Madame P.-T. ;
 - 87.135,44 EUR pour Monsieur R. D. S. ;
 - 29.839,76 EUR pour Madame R.-S. ;
 - 59.626,47 EUR pour Madame R. O. ;
 - 28.156,98 EUR pour Madame R.-G. ;
 - 49.688,89 EUR pour Madame S. ;
 - 59.626,64 EUR pour Madame S. N. ;
 - 35.930,11 EUR pour Madame V.-V. ;
 - 28.157,02 EUR pour Madame V. ;
 - 119.253,29 EUR pour Madame W. ;
 - 46.376,29 EUR pour Madame Y. ;
 - 23.188,13 EUR pour Madame Z. ;
 - 62.939,37 EUR pour Madame D. ;
 - 58.896,58 EUR pour Monsieur D. ;
 - 73.539,47 EUR pour Madame G.-B. ;
 - 79.502,19 EUR pour Monsieur M. ;
 - 49.688,89 EUR pour Monsieur M. ;
 - 49.688,87 EUR pour Monsieur R. ;
 - 69.564,42 EUR pour Madame S. ;
 - 81.986,47 EUR pour Madame S. ;
 - 59.626,64 EUR pour Madame V. ;
 - 53.037,76 EUR pour Madame Z..

D.2. positions des parties

D.2.1. positions des intimés

37.

En ce qui concerne les indemnités compensatoires de préavis payées, les intimés soutiennent qu'elles n'ont pas été correctement calculées pour plusieurs raisons :

- en cas de réduction provisoire des prestations de travail, il y a lieu de prendre en compte la rémunération à temps plein non seulement pour calculer la durée du préavis mais aussi au titre de rémunération en cours à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité compensatoire,
- l'absence d'information préalable et de consultation des travailleurs concernés a eu pour conséquence qu'aucun plan social n'a été conclu,

cette circonstance étant un élément propre à la cause qui doit être pris en considération dans la détermination de la durée du préavis convenable,

- l'ancienneté à prendre en compte doit, selon les intimés, comprendre les périodes de travail en qualité de travailleurs indépendants dans la mesure où ce « statut » ne correspondait à l'évidence pas à la réalité ; il s'agirait, à tout le moins, d'un élément propre à la cause reflétant la fidélité à l'employeur,
- le caractère collectif du licenciement a pour conséquence que les intimés se sont retrouvés en même temps et en grand nombre à la recherche d'un emploi dans le secteur de l'enseignement des langues ; les intimés estiment qu'il s'agit d'une circonstance propre à la cause qui aurait dû être prise en compte pour la fixation de la durée du préavis convenable,
- les interruptions de service non attribuables aux professeurs, constatées entre certains contrats à durée déterminée, n'interrompent pas l'ancienneté.

D.2.2. positions des appelantes

38.

S'agissant de l'ancienneté à prendre en compte, les appelantes soulignent qu'elle doit être continue et acquise en qualité de travailleur salarié, conformément à la doctrine et à la jurisprudence en la matière.

L'absence d'un plan social ne peut être prise en compte dès lors que la discussion ou la conclusion d'un tel plan n'était pas obligatoire.

Pour le reste, les appelantes estiment que les difficultés de reclassement vantées par les intimés ne sont pas démontrées.

D. 3. position de la Cour

D.3.1. appréciation des arguments généraux des intimés

39.

En règle, la durée du préavis convenable doit être déterminée « eu égard à la possibilité existant pour l'employé de trouver rapidement un emploi adéquat et convenable, compte tenu de son ancienneté, de son âge, de ses fonctions et de sa rémunération, en fonction des éléments propres à la cause » (cfr notamment, Cass. 2 décembre 2002, S. 020060N ; Cass. 4 février 1991, Pas. 1991, p. 536 ; Cass. 3 février 1986, J.T.T. 1987, p. 58 ; Cass. 17 septembre 1975, Pas. 1976, I, p. 76).

A propos des éléments propres à la cause, il a été précisé que dans la détermination du préavis convenable, le juge doit prendre en compte les circonstances existant au moment de la notification du congé dans la mesure où ces circonstances influencent la chance existant, pour l'employé, de trouver un emploi équivalent (Cass. 3 février 2003, J.T.T., 2003, p. 262 ; Cass. 6 novembre 1989, J.T.T. 1989, p. 482 et obs. C.W.).

40.

Les intimés développent différents arguments quant à la prise en compte de leur ancienneté. Ces arguments appellent les réfutations suivantes :

- a) Selon l'article 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il doit être tenu compte de l'ancienneté acquise au service du même employeur.

En application de cette disposition, seule l'ancienneté en qualité de travailleur salarié peut être retenue (en ce sens : C. trav. Bruxelles, 2 octobre 1979, *Bull. FEB*, 1980, p. 3501 ; C. trav. Liège, 20 novembre 1996, *J.T.T.*, 1997, p. 133 ; C. trav. Liège, 28 octobre 1993, *J.T.T.*, 1994, p. 236 ; C. trav. Liège, 27 janvier 1994, *Chr.D.S.*, p. 263 ; C. trav. Liège, 20 septembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 59).

- b) Il est exact que dans son arrêt n° 54/2010 du 12 mai 2010, la Cour constitutionnelle a considéré, à propos du travailleur qui a été successivement agent statutaire et travailleur sous contrat de travail au service d'un même employeur, que ne pas prendre en compte l'ancienneté acquise globalement entraînerait une violation des articles 10 et 11 de la Constitution.

La Cour constitutionnelle ne s'est pas prononcée sur la prise en compte des périodes de collaboration indépendante, dans l'ancienneté. Elle a au contraire été saisie d'une interprétation de l'article 82 qui excluait cette prise en compte.

L'arrêt de la Cour du travail ayant soumis la question préjudicielle à la Cour constitutionnelle, précisait :

« La référence aux années de service, implique que seules des prestations exécutées dans un lien de subordination peuvent être prises en compte.

Il en résulte que les activités exercées en tant qu'indépendant ne peuvent être prises en compte. Par contre, l'article 82 n'exclut pas que les années de service puissent avoir été exécutées en-dehors d'un contrat de travail, pourvu qu'elles l'aient été dans le cadre d'un lien de subordination.

*Or, s'il n'est pas lié par un contrat de travail, le travailleur sous statut est lui aussi soumis à l'autorité de son employeur. Il est certain en effet que « les relations de travail statutaire et celles résultant d'un contrat de travail ont ceci de commun que dans les deux cas naît un rapport juridique entre deux parties, où l'une travaille sous l'autorité de l'autre dans un lien de subordination », (note H.L. sous Cass. 13 juin 1973, *Pas.*, 1973, I, p. 950). De nombreuses dispositions de droit du travail définissent d'ailleurs les travailleurs sous statut comme étant « les personnes qui autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne » (voir par exemple, l'article 1, 1° de la loi du 16 mars 1971) » (Cour trav. Bruxelles, 17 juillet 2009, RG n° 49.749).*

Ainsi, s'il s'impose de tenir compte de la fidélité à l'entreprise, seule la fidélité accordée dans un lien de subordination doit être valorisée dans le préavis que ce lien résulte d'un contrat de travail uniquement ou d'un statut et d'un contrat de travail.

- c) Il ne résulte pas des pièces déposées par les différents intimés que le statut d'indépendant, lorsqu'il a été d'application, n'avait pas été librement consenti.

Par ailleurs, en l'absence d'éléments incompatibles avec la qualification retenue, la requalification en relation de travail salariée ne peut être envisagée. Il n'y a par conséquent pas lieu de retenir les prestations accomplies par les intimés en qualité de travailleurs indépendants.

- d) Enfin, l'ancienneté en tant que salarié doit être ininterrompue (Cass., 23 septembre 2002, *J.T.T.*, 2003, p. 61).

Si on peut admettre qu'il n'y a pas lieu de tenir compte des interruptions imposées par l'employeur pour faire échec aux règles sur le calcul de l'ancienneté (C. trav. Liège, 15 avril 2002, *JLMB*, 2003, p. 104) ou lorsqu'elles ne sont pas réelles mais exclusivement juridiques (C. trav. Mons, 14 mai 1992, *J.T.T.*, 1993, p. 144 ; C. trav. Gand, 21 mars 1990, *J.T.T.*, 1990, p. 493 ; Cass., 6 novembre 1989, *J.T.T.*, 1990, p. 483), il est inexact toutefois qu'au sens de l'article 82 de la loi, toute interruption non attribuable au travailleur doit être ignorée.

Ainsi,

- comme l'a décidé le premier juge, les périodes qui correspondent strictement à des congés scolaires (établis ou non contestés) ne sont pas à considérer comme de véritables interruptions de services ;
- les périodes pendant lesquelles faute d'accord sur les conditions de travail, il n'y a pas eu de contrat en cours, doivent être considérées comme de véritables interruptions⁹ ; ces interruptions sont d'ailleurs, pour partie au moins, attribuables aux travailleurs.

41.

Indépendamment de la question de savoir si l'absence d'information et de consultation préalables des travailleurs constitue une faute (cfr infra), il n'est pas établi que l'absence de plan social a pu avoir une répercussion sur les possibilités individuelles de reclassement des intimés. Il ne s'agit donc pas d'une circonstance propre à la cause justifiant d'allonger la durée du préavis convenable.

La pratique des « plans sociaux » est étrangère à la détermination des chances individuelles de reclassement.

⁹ Cela concerne, en particulier, différents professeurs ayant signé un contrat à durée indéterminée le 5 novembre 1986 et qui n'avaient plus eu de contrat depuis, généralement, le 15 juillet 1986. Dans leur cas, la période échue entre le 15 juillet 1986 et le 5 novembre 1986, ne correspond pas à un simple congé annuel (le contrat du 5 novembre 1986 précisant d'ailleurs que ce congé court jusqu'à la 3^{ème} semaine de septembre). Il s'agit d'une véritable interruption impliquant que l'éventuelle occupation antérieure à cette interruption ne puisse être prise en considération.

C'est également à juste titre que le tribunal a estimé ne pas devoir avoir égard au caractère collectif des licenciements.

En l'espèce, l'incidence du licenciement des intimés sur le marché de l'emploi des professeurs de langues paraît d'autant plus inexistante que les intimés enseignent des langues très diverses de sorte qu'il n'y a pas de véritable concurrence entre eux.

Le caractère groupé des licenciements n'est donc pas une circonstance propre à la cause qu'il y avait lieu de prendre en considération dans l'appréciation de la durée du préavis convenable.

La suggestion des intimés de fixer la durée du préavis par référence à 1,5 fois la grille Claeys n'est pas justifiée.

42.

A juste titre, certains intimés qui étaient occupés à temps partiel font valoir, conformément à la jurisprudence de la Cour constitutionnelle (arrêt n° 45/99 du 20 avril 1999), que la durée du préavis convenable doit être déterminée en fonction de la rémunération qui aurait été obtenue dans le cadre d'un temps plein.

Néanmoins, il n'en résulte pas que c'est la rémunération à temps plein qui doit être prise en compte pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

Même si dans des circonstances particulières (*« travailleur en incapacité de travail qui reprend partiellement le travail avec l'accord du médecin-conseil de sa mutuelle »* : C. Const., n° 89/2009 du 28 mai 2009¹⁰), il s'impose de calculer l'indemnité compensatoire de préavis sur base de la rémunération à temps plein, la rémunération en cours au sens de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 est, en règle, celle à laquelle le travailleur à temps partiel peut prétendre au moment du licenciement, même si ce travailleur a précédemment été occupé à temps plein.

D.3.2. examen des circonstances invoquées par chacun des intimés¹¹.

43.

Compte tenu de son âge, de la rémunération qui correspondrait à un temps plein et de son ancienneté de 15,5 ans, Madame **B.-R. V.** pouvait prétendre à un préavis de 17 mois. Son appel, qui pour l'essentiel se fonde sur des circonstances propres à la cause qui ne sont pas justifiées (cfr ci-dessus n° 41), n'est pas fondé. Le jugement doit être confirmé.

Compte tenu de son âge, de la rémunération qui correspondrait à un temps plein et de son ancienneté de 12 ans et 9 mois, Madame **B.** pouvait prétendre à 16 mois de préavis. Son appel, qui pour l'essentiel se fonde sur des circonstances propres à la cause qui ne sont pas justifiées (cfr ci-dessus n° 41), n'est pas fondé. Le jugement doit être confirmé.

¹⁰ Voy. aussi en cas de congé parental, Cass. 15 février 2010, S.07.0027.N ou d'interruption de carrière, Cass. 19 mars 2012, S.10.0094.F.

¹¹ Lorsque l'âge et l'ancienneté ne sont pas contestés, la Cour ne les reprecise pas et se réfère à ce qui a été retenu par le tribunal.

Compte tenu de son âge, de la rémunération qui correspondrait à un temps plein et de son ancienneté de 13 ans et 4 mois, **Madame B.** pouvait prétendre à 16 mois de préavis. Son appel, qui pour l'essentiel se fonde sur des circonstances propres à la cause qui ne sont pas justifiées (cfr ci-dessus n° 41), n'est pas fondé. Le jugement doit être confirmé.

Compte tenu de son âge, de la rémunération qui correspondrait à un temps plein et de son ancienneté de 13 ans et 4 mois, **Madame B.** pouvait prétendre à 16 mois de préavis. Son appel, qui pour l'essentiel se fonde sur des circonstances propres à la cause qui ne sont pas justifiées (cfr ci-dessus n° 41), n'est pas fondé. Le jugement doit être confirmé.

Compte tenu de son âge, de sa rémunération et de son ancienneté de 20 ans et 5 mois, **Madame C.** pouvait prétendre à 23 mois de préavis. Elle reconnaît avoir perçu une indemnité égale à 24 mois de rémunération. Son appel, qui pour l'essentiel se fonde sur des circonstances propres à la cause qui ne sont pas justifiées (cfr ci-dessus n° 41), n'est pas fondé. Le jugement doit être confirmé.

Compte tenu de son âge, de la rémunération (qui correspondrait à un temps plein) et de son ancienneté de 13 ans et 4 mois, **Madame D.** pouvait prétendre à 17 mois de préavis. Son appel, qui pour l'essentiel se fonde sur des circonstances propres à la cause qui ne sont pas justifiées (cfr ci-dessus n° 41), n'est pas fondé. Par ailleurs, il y a lieu, pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, de tenir compte de la rémunération en cours à la date du licenciement et non de la rémunération qui était payée avant que Madame D. ne réduise temporairement ses prestations. Le jugement doit être confirmé.

Compte tenu de son âge, de la rémunération (qui correspondrait à un temps plein) et de son ancienneté de 15 ans et 5 mois, **Madame D.** pouvait prétendre à 18 mois de préavis. Elle reconnaît avoir reçu une indemnité correspondant à 18 mois de rémunération. Son appel, qui pour l'essentiel se fonde sur des circonstances propres à la cause qui ne sont pas justifiées (cfr ci-dessus n° 41), n'est pas fondé. Le jugement doit être confirmé.

Compte tenu de son âge, de la rémunération (qui correspondrait à un temps plein) et de son ancienneté de 13 ans et 9 mois, **Monsieur D. S.** pouvait prétendre à 17 mois de préavis. Son appel, qui pour l'essentiel se fonde sur des circonstances propres à la cause qui ne sont pas justifiées (cfr ci-dessus n° 41), n'est pas fondé. Le jugement doit être confirmé.

Compte tenu de son âge, de la rémunération (qui correspondrait à un temps plein) et de son ancienneté de 13 ans et 9 mois, **Madame D. T.** pouvait prétendre à 16 mois de préavis. Son appel, qui pour l'essentiel se fonde sur des circonstances propres à la cause qui ne sont pas justifiées (cfr ci-dessus n° 41), n'est pas fondé. Le jugement doit être confirmé.

Compte tenu de son âge, de sa rémunération et de son ancienneté de 17 ans et 8 mois **Monsieur D.** pouvait prétendre à 20 mois de préavis. Le motif invoqué par Monsieur D., outre qu'il n'est pas établi, ne permet pas de négliger la période d'interruption de services ayant précédé le 5 novembre 1986, cette période excédant les limites d'un congé annuel. Pour le reste, son appel se fonde sur des circonstances propres à la cause qui ne sont pas justifiées (cfr ci-dessus n° 41). Le jugement doit être confirmé.

Compte tenu de son âge, de la rémunération (qui correspondrait à un temps plein) et de son ancienneté de 17 ans et 7 mois, **Madame D.** pouvait prétendre à 20 mois de préavis. L'ancienneté a pris cours le 5 novembre 1986. L'interruption de services ayant précédé cette date ne peut être négligée comme le demande Madame D., et ce d'autant plus qu'elle ne correspond pas à une simple période de congé annuel. Pour le reste, l'appel de Madame D. se fonde sur des circonstances propres à la cause qui ne sont pas justifiées (cfr ci-dessus n° 41). Le jugement doit être confirmé.

Compte tenu de son âge, de la rémunération (qui correspondrait à un temps plein) et de son ancienneté de 14 ans et 2 mois, **Madame E. S.** pouvait prétendre à 17 mois de préavis. Elle reconnaît avoir perçu un montant correspondant à 17 mois de rémunération. Pour le reste, son appel se fonde sur des circonstances propres à la cause qui ne sont pas justifiées (cfr ci-dessus n° 41). Le jugement doit être confirmé.

Compte tenu de son âge, de la rémunération (qui correspondrait à un temps plein) et de son ancienneté de 13 ans et 9 mois, **Madame F.** pouvait prétendre à 17 mois de préavis. Elle reconnaît avoir perçu un montant correspondant à 17 mois de rémunération. Pour le reste, son appel se fonde sur des circonstances propres à la cause qui ne sont pas justifiées (cfr ci-dessus n° 41). Le jugement doit être confirmé.

Compte tenu de son âge, de la rémunération (qui correspondrait à un temps plein) et de son ancienneté de 17 ans et 8 mois, **Madame G.-B.** pouvait prétendre à 20 mois de préavis. L'ancienneté a pris cours le 5 novembre 1986. L'interruption de services ayant précédé cette date ne peut être négligée comme le demande Madame G.-B., et ce d'autant plus qu'elle ne correspond pas à une simple période de congé annuel. Pour le reste, son appel se fonde sur des circonstances propres à la cause qui ne sont pas justifiées (cfr ci-dessus n° 41). Le jugement doit être confirmé.

Compte tenu de son âge, de sa rémunération et de son ancienneté de 20 ans et 9 mois, **Madame G.** pouvait prétendre à 23 mois de préavis. En ce qui concerne l'ancienneté, l'argumentation de Madame G. peut être partiellement suivie :

- il résulte des pièces déposées que le contrat de travail ayant pris cours le 19 septembre 1983 pour se terminer le 10 février 1984, a été suivi d'un contrat ayant été signé le 10 février 1984 pour courir jusqu'au 13 juillet 1984 et que la proposition de contrat à durée indéterminée a été formulée par la Commission le 4 juillet 1984, soit avant même l'échéance du précédent contrat ; l'occupation a donc bien été ininterrompue à compter du 19 septembre 1983 ;
- par contre, il n'y a pas lieu de négliger l'interruption ayant précédé le 19 septembre 1983, les pièces déposées ne permettant pas de constater une occupation entre la fin 1982 (échéance des précédents contrats qui ne semblaient d'ailleurs pas être des contrats de travail) et le 19 septembre 1983 ; l'attestation établie par la Commission n'est pas pertinente dès lors qu'elle inclut des périodes de collaborations indépendantes et ne précisent pas certaines périodes d'interruption de service.

Pour le reste, l'appel incident se fonde sur des circonstances propres à la cause qui ne sont pas justifiées (cfr ci-dessus n° 41). Madame G. a perçu une indemnité égale à 22 mois de rémunération. Elle a droit à une indemnité complémentaire égale à 1 mois de rémunération, soit **6.625,18 Euros bruts**. Son appel incident est, dans cette mesure, fondé.

Compte tenu de son âge, de sa rémunération et de son ancienneté de 12 ans et 9 mois, **Monsieur I.** pouvait prétendre à 16 mois de préavis. Son appel se fonde sur des circonstances propres à la cause qui ne sont pas justifiées (cfr ci-dessus n° 41). Compte tenu de l'indemnité de 145.753,98 euros déjà perçue, la demande d'indemnité complémentaire de préavis est non fondée et le jugement doit être confirmé.

Compte tenu de son âge, de sa rémunération et de son ancienneté de 17 ans et 8 mois **Monsieur M.** pouvait prétendre à 20 mois de préavis. Il reconnaît avoir reçu une indemnité de 22 mois. L'ancienneté a pris cours le 5 novembre 1986. L'interruption de services ayant précédé cette date ne peut être négligée comme le demande Monsieur M., et ce d'autant plus qu'elle ne correspond pas à une simple période de congé annuel. Pour le reste, son appel se fonde sur des circonstances propres à la cause qui ne sont pas justifiées (cfr ci-dessus n° 41). Le jugement doit être confirmé.

Compte tenu de son âge, de sa rémunération et de son ancienneté de 11 ans et 5 mois, **Monsieur M.** pouvait prétendre à 15 mois de préavis. La légère rectification de l'ancienneté ne justifie pas de revoir la durée du préavis. Pour le reste, l'appel de Monsieur M. se fonde sur des circonstances propres à la cause qui ne sont pas justifiées (cfr ci-dessus n° 41). Le jugement doit être confirmé.

Compte tenu de son âge, de sa rémunération et de son ancienneté de 17 ans et 8 mois, **Madame M.** pouvait prétendre à 21 mois de préavis. L'ancienneté a pris cours le 5 novembre 1986. L'interruption de services ayant précédé cette date ne peut être ignorée comme le demande Madame M., et ce d'autant plus qu'elle ne correspond pas à une simple période de congé annuel. Pour le reste, son appel se fonde sur des circonstances propres à la cause qui ne sont pas justifiées (cfr ci-dessus n° 41). Madame M. reconnaît avoir perçu 24 mois de rémunération. Sa demande d'indemnité complémentaire de préavis est non fondée.

Compte tenu de son âge, de la rémunération (qui correspondrait à un temps plein) et de son ancienneté de 15 ans et 2 mois, **Madame M. C.** pouvait prétendre à 18 mois de préavis. Son appel se fonde sur des circonstances propres à la cause qui ne sont pas justifiées (cfr ci-dessus n° 41). Le jugement doit être confirmé.

Compte tenu de son âge, de la rémunération (qui correspondrait à un temps plein) et de son ancienneté de 14 ans et 11 mois, **Madame M.** pouvait prétendre à 18 mois de préavis. Elle reconnaît avoir perçu un montant correspondant à 20 mois de rémunération. Son appel se fonde sur des circonstances propres à la cause qui ne sont pas justifiées (cfr ci-dessus n° 41). Le jugement doit être confirmé.

Compte tenu de son âge, de la rémunération (qui correspondrait à un temps plein) et de son ancienneté de 12 ans et 8 mois, **Madame P.** pouvait prétendre à 15 mois de préavis. Elle reconnaît avoir perçu un montant correspondant à 16

mois de rémunération. Pour le reste, son appel se fonde sur des circonstances propres à la cause qui ne sont pas justifiées (cfr ci-dessus n° 41). Le jugement doit être confirmé.

Compte tenu de son âge, de sa rémunération et de son ancienneté de 20 ans et 9 mois, **Madame P.-T.** pouvait prétendre à 24 mois de préavis. Les pièces déposées ne permettent pas de constater une occupation entre l'échéance des contrats du 4 janvier 1983 (qui ne semblaient d'ailleurs pas être des contrats de travail) et septembre 1983. L'ancienneté a donc pris cours le 19 septembre 1983. Compte tenu de l'indemnité de 159.004,38 euros déjà perçue, la demande d'indemnité complémentaire de préavis est non fondée. L'appel, qui pour le surplus se fonde sur des circonstances propres à la cause qui ne sont pas justifiées (cfr ci-dessus n° 41), n'est pas fondé. Le jugement doit être confirmé.

Compte tenu de son âge, de sa rémunération et de son ancienneté de 17 ans et 8 mois, **Monsieur R.** pouvait prétendre à 21 mois de préavis. La période du 4 juillet 1986 au 6 novembre 1986 pendant laquelle il n'y a pas eu de contrat en cours, constitue une interruption de service justifiant que pour le calcul de l'ancienneté, il ne soit pas tenu compte des périodes antérieures au 6 novembre 1986. Compte tenu de l'indemnité égale à 24 mois de rémunérations qui a été perçue, la demande d'indemnité complémentaire de préavis est non fondée (elle ne le serait pas non plus s'il fallait tenir compte du petit supplément d'ancienneté réclamé par Monsieur R.). L'appel, qui pour le surplus se fonde sur des circonstances propres à la cause qui ne sont pas justifiées (cfr ci-dessus n° 41), n'est pas fondé. Le jugement doit être confirmé.

Compte tenu de son âge, de la rémunération qui correspondrait à un temps plein et de son ancienneté de 17 ans et 8 mois, **Monsieur R. d. S.** pouvait prétendre à 21 mois de préavis :

- L'ancienneté ininterrompue a pris cours en novembre 1986. Monsieur R. d. S. produit différents contrats antérieurs à 1986 ; toutefois, la période du 15 juillet 1986 au 24 novembre 1986, dont la durée excède les limites du congé annuel et pendant laquelle il n'y a pas eu d'occupation, constitue une interruption de service justifiant que pour le calcul de l'ancienneté, il ne soit pas tenu compte des périodes antérieures.
- L'indemnité eût dû être égale à $21 \times (59.626,58 : 12) = 104.346,51$ euros. Compte tenu de l'indemnité de 99.167,62 euros déjà perçue, la demande d'indemnité complémentaire de préavis est fondée à concurrence de **5.178,89 Euros bruts**. Pour le surplus, l'appel se fonde sur des circonstances propres à la cause qui ne sont pas justifiées (cfr ci-dessus n° 41).

Compte tenu de son âge, de la rémunération qui correspondrait à un temps plein et de son ancienneté de 12 ans et 3 mois, **Madame R.-S.** pouvait prétendre à 15 mois de préavis, c'est-à-dire à une indemnité de rupture de 24.844,35 euros. Le jugement qui compte tenu de l'indemnité de 23.188,06 euros déjà perçue, a condamné les appelantes à payer une indemnité complémentaire de préavis de 1.656,29 euros doit être confirmé. L'appel, qui pour le surplus se fonde sur des circonstances propres à la cause qui ne sont pas justifiées (cfr ci-dessus n° 41), n'est pas fondé.

Compte tenu de son âge, de sa rémunération et de son ancienneté de 19 ans et 3 mois, **Madame R. O.** pouvait prétendre à 22 mois de préavis. Compte tenu de l'indemnité égale à 24 mois de rémunérations qui lui a été payée, sa demande d'indemnité complémentaire de préavis est non fondée. Le jugement doit être confirmé. L'appel, qui pour le surplus se fonde sur des circonstances propres à la cause qui ne sont pas justifiées (cfr ci-dessus n° 41), n'est pas fondé.

Compte tenu de son âge, de la rémunération (qui correspondrait à un temps plein) et de son ancienneté de 14 ans et 4 mois, **Madame R.-G.** pouvait prétendre à 18 mois de préavis, c'est-à-dire à une indemnité de rupture de 50.682,57 euros. Le jugement qui compte tenu de l'indemnité déjà perçue, a condamné les appelantes à payer une indemnité complémentaire de préavis de 2.815,77 euros doit être confirmé. L'appel, qui pour le surplus se fonde sur des circonstances propres à la cause qui ne sont pas justifiées (cfr ci-dessus n° 41), n'est pas fondé.

Compte tenu de son âge, de sa rémunération et de son ancienneté de 10 ans et 10 mois, **Madame S.** pouvait prétendre à 14 mois de préavis. Compte tenu de l'indemnité égale à 15 mois de rémunération qui a été versée, la demande d'indemnité complémentaire de préavis est non fondée. L'appel, qui pour le surplus se fonde sur des circonstances propres à la cause qui ne sont pas justifiées (cfr ci-dessus n° 41), n'est pas fondé. Le jugement doit être confirmé.

Compte tenu de son âge, de sa rémunération et de son ancienneté de 19 ans et 3 mois, **Madame S.-N.** pouvait prétendre à 22 mois de préavis. Compte tenu de l'indemnité égale à 24 mois de rémunération qui a été perçue, la demande d'indemnité complémentaire de préavis est non fondée. Il n'en irait pas autrement s'il fallait porter l'ancienneté à 19 ans et 9 mois comme le demande Madame S.-N.. L'appel, qui pour le surplus se fonde sur des circonstances propres à la cause qui ne sont pas justifiées (cfr ci-dessus n° 41), n'est pas fondé. Le jugement doit être confirmé.

Compte tenu de son âge, de sa rémunération et de son ancienneté de 17 ans et 7 mois, **Madame S.** pouvait prétendre à 21 mois de préavis. Compte tenu de l'indemnité égale à 24 mois de rémunération qui a été perçue, la demande d'indemnité complémentaire de préavis est non fondée. C'est à tort que Madame S. se prévaut du contrat du 5 septembre 1986 pour prétendre que l'ancienneté aurait pris cours avant le 6 novembre 1986 : ce contrat concernait un cours privé de perfectionnement en-dehors de tout contrat de travail (l'envoi d'une facture était d'ailleurs expressément prévue). L'appel, qui pour le surplus se fonde sur des circonstances propres à la cause qui ne sont pas justifiées (cfr ci-dessus n° 41), n'est pas fondé. Le jugement doit être confirmé.

Compte tenu de son âge, de la rémunération (qui correspondrait à un temps plein) et de son ancienneté de 16 ans et 5 mois, **Madame S.** pouvait prétendre à 19 mois de préavis :

- Pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, il faut se référer à la rémunération en cours, soit à la rémunération correspondant à 9 heures de travail par semaine (soit $2.769,04 \times 12,92/12 = 2.981,33$ Euros par mois). Ainsi, indépendamment de la durée de l'accord entre parties, il n'y a pas lieu de se référer à la rémunération qui aurait été payée en l'absence de réduction des prestations.

- La circonstance que la réduction des prestations n'était prévue que jusque fin août 2004 et qu'une rémunération est due pour septembre 2004 (cfr infra), est sans incidence dès lors que, comme cela sera précisé ultérieurement, le droit à la rémunération de septembre 2004 était déjà acquis à la fin du mois de juin (soit avant l'échéance de la réduction des prestations).

Compte tenu de l'indemnité égale à 20 mois de rémunération qui a été perçue, la demande d'indemnité complémentaire de préavis est non fondée. L'appel, qui pour le surplus se fonde sur des circonstances propres à la cause qui ne sont pas justifiées (cfr ci-dessus n° 41), n'est pas fondé. Le jugement doit être confirmé.

Compte tenu de son âge, de la rémunération (qui correspondrait à un temps plein) et de son ancienneté de 15 ans et 9 mois, **Madame V.-V.** pouvait prétendre à 18 mois de préavis. Les frais d'inscription des enfants de Madame V.-V. à l'Ecole européenne constituent des frais dont la charge incombait à la Commission européenne: ils ne devaient donc pas être inclus dans la rémunération en cours. Compte tenu de l'indemnité égale à 18 mois de rémunération qui a été perçue, la demande d'indemnité complémentaire de préavis est non fondée. L'appel, qui pour le surplus se fonde sur des circonstances propres à la cause qui ne sont pas justifiées (cfr ci-dessus n° 41), n'est pas fondé. Le jugement doit être confirmé.

Compte tenu de son âge, de sa rémunération et de son ancienneté de 19 ans et 9 mois, **Madame V.** pouvait prétendre à 22 mois de préavis. Compte tenu de l'indemnité de 24 mois déjà perçue, sa demande d'indemnité complémentaire de préavis est non fondée. L'appel, qui pour le surplus se fonde sur des circonstances propres à la cause qui ne sont pas justifiées (cfr ci-dessus n° 41), n'est pas fondé. Le jugement doit être confirmé.

Compte tenu de son âge, de la rémunération (qui correspondrait à un temps plein) et de son ancienneté de 14 ans et 6 mois, **Madame V.** pouvait prétendre à 17 mois de préavis. Compte tenu de l'indemnité de 56.314,05 euros déjà perçue, sa demande d'indemnité complémentaire de préavis est non fondée. L'appel, qui pour le surplus se fonde sur des circonstances propres à la cause qui ne sont pas justifiées (cfr ci-dessus n° 41), n'est pas fondé. Le jugement doit être confirmé.

Compte tenu de son âge, de sa rémunération et de son ancienneté, **Madame W.** pouvait prétendre à 22 mois de préavis. La période, sans prestations, ayant directement précédé le 13 novembre 1986, constitue une interruption de service justifiant que pour le calcul de l'ancienneté, il ne soit pas tenu compte des périodes antérieures à cette date. Compte tenu de l'indemnité de 159.004,38 euros déjà perçue, la demande d'indemnité complémentaire de préavis est non fondée. L'appel, qui pour le surplus se fonde sur des circonstances propres à la cause qui ne sont pas justifiées (cfr ci-dessus n° 41), n'est pas fondé. Le jugement doit être confirmé.

Compte tenu de son âge, de la rémunération (qui correspondrait à un temps plein) et de son ancienneté de 14 ans et 3 mois, **Madame Y.** pouvait prétendre à 18 mois de préavis. Compte tenu de l'indemnité de 132.503,64 euros déjà perçue, sa demande d'indemnité complémentaire de préavis est non fondée. L'appel, qui pour le surplus se fonde sur des circonstances propres à la cause qui

ne sont pas justifiées (cfr ci-dessus n° 41), n'est pas fondé. Le jugement doit être confirmé.

Compte tenu de son âge, de la rémunération (qui correspondrait à un temps plein) et de son ancienneté de 12 ans et 9 mois, **Madame Z.** pouvait prétendre à 16 mois de préavis. Compte tenu de l'indemnité de 56.314,05 euros déjà perçue, sa demande d'indemnité complémentaire de préavis est non fondée. L'appel, qui pour le surplus se fonde sur des circonstances propres à la cause qui ne sont pas justifiées (cfr ci-dessus n° 41), n'est pas fondé. Le jugement doit être confirmé.

Compte tenu de son âge, de la rémunération (qui correspondrait à un temps plein) et de son ancienneté de 19 ans et 9 mois, **Madame Z.** pouvait prétendre à 21 mois de préavis. Compte tenu de l'indemnité de 19.874,49 euros déjà perçue et du montant complémentaire de 7.950,19 euros accordé par le jugement, l'appel de Madame Z. n'est pas fondé. Cet appel, qui pour le surplus se fonde sur des circonstances propres à la cause qui ne sont pas justifiées (cfr ci-dessus n° 41), n'est pas fondé. Le jugement doit être confirmé.

Section 2. Question ne faisant l'objet que du seul appel principal : la rémunération de juillet à septembre 2004

A. Position du premier juge et des parties

44.

Les appelantes sollicitent la réformation du jugement en ce qu'il a fait droit à la demande de rémunération pour les mois de juillet à septembre 2004.

Les intimés font valoir que les prestations étaient exécutées sur les 9 mois de l'année académique mais étaient rémunérées sur 12 mois. Ainsi, à la date du licenciement, l'ensemble des prestations de l'année 2003-2004 avait été exécuté de sorte que la rémunération de juillet à septembre 2004 restait due.

Le tribunal a fait droit à la demande en adoptant la motivation suivante (voir points 168 à 170 du jugement) :

« Les parties s'opposent sur le point de savoir si les prestations de travail accomplies sur neuf mois suffisaient à ouvrir le droit à la totalité de la rémunération annuelle, même si son paiement était étalé sur douze mois, ou si cette dernière n'était due qu'en raison de douze mois d'occupation, bien que les prestations ne soient accomplies que durant les neuf premiers d'entre eux. Il s'agit d'une question d'interprétation des conventions.

Le Tribunal relève, avec les parties demanderesses, que leur rémunération annuelle a toujours été envisagée comme la stricte contrepartie des prestations et non de la seule occupation, de sorte que la commune intention des parties était de considérer que neuf mois de prestations ouvraient le droit à l'entièreté de la rémunération annuelle.

Le Tribunal note à cet égard :

- que les premiers contrats de travail conclus l'étaient pour un nombre d'heures donné, moyennant une rémunération horaire fixée. La rémunération était payée mensuellement sur la base de relevés de prestations, de sorte qu'aucune rémunération n'était payée pour les mois de « vacances scolaires » et que l'accomplissement de toutes les prestations de l'année scolaire suffisait à ouvrir le droit à toute la rémunération convenue ;
- que lorsque des contrats à durée indéterminée ont été adoptés, il était toujours convenu une rémunération à l'heure de cours, avec des avances mensuelles sur la rémunération de toutes les prestations de l'année ou une rémunération annuelle globale, déterminée en multipliant le nombre d'heures de cours par un taux horaire applicable;
- que si certains contrats plus récents ont été conclus moyennant une rémunération mensuelle, ils ne paraissent pas avoir modifié cette approche des parties ;
- qu'elle était au contraire confortée par le fait que les prestations venant s'ajouter à l'horaire ordinaire (cours d'été par exemple) n'étaient pas traitées comme des heures supplémentaires par rapport à un horaire convenu mais faisaient l'objet d'un contrat de travail distinct toujours rémunéré à l'heure.

Dans ces conditions, le Tribunal estime qu'il peut à bon droit être considéré que la rémunération des trois mois de vacances scolaires, soit de juillet à septembre, constitue en réalité une rémunération différée acquise au jour le jour au cours des neuf mois de l'année académique.

Dès lors que les intimés avaient accompli les prestations des neuf mois de cette année, d'octobre 2003 à juin 2004, c'est à juste titre qu'ils pouvaient prétendre au solde de leur rémunération annuelle, soit à la rémunération des mois de juillet à septembre 2004.

Ces chefs de demandes sont fondés dans leur principe. Dès lors que les montants en cause ne sont pas contestés en tant que tels, ils seront exclusivement précisés au dispositif du présent jugement ».

45.

Les appelantes font grief au premier juge de ne pas s'être attaché au texte des contrats de travail en vigueur à la date du licenciement.

Elles relèvent que tous les contrats en vigueur à la date du licenciement prévoyaient le paiement d'une rémunération mensuelle brute, payable au terme de chaque mois et qu'il n'était pas question dans les contrats du paiement d'un salaire différé.

Selon les appelantes, le maintien du salaire pendant les mois d'été est le résultat de négociations qui ne visaient pas à l'octroi d'un salaire différé mais à assurer le maintien d'une couverture de sécurité sociale pendant toute l'année.

B. Position de la Cour**46.**

En règle, la rémunération est la contrepartie du travail presté en exécution du contrat de travail.

Même si lors de différentes négociations, fut exprimé le souci d'assurer une couverture sociale continuée, il n'est pas contestable que les prestations exécutées d'octobre à janvier et de février à juin donnaient lieu au paiement d'une rémunération mensuelle pendant toute l'année.

La circonstance que la rémunération était fixée sur une base mensuelle et était payable au terme de chaque mois n'exclut pas qu'au fil de l'année, un décalage se faisait jour entre la quote-part des prestations annuelles déjà effectuées et la quote-part des prestations annuelles rémunérées.

Ce décalage culminait à la date du 30 juin puisqu'à ce moment toutes les prestations de l'année académique avaient été exécutées alors que les rémunérations n'avaient été payées qu'à concurrence de 9/12èmes.

47.

Les appelantes confondent les modalités de versement des rémunérations mensuelles et l'ouverture du droit à ces rémunérations.

Les dispositions des contrats de travail auxquelles se réfèrent les appelantes, concernent les modalités de paiement de la rémunération mensuelle. Elles sont étrangères à l'ouverture du droit aux rémunérations et en particulier, à l'ouverture du droit aux rémunérations devant être versées entre juillet à septembre qui, - comme l'a décidé le tribunal et le relèvent les intimés -, est « acquis au jour le jour au cours des neuf mois de l'année académique ».

Il est exact qu'un travailleur n'a, en principe, pas droit à une rémunération pour une période postérieure à la rupture du contrat de travail : en effet, les prestations qui conditionnent l'ouverture du droit à la rémunération font, en principe, défaut.

En l'espèce, toutefois, la réalité est différente.

A la date du licenciement, le droit aux rémunérations de juillet à septembre 2004 était acquis puisque l'ensemble des prestations nécessaires à l'ouverture de ce droit avait déjà été exécuté : la demande des intimés ne tend donc pas à la reconnaissance d'un droit pour une période postérieure au licenciement.

Ainsi, contrairement à ce que soutiennent les appelantes, la décision du tribunal ne conduit pas à déroger au droit belge.

Elle constitue, au contraire, une exacte application, dans des circonstances particulières, du principe que la rémunération est la contrepartie du travail presté en exécution du contrat de travail.

L'appel est non fondé.

Section 3. Question faisant l'objet à la fois de l'appel principal et de l'appel incident des intimés : la stabilité d'emploi et l'abus de droit

A. Position du premier juge et des parties

48.

Le tribunal a accordé des dommages et intérêts sur base d'une motivation qu'il a résumée comme suit :

« ...le licenciement des intimés a été déloyal et brutal. Il les a privés de toute information et consultation préalable, de même que de toute possibilité sérieuse de négociation ultérieure. Cela a en outre été le fait d'un employeur dont il pouvait être légitimement attendu qu'il se comporte de manière exemplaire à cet égard. »

Tous ces éléments, pris conjointement, amènent le Tribunal à considérer que ces licenciements ont revêtu un caractère abusif.

Il doit enfin être constaté, en raison de ce caractère abusif des licenciements et de la violation de l'engagement – certes de portée limitée ... - du « Trilogue », un important préjudice dans le chef des intimés. Ce préjudice, tant matériel que moral, est distinct de celui qui est réparé par les indemnités compensatoires de préavis.

Le Tribunal estime, de manière nécessairement forfaitaire, que ce préjudice peut être réparé par l'octroi de dommages et intérêts équivalents, pour chacun des intimés, à une année de rémunération brute. Dans la mesure où les rémunérations en cause ne font pas l'objet de contestation, les montants sont précisés au dispositif du présent jugement ».

49.

Les intimés introduisent un appel incident. Ils font grief au tribunal de ne pas avoir interprété correctement l'engagement de stabilité d'emploi et de ne pas avoir vu un engagement de maintien en service jusqu'à l'âge de la pension, de ne pas avoir eu égard aux droits fondamentaux qui s'imposent aux institutions communautaires, notamment en ce qui concerne l'information et la consultation des travailleurs, et de ne pas avoir correctement apprécié les circonstances du licenciement. Ils invoquent notamment la violation du principe de confiance légitime et d'abus de droit.

Les intimés sollicitent la condamnation des appelantes :

- au paiement de dommages et intérêts correspondant à la rémunération qu'ils auraient dus percevoir jusqu'à l'âge de la pension,
- au paiement à titre de dommage moral, évalués ex aequo et bono à 24 mois de rémunération.

50.

Les appelantes demandent la réformation du jugement en ce qu'il les a condamnées au paiement de dommages et intérêts.

Les appelantes estiment que le premier juge n'a pas correctement interprété l'engagement souscrit au point 7 du procès-verbal du trilogue du 18 mars 1997 et qu'il a fait une application incorrecte des principes régissant l'abus de droit.

Les appelantes soutiennent qu'elles n'étaient tenues par aucune obligation d'information et de consultation des travailleurs, que leur comportement postérieur au licenciement est exempt de faute et n'est pas de nature à rendre le licenciement abusif.

Elles demandent donc à la Cour de réformer le jugement et de débouter les intimés de leurs demandes de dommages et intérêts.

A titre subsidiaire, elles demandent à la Cour de limiter leur condamnation à la somme de 2.500 Euros.

B. Position de la Cour**B.1. les fautes alléguées****B.1.1. en ce qui concerne la clause de stabilité d'emploi****51.**

La clause de stabilité d'emploi est celle qui assure à un ou plusieurs travailleurs une sécurité d'emploi plus importante que celle qui résulte du droit du licenciement organisé par la loi (A-F BRASSELE, « La clause de stabilité d'emploi, son utilité, sa validité, sa sanction » in *Clauses spéciales du contrat de travail*, Bruylant, 2003, p. 110 ; V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, Bruylant, 2003, 2^{ème} éd., p. 900).

En pratique, on peut distinguer,

- les clauses qui ont pour objet d'interdire à l'employeur de licencier pendant une période déterminée,
- celles qui imposent à l'employeur de se soumettre à une procédure particulière de licenciement.
- celles qui ont pour objet d'interdire à l'employeur de licencier pour certains motifs déterminés (voy. A. FRANKART, Aménagement conventionnel du droit de licencier : la clause de stabilité d'emploi, in *Quelques propos sur la rupture du contrat de travail. Hommage à Pierre Blondiau*, Anthémis, 2008, p. 201).

Ces clauses sont valides lorsqu'elles ont pour seul effet de gêner l'exercice du droit de rupture ou de le rendre plus contraignant ou onéreux (Cass., 16 octobre 1969, *Pas.*, 1970, p. 147). Elles ne sont pas valables lorsqu'elles aboutissent à interdire totalement l'exercice de ce droit (A. FRANKART, *op. cit.*, p. 204).

52.

En l'espèce, l'engagement pris dans le cadre du « Trilogue » (c'est-à-dire par les trois institutions communautaires) a été exprimé au point 7 du procès-verbal de la réunion du 18 mars 1997, dans les termes suivants :

« Les représentants des trois institutions s'engagent à ne pas remettre en cause le cadre contractuel dans lequel la formation linguistique est organisée à la Commission et au Conseil, pour ce qui concerne le personnel actuellement en place bénéficiant de contrats à durée indéterminée ».

Cet engagement est intervenu aux termes de discussions portant sur le coût des professeurs de langues occupés dans le cadre de contrats de travail à durée indéterminée et sur la possibilité de réduction des coûts par le biais du recours à la sous-traitance.

C'est ainsi qu'un rapport du 25 juin 1996 concernant « la rationalisation des dépenses administratives dans le domaine de la formation » suggérait que compte tenu du remplacement de certains temps pédagogiques par des heures de cours, les contrats existant des professeurs de langues ne soient pas remis en cause et que « le principe de l'appel à la concurrence (...) ne s'applique (...) qu'aux nouveaux contrats conclus pour couvrir de nouveaux besoins ainsi qu'aux contrats conclus pour remplacer les professeurs actuels en cas de départ ».

L'objectif des institutions communautaires était donc d'accorder une certaine stabilité d'emploi en contrepartie d'efforts de productivité.

Au point 4 du procès-verbal du 18 mars 1997, il a été expressément constaté que cet effort de productivité avait été effectué par les professeurs de langues.

53.

Il résulte du procès-verbal que l'engagement a été souscrit en faveur du « personnel actuellement en place bénéficiant de contrats à durée indéterminée ».

Les intimés, qui tous à la date du 18 mars 1997, étaient occupés comme professeurs de langues dans le cadre de contrats à durée indéterminée sont bénéficiaires de cet engagement.

Il ne ressort pas, par contre, des termes de ce procès-verbal que les institutions communautaires se sont engagées à maintenir l'occupation des travailleurs concernés jusqu'à l'âge de leur retraite.

Cette possibilité a pu être envisagée par certains (dans le cadre des négociations ayant abouti à l'accord du Trilogue ou après celles-ci) mais ne résulte pas du procès-verbal et ne constitue donc pas un engagement de la Commission.

Il est inexact, par contre, que l'engagement de la Commission serait purement politique et que les intimés – bien qu'en étant les bénéficiaires identifiés – ne pourraient pas s'en prévaloir.

La Cour souscrit à l'analyse du tribunal qui a, à juste titre, décidé que l'engagement des institutions communautaires, « eu égard à sa formulation (« ne pas remettre en cause le cadre contractuel dans lequel la formation linguistique

est organisée (...) pour ce qui concerne le personnel actuellement en place ») et au contexte – de comparaison des statuts et des coûts des professeurs salariés avec ceux d'écoles de langues -, limitait de manière certaine les possibilités de licenciement des professeurs concernés, à plus forte raison de manière collective, pour confier leurs prestations à des écoles de langues extérieures ».

Ainsi, en prévoyant « le maintien du *cadre contractuel* », les institutions communautaires se sont engagées à ne pas licencier les professeurs de langues occupés sous contrat de travail à durée indéterminée pour un motif déterminé, à savoir le recours à la sous-traitance.

54.

Force est de constater qu'en licenciant les intimés afin de permettre l'externalisation des cours, la Commission a violé l'engagement de stabilité d'emploi. Le jugement doit à cet égard être confirmé.

B.1.2. L'absence d'information et de consultation préalables aux licenciements : l'exercice manifestement anormal du droit de licencier et l'atteinte aux attentes légitimes

55.

Sans préjudice de ce qui sera précisé à propos de la Charte des droits fondamentaux, il y a lieu de confirmer que la Commission européenne n'était pas expressément tenue par une procédure d'information et de consultation préalables.

Comme indiqué précédemment, les dispositions de droit belge relatives à l'information et à la consultation des travailleurs en cas de licenciement collectif ne s'imposaient pas à la Commission européenne.

La directive 2002/14/CE du Parlement et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, - même si elle résulte d'une proposition de la Commission (voir J.O. C 2 du 5 janvier 1999) -, n'a pas d'effet direct à son égard (cfr ci-dessus n° 29).

De même, l'article 23 de la Constitution, alinéa 3, 1°, qui garantit, « le droit d'information, de consultation et de négociation collective », n'a pas d'effet direct et ne peut donc être invoqué par les intimés à l'encontre de la Commission européenne.

Enfin, l'article 21 de la Charte sociale européenne révisée qui précise « qu'en vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise, les Parties s'engagent à prendre ou à promouvoir des mesures permettant aux travailleurs ou à leurs représentants, conformément à la législation et la pratique nationales (...) d'être consultés en temps utile sur les décisions envisagées qui sont susceptibles d'affecter substantiellement les intérêts des travailleurs et notamment sur celles qui auraient des conséquences importantes sur la situation de l'emploi dans l'entreprise », n'a pas d'effet direct.

Cette absence d'effet direct est confirmée au point I de la partie V de la Charte révisée, dont il résulte que les Etats parties à l'article 21 de la Charte ont seulement pris l'engagement de faire bénéficier « la grande majorité des travailleurs »¹², du droit à l'information et la consultation. Un manquement à l'article 21 de la Charte sociale révisée ne peut, en l'espèce, être retenu à charge des appelantes.

56.

Ceci étant précisé, dans les circonstances particulières du présent litige, l'absence de toute information et de toute consultation préalables, même informelles et en-dehors de toute réglementation, confère au licenciement un caractère abusif.

La Commission européenne a méconnu le principe de l'exécution de bonne foi des conventions déposés à l'article 1134, alinéa 3 du Code civil.

En ne procédant à aucune information ou consultation préalables, elle a fait un usage du droit de licencier qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne normalement prudente et diligente.

Il est à cet égard invraisemblable que la Commission européenne qui comme indiqué précédemment, est à l'origine des propositions de directives sur les licenciements collectifs et sur le droit à l'information et la consultation des travailleurs, ait estimé pouvoir ignorer l'esprit et les valeurs qui sous-tendent ces directives et agir comme aucun autre employeur n'aurait pu, à l'époque déjà, envisager de le faire au sein de l'Union européenne.

57.

L'abus de droit paraît d'autant plus caractérisé que la Commission européenne a le 7 décembre 2000 solennellement adhéré à la Charte des droits fondamentaux,

- dont l'article 27 prévoit que « les travailleurs ou leurs représentants doivent se voir garantir, aux niveaux appropriés, une information et une consultation en temps utile, dans les cas et conditions prévus par le droit communautaire et les législations et pratiques nationales »,
- dont l'article 30 prévoit que « tout travailleur a droit à une protection contre tout licenciement injustifié, conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales ».

Même si la Charte des droits fondamentaux n'imposait, comme telle, aucune procédure déterminée, la Commission européenne ne pouvait ignorer l'attente légitime des travailleurs à être informés et consultés préalablement alors que :

- en mars 2001, elle avait déclaré qu'elle entendait faire du respect des droits contenus dans la Charte un impératif de son action quotidienne « dans (ses) relations avec les citoyens et les destinataires de ses décisions, comme dans (ses) règles et procédures internes » (Doc. Sec (2001) 380/3) ;

¹² Selon l'organe chargé du contrôle de la Charte, il faut que 80 % au moins des travailleurs concernés en bénéficient (voir Rapport du Comité européen des droits sociaux, Conclusions XVI-2, Grèce, p. 399).

- dès son adoption, la Charte des droits fondamentaux a été considérée comme ayant une « évidente vocation à servir, lorsque ses dispositions le permettent, de paramètre de référence substantiel pour tous les acteurs - Etats membres, institutions, personnes physiques et morales - de la scène communautaire » (conclusions de l'avocat général Tizzano présentées le 8 février 2001 dans l'affaire *BECTU c. Secretary of State for Trade and Industry*, C-173/99, point 28) ;
- comme l'a décidé le tribunal de la fonction publique, « en proclamant solennellement la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, le Parlement, le Conseil et la Commission ont nécessairement entendu lui reconnaître une signification particulière, dont il convient, en l'espèce, de tenir compte pour l'interprétation des dispositions du statut et du RAA » (Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne (assemblée plénière), arrêt du 26 octobre 2006, F-1/05, Pia Landgren contre commission, point 77).

Ainsi, dans l'appréciation du caractère anormal de l'exercice du droit de licenciement, il y a également lieu d'avoir égard à la distorsion manifeste entre les attentes légitimes suscitées par l'adhésion de la Commission européenne à la Charte des droits fondamentaux et le caractère brutal des licenciements auxquels elle a procédé.

58.

En conséquence, il y a lieu de confirmer le caractère abusif des licenciements.

B.2. les dommages spécifiques

59.

La violation de la clause de stabilité d'emploi a, de manière certaine, fait perdre la chance de rester plus longtemps au service de la Commission européenne tandis que l'absence de toute information ou consultation préalables a, de manière certaine, fait perdre la chance d'obtenir des meilleures conditions de licenciement dans le cadre d'une négociation collective. Le manque d'égards de la Commission européenne est aussi à l'origine d'un dommage moral non négligeable.

L'existence d'un dommage que ne répare pas l'indemnité compensatoire de préavis qui a été versée est donc certaine.

60.

Comme indiqué précédemment, les intimés n'avaient pas la certitude d'être maintenus en service jusqu'à l'âge de la pension : c'est ainsi notamment que la clause de stabilité d'emploi ne faisait pas obstacle à ce qu'ils soient licenciés pour un autre motif que le recours à la sous-traitance.

Le dommage subi ne correspond donc pas aux rémunérations qui auraient été versées jusqu'à l'âge de la pension.

C'est vainement que certains intimés font valoir qu'en fonction de la clause de stabilité d'emploi et des attentes suscitées par la Commission européenne, ils ont pris certains engagements immobiliers et/ou ont refusé certaines offres d'emploi et/ou ont pris certaines dispositions familiales spécifiques quant à la résidence de leurs enfants ou les modalités de leur divorce :

- ces circonstances, strictement personnelles aux intimés, n'établissent pas qu'ils avaient la garantie de rester au service de la Commission européenne jusqu'à l'âge de la pension ;
- il n'est pas démontré avec un degré suffisant de certitude que sans les fautes retenues à charge de la Commission européenne, les engagements immobiliers, professionnels ou familiaux dont question ci-dessus n'auraient pas été pris et/ou auraient pu être honorés dans des conditions plus favorables ;
- en tout état de cause, pour évaluer plus précisément le préjudice subi sur le plan immobilier, professionnel ou familial, il faudrait connaître la situation personnelle des intimés, y compris celle advenue depuis le licenciement, et ce de manière à, le cas échéant, opérer une distinction entre les circonstances étrangères à la faute et au dommage et celles qui le cas échéant, ne le seraient pas ; force est de constater que les intimés n'éclairent pas utilement la Cour à ce sujet et ne paraissent pas en mesure de le faire.

61.

En l'absence de modalités plus précises d'évaluation du dommage subi par les intimés, ce dernier doit être évalué ex aequo et bono.

La Cour partage le point de vue du tribunal : le dommage subi par les intimés, tant en raison de la violation de la clause de stabilité d'emploi qu'en raison de l'abus de droit, est très conséquent.

C'est en définitive de manière très raisonnable que sans préjudice du dommage découlant de l'écoulement du temps, il a été fixé à une année de rémunération.

La Cour n'est pas liée par les appréciations jurisprudentielles auxquelles se réfèrent les appelantes, les circonstances de la présente espèce étant tout à fait différentes des cas de licenciements abusifs auxquels les juridictions du travail belges sont habituellement confrontées.

B.3. Les intérêts moratoires

62.

Le dommage évalué ex aequo et bono par le tribunal et la Cour, est une créance de valeur, ce qui justifie qu'en fonction de la date à laquelle il a été fixé, la Cour accorde une indemnisation pour l'écoulement du temps depuis cette date.

Le taux des intérêts légaux n'est pas comme tel applicable. Il peut toutefois servir de référence.

En l'espèce, le tribunal a évalué le dommage à la date de l'introduction de la procédure et a déterminé l'importance du préjudice lié à l'écoulement du temps par référence à l'intérêt légal.

Ces modalités d'évaluation sont adéquates.

Le jugement doit ainsi être confirmé en ce qu'il précise que le montant des dommages et intérêts doit être majoré des intérêts courant, au taux légal, du 31 mai 2005 jusqu'au complet paiement.

Section 4. Question sur laquelle il a été réservé à statuer par le tribunal : l'incidence des éventuelles déclarations inexactes ou incomplètes à la sécurité sociale

63.

A la lecture des secondes conclusions additionnelles et de synthèse des intimés, le litige relatif aux éventuelles déclarations inexactes ou incomplètes à la sécurité sociale belge ne concerne plus que 16 intimés, à savoir : Madame C., Madame D., Madame D., Madame G.-B., Madame G., Madame M., Madame M. L., Madame P.-T., Madame R., Monsieur R. d. S., Madame R. O., Madame S. N., Madame S., Madame V., Madame W., Madame Z..

Il semble que la question du « *travailleur de référence à temps plein* », qui se posait pour l'ensemble des intimés, a été éclaircie de sorte que le litige ne concernerait plus actuellement que l'incidence de la non-déclaration à l'ONSS de certains contrats de travail à durée déterminée datant de la période 1983 à 1987. Les pièces relatives à ce segment du litige n'auraient été communiquées qu'à l'occasion des conclusions de synthèse des intimés.

Les intimés font valoir que l'absence de déclaration à l'ONSS a, ou aura, une incidence sur les rémunérations à prendre en compte pour le calcul de leur pension de retraite.

Madame V. indique aussi avoir eu certaines difficultés avec l'ONEm notamment pour la reconnaissance du supplément d'ancienneté auquel peuvent prétendre les chômeurs justifiant de 20 ans de passé professionnel.

Les intimés sollicitent la condamnation des appelantes au paiement d'un montant de 5.000 Euros à titre provisionnel ainsi que la désignation d'un expert.

64.

Dans leurs conclusions de synthèse, les appelantes soulèvent la prescription de la demande d'indemnisation en tant qu'elle concerne la non-déclaration de contrats intervenus entre 1983 et 1987.

Pour le surplus, les appelantes font valoir que les pièces relatives aux demandes actuelles des intimés n'ont été communiquées qu'avec les conclusions additionnelles et de synthèse des intimés, de sorte que dans le délai imparti pour la rédaction de leurs conclusions de synthèse, elles n'ont pas été en mesure de procéder à l'analyse approfondie des contrats de travail qui entre 1983 et 1987 n'auraient pas été déclarés à l'ONSS.

65.

La Cour considère que les intimés sont à l'origine de la mise en état tardive du litige : les pièces utiles ont apparemment été transmises tardivement.

Dans leurs secondes conclusions additionnelles et de synthèse, les intimés ont contesté l'exception de prescription en faisant valoir que leur demande de dommages et intérêts n'a pas la loi du 3 juillet 1978 comme fondement mais l'article 26, alinéa 2, de la loi du 27 juin 1969 qui précise que « l'employeur est tenu de réparer le préjudice subi par le travailleur à la suite de l'omission ou du retard dans le transfert des cotisations ».

Les appelantes n'ont pas été en mesure de discuter ce point de vue.

Par ailleurs, même s'il fallait considérer que la demande se fonde sur l'article 26 précité, il resterait à discuter la durée et le point de départ du délai applicable ainsi que les éventuels actes interruptifs.

Une réouverture des débats s'impose donc. Elle ne justifie pas de nouvelles plaidoiries.

Section 5. Les documents sociaux et la demande d'astreinte

66.

Il y a lieu de donner acte aux appelantes de leur engagement de délivrer les documents sociaux devant être modifiés compte tenu des droits consacrés par l'arrêt, la délivrance ayant lieu dans les trois mois qui suivent le prononcé de l'arrêt.

Il paraît prématuré d'assortir le respect de cet engagement de l'astreinte sollicitée par les intimés.

Il y a tout lieu de penser que les appelantes auront à cœur d'exécuter loyalement le présent arrêt.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Ecartant toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Déclare recevables l'appel principal et l'appel incident,

Déclare l'appel principal non fondé,

Déclare les appels incidents non fondés sous réserve que :

- Madame G. a droit à une indemnité complémentaire de préavis égale à 6.625,18 Euros bruts, à majorer des intérêts courant, au taux légal, du 1^{er} juillet 2004 jusqu'au complet paiement,
- Monsieur R. d. S. a droit à une indemnité complémentaire de préavis égale à 5.178,89 Euros bruts, à majorer des intérêts courant, au taux légal, du 1^{er} juillet 2004 jusqu'au complet paiement,

Confirme les condamnations prévues par le jugement dont appel,

Donne acte aux appelantes de leur engagement de délivrer les documents sociaux devant être modifiés compte tenu des droits consacrés par l'arrêt, la délivrance devant avoir lieu dans les trois mois qui suivent le prononcé de l'arrêt,

Déboute les intimés de leurs demandes d'astreinte,

Pour le surplus, s'agissant de l'incidence des éventuelles déclarations inexactes ou incomplètes à la sécurité sociale, ordonne la réouverture des débats par procédure écrite,

Fixe comme suit le calendrier d'échanges des conclusions :

- les appelantes déposeront leurs conclusions le 25 juillet 2012 au plus tard ;
- les intimés déposeront leurs conclusions le 25 septembre 2012 au plus tard ;
- les appelantes déposeront leurs éventuelles conclusions de synthèse le 25 octobre 2012 au plus tard,
- les intimés déposeront leurs éventuelles conclusions de synthèse le 27 novembre 2012 au plus tard ;

Dit que l'affaire sera prise en délibéré le 27 novembre 2012 et que l'arrêt sera prononcé le 15 janvier 2013.

Réserve les dépens.

Ainsi arrêté par :

J.-F. NEVEN,	Conseiller,
S. KOHNENMERGEN,	Conseiller social au titre d'employeur,
Cl. PYNAERT,	Conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. ORTOLANI,	Greffier

G. ORTOLANI,

Cl. PYNAERT,

S. KOHNENMERGEN,

J.-F. NEVEN,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 24 avril 2012, où étaient présents :

J.-F. NEVEN,	Conseiller,
G. ORTOLANI,	Greffier

G. ORTOLANI,

J.-F. NEVEN,