



Numéro du répertoire 2021/1226.	
Date du prononcé 5 mai 2021	
Numéro du rôle 2018/AB/156	
Décision dont appel 15/719/A	

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00002123244-0001-0024-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Discrimination
Définitif

Monsieur L domicilié à

N° R.N. :
partie appelante au principal et intimée sur incident,
comparaissant en personne et assistée par Maître

contre

La S.A. SCHWEPPE SUNTORY BENELUX anciennement « Orangina Schweppes Belgium »,
inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0434.395.791 et dont le
siège social est établi à 1332 GENVAL, Rue du Cerf 127,
partie intimée au principal et appelante sur incident,
représentée par Maître

★

★ ★

Vu l'appel interjeté par monsieur L : contre le jugement contradictoire prononcé le 16 janvier 2018 par la chambre du Tribunal du travail du Brabant wallon division Wavre (R.G. n° 15/719/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 21 février 2018 ;

Vu l'ordonnance du 27 juin 2018 actant les délais de conclusions sur lesquels les parties se sont mises d'accord et fixant la cause pour plaidoiries ;

PAGE 01-00002123244-0002-0024-01-01-4



Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 24 février 2021 ;

Conformément aux dispositions de l'article 766 §1^{er} alinéa 4 du Code judiciaire, la Cour a fixé au 9 mars 2021 le délai dans lequel le Ministère public devait déposer au plus tard son avis écrit au greffe ;

Vu le dépôt par Monsieur [redacted], Avocat général f.f. de l'Auditorat général, de son avis écrit au greffe de la Cour en date du 24 mars 2021 ;

Que cet avis contient la conclusion suivante :

« - Que l'appel soit déclaré fondé en tant qu'il tend à constater la nullité du jugement attaqué et non fondé pour le surplus,
- Que l'appel incident soit déclaré fondé,
et en conséquence :
- Que le jugement soit annulé en ce que la cause n'a, en première instance, pas été communiquée au ministère public,
- Que la demande originaire soit déclarée non fondée,
- Que M. Li [redacted] soit condamné aux dépens d'instance et d'appel ».

Vu la notification de l'avis écrit aux parties le 24 mars 2021 ;

Vu les observations de monsieur L [redacted] reçues au greffe de la Cour en date du 7 avril 2021.

La cause a été prise en délibéré le 7 avril 2021.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

I. RECEVABILITE DES APPELS.

Il ne résulte pas des pièces déposées que le jugement a été signifié en manière telle que le délai d'appel n'a pas couru.

L'appel est partant recevable.

Il en va de même de l'appel incident.



II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

En première instance, la demande introduite par monsieur L visait à obtenir la condamnation de la société Schweppes Suntory Benelux (ci-après appelée SSB) à lui verser les sommes suivantes :

A titre principal :

- 42.906,20 euros bruts à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
 - 74.250 euros à titre de prime de départ ;
- à majorer des intérêts de retard au taux légal à dater du 30 janvier 2015, date de la rupture des relations de travail;

Monsieur L sollicitait également la condamnation de la société SSB à verser:

- 18.040 euros à la société Delta Lloyd à titre de prime relative à l'assurance pension extra-légale;
- 1.320 euros à la société DKV à titre de prime relative à l'assurance hospitalisation.

A titre subsidiaire, il demandait la condamnation de la société SSB à lui payer la somme de 33.227,61 euros à titre de dommages et intérêts en raison d'une discrimination sur base de l'âge, à majorer des intérêts de retard au taux légal à dater du 30 janvier 2015, date de la rupture des relations de travail.

Par jugement du 16 janvier 2018, le Tribunal du travail du Brabant-wallon, division Wavre a décidé ce qui suit :

« Reçoit la demande, la dit non fondée, en conséquence :

En déboute monsieur L ;

Condamne la partie défenderesse aux entiers dépens liquidés ce jour, à la somme de 6.000 €, représentant l'indemnité de procédure ».

III. L'OBJET DES APPELS.

L'appel principal a pour objet, tel que précisé dans les dernières conclusions déposées par monsieur L avant la clôture des débats, de réformer partiellement le jugement *a quo* et:

A titre principal :

PAGE 01-00002123244-0004-0024-01-01-4



Condamner la société SSB à verser à monsieur L la somme de 74.250 euros à titre de prime de départ, à majorer des intérêts de retard au taux légal à dater du 30 janvier 2015, date de la rupture des relations de travail.

A titre subsidiaire :

Condamner la société SSB à verser à Monsieur L la somme de 33.227,61 euros à titre de dommages et intérêts en raison d'une discrimination sur base de l'âge, à majorer des intérêts de retard au taux légal à dater du 30 janvier 2015, date de la rupture des relations de travail.

En tout état de cause :

Condamner la société SSB aux entiers frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire et liquidée à la somme de 3.600 euros ;

Si par impossible la Cour devait faire droit à la demande de la société SSB, fixer l'indemnité de procédure au minimum légal de 1.200 euros ;

Déclarer l'arrêt à intervenir exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution et à l'exclusion du cantonnement.

La société SSB forme un appel incident visant à réformer le jugement rendu par la 2ème chambre du tribunal du travail du Brabant-wallon, division Wavre du 16 janvier 2018 en ce qu'il condamne SSB aux dépens de la première instance, liquidés à la somme de 6.000,00 euros et à condamner monsieur L aux dépens de la première instance, liquidés à la somme de 6.000,00 euros.

Elle sollicite par ailleurs la condamnation de monsieur L aux dépens d'appel liquidés à la somme de 3.600 euros.

IV. EXPOSE DES FAITS

Monsieur L, né le 1959, a été engagé par la société SSB le 24 mai 1982 dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée pour travailler en qualité de technicien.

Dès le 1^{er} janvier 1991, il a travaillé pour la société SSB dans les liens d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée d'abord comme responsable du service technique jusqu'en 2004, puis comme responsable du service technique et conseiller en prévention de 2005 à 2011 et enfin dès 2012 exclusivement comme conseiller en prévention. Il a réduit ses



prestations à 32 heures par semaine à partir du 1er janvier 2012 dans le cadre d'un crédit-temps.

Il exerce en outre depuis 1986 une activité secondaire d'agriculteur en qualité d'indépendant à titre complémentaire.

En date du 1^{er} octobre 2014, la société SSB a informé le conseil d'entreprise de son intention de procéder à la cessation de son activité de production sur le site de Genval occupant 40 personnes et à un licenciement collectif. Sur les 40 personnes travaillant sur le site de production, 24 ouvriers et 11 employés furent visés par le licenciement collectif et 5 personnes purent être reclassées au sein de la société SSB ou d'autres entités du groupe (voir sur ce point l'article 6 du protocole d'accord évoquant la situation des travailleurs reclassés et les précisions données à l'audience par la société SSB selon lesquelles 5 emplois purent être sauvés).

Diverses discussions ont eu lieu entre la direction de la société SSB et les travailleurs, au cours desquelles monsieur L fut informé qu'il était en droit de bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise (ci-après « RCC »).

Monsieur L a informé sa supérieure hiérarchique, madame C que ce régime n'était pas compatible avec son activité complémentaire et qu'il ne souhaitait pas en bénéficier.

Par mail de madame F (directrice des ressources humaines) du 28 novembre 2014, la société SSB a transmis à monsieur L un fichier excel (qui lui avait été montré le matin même) reprenant les sommes qu'il percevrait dans les hypothèses suivantes (hors allocations de chômage):

- un licenciement moyennant paiement d'une indemnité de rupture (81.470 € net);
- un licenciement dans le cadre de la « prépension » (86.593 € net);
- un licenciement dans le cadre d'une « prépension optimisée » (87.587 € net).

En date du 11 décembre 2014, un protocole d'accord a été conclu entre la société SSB et les représentants des travailleurs quant aux modalités et conditions des licenciements à intervenir. La liste des travailleurs concernés par le régime de chômage avec complément d'entreprise était reprise en annexe. Monsieur L figurait parmi les employés concernés.

Par mail du 15 décembre 2014 adressé à madame F monsieur L a précisé qu'il ne pouvait accepter la proposition relative au RCC dès lors qu'elle était incompatible avec son activité secondaire et qu'elle lui imposerait trop de contraintes et trop de pertes financières et que le RCC était un choix mais non une obligation.



Entretemps, les discussions menées entre la direction et les représentants des travailleurs ont abouti à la conclusion de deux conventions collectives de travail (ci-après « CCT ») au sein de la société SSB:

- la CCT employés et ouvriers du 22 décembre 2014 définissant les modalités et conditions de mise en œuvre des licenciements des travailleurs visés par la restructuration de la société (ci-après la « CCT licenciements ») ;
- la CCT ouvriers et employés du 22 décembre 2014 « chômage avec complément d'entreprise » définissant les modalités et conditions de mise en œuvre des licenciements dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise (ci-après la « CCT RCC »).

Par mail du 9 janvier 2015, monsieur L a confirmé à madame F sa décision de ne pas vouloir bénéficier du RCC pour les raisons suivantes :

« Par la présente je te confirme que je ne souhaite pas bénéficier du RCC, car il est difficilement compatible avec mon activité complémentaire.

Voici ma situation :

- *Contrairement à ce que tu m'as proposé verbalement, mon activité complémentaire ne peut se faire uniquement entre 18h et 7 heures du matin. Actuellement mon activité s'effectue en journée lors de mes jours de congés, de récupération, fériés, et les weekend.*
- *Dès lors je dois déclarer toute activité journalière à l'O.N.E.M., ce qui me fait une perte financière de plusieurs dizaines de milliers d'Euros pour ma période de R.C.C.; de ce fait il ne me reste presque plus rien du complément d'entreprise que vous me proposez. Les jours de travail lors des week-end sont également à déclarer et sont décomptés la semaine suivante. En saison, cette activité m'occupe seulement quelques heures par jour.*
- *Le montant journalier de mon allocation de chômage sera diminuée de la partie du revenu journalier de mon activité qui dépasse 13,43 Euros par jour.*
- *Je suis prêt à reprendre une activité professionnelle.*

Je suis donc en droit de bénéficier des indemnités prévues par la CCT licenciements et que toute décision contraire serait discriminatoire ».

Par mail du 15 janvier 2015, madame F lui a répondu ce qui suit :

« Je fais suite à ton e-mail du 9 janvier 2015 dans lequel tu me demandes de pouvoir bénéficier des indemnités prévues par la CCT « licenciements secs ».

Je ne peux malheureusement pas donner une réponse positive à ta demande.



En effet, tu remplis les conditions pour bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise dérogatoire prévues par l'article 3 de la CCT d'entreprise du 22 décembre 2014 relative au Régime de Chômage avec Complément d'entreprise.

L'article 1er de la CCT d'entreprise « licenciements secs » du 22 décembre 2014 exclut expressément de son champ d'application les employés remplissant les conditions pour bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise.

C'est pour cette raison que, bien que tu ne souhaites pas bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise pour les raisons exposées dans ton e-mail, tu ne peux bénéficier des conditions de départ prévues dans la CCT « licenciements secs ».

Dans ces conditions, étant donné que tu es visé par la restructuration, OSB n'a pas d'autre choix, sauf changement d'option de ta part, que de mettre fin à ton contrat de travail moyennant le respect des dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Si tu le souhaites, je suis à ta disposition pour en débattre ».

Monsieur Li s'est inscrit à la cellule pour l'emploi en date du 21 janvier 2015.

Par courrier recommandé du 30 janvier 2015, la société SSB, après avoir rappelé le refus de monsieur L de bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise prévu par la CCT « RCC » du 22 décembre 2014, lui a notifié son licenciement moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 32 mois et 8 semaines de rémunération. Le formulaire C4 rempli le 2 mars 2015 renseigne comme motif précis du chômage : « restructuration de l'entreprise ».

Le 17 février 2015, la société SSB a versé à Monsieur L 118.910,12 euros bruts à titre d'indemnité de rupture de contrat et 25.621,52 euros bruts à titre d'indemnité de reclassement.

Par courrier de son conseil du 20 février 2015, monsieur Li a mis la société SSB en demeure de lui verser les sommes de 42.906,20 euros bruts à titre d'indemnité complémentaire de préavis et de 74.250 euros bruts à titre de prime de départ et de payer les primes relatives à l'assurance pension extra-légale et à l'assurance hospitalisation.

Par courrier en réponse du 18 mars 2015, les conseils de la société SSB ont contesté la demande de monsieur L estimant que son refus de bénéficier de la CCT RCC ne lui permettait pas d'entrer dans le champ d'application de la CCT licenciements.

Entretemps par lettre du 3 mars 2015, le Ministre de l'emploi a informé la société SSB que l'entreprise pouvait être considérée comme étant en restructuration, qu'elle était dispensée de l'obligation de remplacement pour les travailleurs mis au chômage avec complément



d'entreprise dans le cadre de cette reconnaissance et qu'elle pouvait appliquer une dérogation à la condition d'âge jusqu'à 54 ans et prévoir un délai de préavis réduit qui ne pouvait être inférieur à 26 semaines.

V. DISCUSSION.

1. Sur la nullité du jugement.

Conformément aux dispositions de l'article 764,12° du Code judiciaire, sont, à peine de nullité, communiquées au ministère public les demandes fondées sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

L'article 780, 1° et 4°, dudit code énonce que le jugement contient à peine de nullité le nom du magistrat du ministère public qui a donné son avis ainsi que la mention de cet avis.

Il s'agit d'une nullité procédurale d'ordre public à laquelle ne s'applique pas les articles 860 à 864 du Code judiciaire (Cass.,17 mai 1984,rôle n° 6949,www.juportal.be ; G. De Léval, Droit judiciaire. Tome 2. Manuel de procédure civile,2015,p. 624,point 7.6). La partie qui invoque cette nullité, ne doit dès lors pas démontrer que la non-communication au ministère public a nui à ses intérêts.

Monsieur L a formé en 1^{ère} instance une demande de dommages et intérêts sur base de la loi précitée du 10 mai 2007 au motif qu'il s'estimait victime d'une discrimination sur base de l'âge.

Ni le jugement a quo ni le dossier de procédure de 1^{ère} instance n'établissent que la cause a été communiquée au ministère public.

Le jugement a quo est dès lors nul.

2. Sur l'application de la CCT licenciements.

Monsieur L revendique l'obtention d'une prime de départ prévue par la CCT licenciements, ce que la société SSB conteste.

La contestation concerne le champ d'application de la CCT licenciements.

La conclusion de conventions collectives de travail dans le cadre d'un plan social (à la suite par exemple d'une restructuration) n'est pas un exercice facile puisqu'elle est le résultat d'une négociation qui vise à permettre de limiter les licenciements et d'optimiser les avantages des travailleurs qui seront malgré tout licenciés, tout en réduisant le coût global



pour l'entreprise. L'employeur sera en mesure d'estimer le coût global du plan social en fonction des différentes options mises sur la table et de la solution finalement retenue. Le régime du chômage avec complément d'entreprise est une option offerte par le législateur à laquelle les partenaires sociaux recourent souvent, car elle permet pour l'employeur de réduire le coût du licenciement tout en garantissant des avantages intéressants aux travailleurs.

En l'espèce, le fruit de la négociation entre partenaires sociaux dans le cadre de la restructuration de la société SSB a débouché sur la signature des deux conventions collectives d'entreprise précitées, dont la CCT licenciements.

Le champ d'application de cette CCT a été défini dans un article spécifique, étant l'article 1 rédigé dans des termes clairs.

La CCT licenciements s'applique en vertu de son article 1 « *aux employés et aux ouvriers de OSB occupés dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et qui sont licenciés dans le cadre de la restructuration d'OSB, à l'exception des employés et des ouvriers qui sont visés par la convention collective de travail relative au régime de chômage avec complément d'entreprise signée ce jour* ».

Monsieur L : est un travailleur visé par la CCT RCC. En effet, celle-ci s'applique conformément à son article 2 aux ouvriers et employés de la société SSB occupés dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et qui remplissent les conditions visées à l'article 3 de ladite CCT (avoir 54 ans au 1^{er} octobre 2014, être licencié dans le cadre du licenciement collectif annoncé le 1^{er} octobre 2014, remplir la condition de carrière prévue par l'article 18 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 et être inscrit à la cellule pour l'emploi). Or monsieur L est engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et répond aux conditions fixées par cet article 3.

Monsieur L avait le droit de refuser d'être licencié dans le cadre du R.C.C. Le régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, qui a été institué par la CCT n°17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail requiert en effet l'accord du travailleur, ainsi que le prévoit son article 10 alinéa 4.

Son refus notifié à son employeur n'emporte cependant pas pour conséquence qu'il pourrait revendiquer le bénéfice de la CCT licenciements.

Il reste un travailleur visé par la CCT RCC même s'il a refusé d'être licencié dans le cadre du RCC pour des motifs qui lui sont propres et ne relève dès lors pas du champ d'application de la CCT licenciements dont il est exclu conformément à l'article 1.

Le choix des termes utilisés dans la CCT licenciements n'est pas anodin.



Le fait qu'aient été exclus de la CCT licenciements les travailleurs visés par la CCT RCC dont la liste était connue (et non pas les travailleurs bénéficiant du RCC !) signifie clairement que l'accord négocié ne permettait pas au travailleur remplissant les conditions des articles 2 et 3 de la CCT RCC mais refusant d'être licencié dans le cadre du RCC, de revendiquer le bénéfice de la CCT licenciements.

Monsieur L estime qu'une telle lecture contrevient à la volonté réelle des parties.

Les conventions collectives de travail sont soumises comme tout contrat aux principes d'interprétation des conventions fixées par le Code civil.

La règle de base en matière d'interprétation des conventions est énoncée à l'article 1156 du Code civil :

« On doit dans les conventions rechercher quelle a été la commune intention des parties contractantes, plutôt que de s'arrêter au sens littéral des termes ».

La Cour de Cassation l'a rappelé à plusieurs reprises :

« Le juge apprécie souverainement la portée d'une convention en tenant compte de l'intention commune des parties » (Cass., 20 novembre 2009, R.G. C.08.0507.F, www.juridat.be ; Cass., 11 mars 2002, R.G. S.00.0169-S.00.0170.F, www.juridat.be).

Ce principe fondamental doit cependant se combiner avec d'autres principes comme par exemple le respect de la foi dû aux actes écrits, la prééminence de la preuve écrite et le principe de la convention-loi (voir en ce sens P. Van Ommeslaghe, Droit des Obligations, Tome premier, 2010, pp. 593 et 594 ; P. Wery, Droit des obligations, Volume 1, pp. 398 et 399).

Pour déterminer la commune intention des parties, le juge se fondera sur les éléments intrinsèques ou extrinsèques à l'acte à interpréter (Cass., 27 novembre 2015, R.G. n° C.14.0389.F, www.juridat.be ; Cass., 3 janvier 1997, R.G. n° C.940225N, www.juridat.be). La manière dont les parties ont exécuté une convention est un élément extrinsèque dont le juge peut tenir compte (Cass., 10 novembre 1988, Pas., 1989, I, p. 259 ; Cass., 12 juin 1986, Pas., 1986, I, p. 1254).

Monsieur L ne démontre pas que la volonté réelle des partenaires sociaux a été de permettre aux travailleurs remplissant les conditions des articles 2 et 3 de la CCT RCC de bénéficier de la CCT licenciements en cas de refus de leur part d'être licencié dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise.



Une telle interprétation contrevient au respect de la foi dû aux actes écrits qui impose de tenir compte de l'utilisation à l'article 1 de la CCT licenciements des termes « *travailleurs visés par la convention collective de travail relative au régime de chômage avec complément d'entreprise* » et non pas des termes « *travailleurs bénéficiant du régime de chômage avec complément d'entreprise* » lorsqu'il décrit les travailleurs exclus du champ d'application de la CCT licenciements. C'est bien à cet article 1 qu'il convient de se référer pour déterminer le champ d'application et non à d'autres articles de la CCT licenciements puisque cet article 1 concerne précisément « le champ d'application » de la CCT.

Le protocole d'accord signé entre partenaires sociaux dès le 11 décembre 2014 ne permet pas de considérer que la volonté réelle des partenaires sociaux était autre.

Ce protocole d'accord comprend un article 4 spécifique au RCC, dont le point 1 mentionne les travailleurs qui pourront bénéficier du RCC et mentionne que la liste des travailleurs concernés est jointe en annexe. La liste annexée audit protocole reprend les travailleurs concernés par le RCC, dont monsieur L

L'article 5 est intitulé « licenciement des travailleurs non concernés par le RCC ».

La volonté des partenaires sociaux était donc bien dès le départ de distinguer les travailleurs qui pourront bénéficier du RCC (ce qui est le cas de monsieur L expressément visé) et les travailleurs non concernés par le RCC.

La Cour n'y voit pas une volonté des partenaires sociaux de permettre à un travailleur qui peut bénéficier du RCC mais ne souhaite pas en bénéficier, de revendiquer les avantages prévus à l'article 5.

Monsieur L fait valoir que les termes utilisés à l'article 2 du protocole d'accord, dans le préambule de la CCT licenciements et à l'article 3 de la CCT licenciements permettent de considérer que l'objectif poursuivi par la conclusion des deux CCT était de prévoir les modalités et les conséquences des licenciements pour tous les travailleurs visés par la restructuration et qu'un travailleur licencié dans le cadre de la restructuration ne bénéficiant pas de la CCT RCC bénéficie automatiquement de la CCT licenciements s'il satisfait à ses conditions d'application.

La Cour ne peut rejoindre une telle interprétation.

Ce n'est pas parce que le protocole d'accord s'applique selon son article 2 *aux travailleurs occupés par OSB* (il est par erreur ensuite uniquement fait état des contrats de travail ouvriers alors que le reste du protocole permet de considérer que sont également visés les contrats d'employés) *et qui sont concernés par la restructuration annoncée*, qu'il est permis d'en déduire qu'un travailleur pouvant bénéficier du RCC visé à l'article 4 dudit protocole, est en droit de revendiquer le bénéfice de l'article 5 dudit protocole s'il refuse de bénéficier



du RCC. Les termes repris dans ce champ d'application ont du reste du sens pour éviter que des travailleurs de la société SSB licenciés mais non occupés sur le site concerné par la restructuration puissent revendiquer les avantages convenus dans le protocole d'accord.

L'article 13 du protocole d'accord stipule d'ailleurs que « *les parties s'engagent à conclure les conventions collectives de travail reprenant le contenu du présent protocole et en précisant les termes* ».

Or les termes ont justement été précisés dans les deux CCT conclues, dont l'usage à l'article 1 des termes clairs « *travailleurs visés par la CCT RCC* » comme travailleurs exclus du champ d'application de la CCT licenciements.

En conclusion, la Cour estime que monsieur L est bien exclu du champ d'application de la CCT licenciements et n'est pas en droit de revendiquer la prime de départ prévue par cette convention collective de travail.

La circonstance que dans une autre cause portant sur l'interprétation d'autres conventions conclues entre d'autres parties, le Tribunal du travail de Liège (T.T. Liège division Liège, 8 septembre 2016, RG n° 14/426190/A) suivi en cela par la Cour de travail de Liège (C.T. Liège division Liège, 2 mars 2018, R.G. n° 2016/AL/662) a considéré qu'un travailleur ayant refusé le RCC pouvait bénéficier des primes prévues par la CCT négociée, ne conduit pas une autre conclusion. L'article 1 de la convention collective de travail octroyant l'avantage revendiqué par le travailleur qui avait refusé le RCC, stipulait, contrairement au cas d'espèce à trancher par la Cour, qu'elle « *s'applique aux employés et employées (...) à l'exclusion toutefois des travailleurs bénéficiant de la convention collective de travail d'entreprise du 2 décembre 2013 relative l'instauration d'un régime de chômage avec complément d'entreprise* ».

A titre surabondant, la Cour s'étonne que monsieur L qui croit pouvoir identifier une volonté réelle et commune des partenaires sociaux s'écartant du sens des termes utilisés dans la CCT licenciements n'est pas en mesure de déposer la moindre attestation des représentants des travailleurs qui ont négocié les CCT au sein de la société SSB et se sont mis d'accord avec les représentants des employeurs sur le choix des termes, qui donnerait un quelconque appui à sa thèse qui revient à dire que contre toute logique économique, son employeur aurait marqué son accord sur l'octroi à la carte de divers avantages aux travailleurs licenciés dans le cadre de la restructuration sans être en mesure d'en mesurer le coût global à défaut de connaître le nombre de travailleurs âgés qui préféreraient bénéficier de la CCT licenciements plutôt que du régime de chômage avec complément d'entreprise dont ils remplissaient les conditions d'octroi.



3. Sur les dommages et intérêts en raison d'une discrimination liée à l'âge.

Les principes.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination interdit les discriminations fondées, entre autres, sur l'âge.

Ces discriminations sont notamment interdites dans les relations de travail et, en particulier, en ce qui concerne la décision de licenciement. (article 5, §1er,3°).

La loi distingue deux types de discrimination :

-la distinction directe visée par l'article 4, 6° de la loi du 10 mai 2007 : *« la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ».*

-la distinction indirecte, visée par l'article 4,8° de la loi du 10 mai 2007: *« la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés ».*

L'article 7 prévoit que :

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

Toutefois, une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophie ou un handicap ne peut être justifiée que par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes (article 8 §1er).

L'article 8 §2 définit l'exigence professionnelle essentielle et déterminante comme :

- une caractéristique déterminée, liée à l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou à un handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et;
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante (article 8 §3).



Les justifications dans le cadre des distinctions indirectes sont organisées par l'article 9 qui précise :

« Toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte,

- à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires; ou,*
- à moins que, en cas de distinction indirecte sur base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place ».*

L'article 12 §1^{er} de la loi du 10 mai 2007 déroge à l'article 8 :

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

La loi du 10 mai 2007 organise des dispositifs de protection, dont la possibilité pour la victime de réclamer une indemnisation à l'auteur de la discrimination qui équivaut à une indemnité forfaitaire égale à six mois ou trois mois de rémunération ou à une indemnité qui couvre la réalité du préjudice à charge pour la victime d'en démontrer l'étendue (article 18).

L'article 28 de la loi du 10 mai 2007 organise un partage du fardeau de la preuve:

§1^{er} Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination ;

§2 Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement:

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

§3 Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement:

1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou

2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou

3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable ».



Ainsi que mentionné lors des travaux parlementaires ayant abouti aux lois anti-discrimination du 10 mai 2007, « chacune des trois lois comportent un chapitre identique relative au renversement de la charge de la preuve. A dire vrai, il s'agit davantage d'un "partage de la charge de la preuve". Au plaignant, il appartiendra de produire des faits ou tout autre élément de preuve susceptibles de faire naître une présomption de discrimination (prima facie case; au défendeur, il appartiendra alors de renverser cette présomption. Ainsi compris, ce partage de la charge de la preuve a reçu le fiat de la Cour d'arbitrage (arrêt 157/2004, pt B.84)

Ainsi que mentionné par les textes de lois proposés, ce partage de la charge de la preuve a vocation à s'appliquer à toute procédure juridictionnelle visant à la mise en œuvre desdites lois – en ce compris les procédures ordinaires menées devant les juridictions civiles et les procédures menées devant le Conseil d'Etat, à l'exception des procédures pénales.

Les faits et autres éléments de preuve susceptibles de faire naître la présomption de discrimination peuvent être de toute nature. Les textes proposés, dans la lignée de la loi du 25 février 2003, en mentionnent deux, à titre exemplatif: les statistiques et les tests de situation » (Chambre des représentants de Belgique, Projet de loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, Doc 51,2722/001, pp. 5 et 6).

La Cour constitutionnelle a également relevé ce qui suit dans un arrêt 17/2009 du 12 février 2009 (considérant B93.3):

« A cet égard, il convient avant tout de constater qu'il ne saurait être question d'un renversement de la charge de la preuve qu'après que la victime prouve les faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination. Par conséquent, elle doit démontrer que le défendeur a commis des actes ou a donné des instructions qui pourraient, de prime abord, être discriminatoires. La charge de la preuve incombe dès lors en premier lieu à la victime (notamment Doc. parl., Chambre, 2006-2007, DOC 51-2720/009, p. 72).

Les faits avancés doivent être suffisamment graves et pertinents. Il ne suffit pas qu'une personne prouve qu'elle a fait l'objet d'un traitement qui lui est défavorable. Cette personne doit également prouver les faits qui semblent indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites. Pour ce faire, elle peut par exemple démontrer que sa situation est comparable à celle d'une personne de référence (article 30, § 2, 2°, de la loi anti-racisme, article 28, § 2, 2°, de la loi générale anti-discrimination et article 33, § 2, 2°, de la loi « genre »), c'est-à-dire une personne qui n'est pas caractérisée par un des motifs mentionnés dans les lois attaquées et qui est traitée différemment par le défendeur.

Les faits précités ne peuvent toutefois avoir un caractère général, mais doivent pouvoir être imputés spécifiquement à l'auteur de la distinction. Dès lors que, selon les dispositions attaquées, les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes caractérisées par un des motifs mentionnés dans les lois attaquées font naître une présomption de discrimination directe (article 30, § 2, 1°, de la loi anti-racisme, article 28, § 2, 1°, de la loi générale anti-discrimination et article 33, § 2, 1°, de la loi « genre »), cette récurrence doit exister dans le chef de ces personnes.

Il doit en être de même pour les faits qui peuvent faire présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un des motifs mentionnés dans les lois attaquées. Il ne



suffit pas de démontrer sur la base de statistiques qu'un motif apparemment neutre lèse des personnes caractérisées par un motif mentionné dans les lois attaquées. Il faut démontrer en outre que le défendeur était conscient de cette situation. Les données statistiques doivent par ailleurs satisfaire à certaines exigences de qualité pour que le juge puisse en tenir compte (...).

La jurisprudence a déjà été confrontée à des travailleurs se plaignant d'avoir été traités différemment en raison de leur âge au moment de leur licenciement en percevant une indemnité de licenciement plus faible.

-Ainsi par exemple dans un arrêt du 6 décembre 2012 (CJUE, 6 décembre 2012, Affaire n° C-152/11), la Cour de justice de l'Union européenne a rappelé quelques principes en la matière.

L'une des questions posées était de savoir « si les articles 2, paragraphe 2, et 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation relevant d'un régime de prévoyance sociale propre à une entreprise qui prévoit, pour les travailleurs de celle-ci âgés de plus de 54 ans et faisant l'objet d'un licenciement pour motif économique, que le montant de l'indemnité à laquelle ils ont droit est calculé en fonction de la première date possible de départ à la retraite, contrairement à la méthode standard de calcul, selon laquelle une telle indemnité est fondée notamment sur l'ancienneté dans l'entreprise, de sorte que l'indemnité versée à ces travailleurs est inférieure à l'indemnité résultant de l'application de cette méthode standard tout en étant au moins égale à la moitié de cette dernière ».

Le gouvernement allemand faisait valoir *« qu'un plan social doit prévoir une répartition de moyens limités de telle sorte que celui-ci puisse remplir sa «fonction de transition» à l'égard de l'ensemble des travailleurs et non pas seulement des plus âgés de ceux-ci. Un tel plan ne peut pas en principe conduire à mettre en péril la survie de l'entreprise ou les emplois restants. L'article 10, troisième phrase, point 6, de l'AGG permettrait également de limiter les possibilités d'abus consistant, pour un travailleur, à bénéficier d'une indemnité destinée à le soutenir dans la recherche d'un nouvel emploi alors qu'il va partir à la retraite ».*

La Cour de justice de l'Union européenne a d'abord considéré que les objectifs poursuivis par la réglementation étaient de nature à justifier objectivement et raisonnablement une différence de traitement fondé sur l'âge :

« Ladite disposition nationale aurait ainsi pour objet l'octroi d'une compensation pour l'avenir, la protection des travailleurs plus jeunes et l'aide à leur réinsertion professionnelle, tout en tenant compte de la nécessité d'une juste répartition des moyens financiers limités d'un plan social.

De tels objectifs sont susceptibles de justifier, à titre de dérogation au principe de l'interdiction des discriminations fondées sur l'âge, des différences de traitement liées, notamment, « à la mise en place de conditions spéciales d'emploi et de travail, y compris les



conditions de licenciement et de rémunération, pour les jeunes, les travailleurs âgés, en vue de favoriser leur insertion professionnelle ou d'assurer leur protection», au sens de l'article 6, paragraphe 1, second alinéa, de la directive 2000/78.

En outre, doit être considéré comme légitime l'objectif d'éviter qu'une indemnité de licenciement ne bénéficie à des personnes qui ne cherchent pas un nouvel emploi, mais vont percevoir un revenu de substitution prenant la forme d'une pension de vieillesse (voir, en ce sens, arrêt du 12 octobre 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, Rec. p. I-9343, point 44).

Dans ces conditions, il y a lieu d'admettre que des objectifs tels que ceux poursuivis par l'article 6, paragraphe 1, point 1.5, du PPS doivent, en principe, être considérés comme étant de nature à justifier « objectivement et raisonnablement », « dans le cadre du droit national », ainsi que le prévoit l'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2000/78, une différence de traitement fondée sur l'âge ».

La Cour a par ailleurs jugé que les moyens mis en œuvre pour réaliser ces objectifs étaient appropriés et nécessaires et n'excédaient pas ce qui est requis pour atteindre l'objectif poursuivi.

Elle a notamment rappelé à cette occasion que « les États membres et, le cas échéant, les partenaires sociaux au niveau national disposent d'une large marge d'appréciation dans le choix non seulement de la poursuite d'un objectif déterminé en matière de politique sociale et de l'emploi, mais également dans la définition des mesures susceptibles de le réaliser (voir, en ce sens, arrêt du 5 juillet 2012, Hörnfeldt, C-141/11, non encore publié au Recueil, point 32) » et a considéré « s'agissant du caractère approprié des dispositions en cause du PPS et du PSC, (...) que la réduction du montant de l'indemnité de licenciement octroyée aux travailleurs qui, à la date de leur licenciement, bénéficient d'une couverture économique n'apparaît pas déraisonnable au regard de la finalité de tels plans sociaux, consistant à apporter une protection plus importante aux travailleurs pour lesquels la transition vers un nouvel emploi s'avère délicate en raison de leurs moyens financiers limités ».

Elle a de même énoncé que la disposition litigieuse « est le fruit d'un accord négocié entre les représentants des employés et ceux des employeurs qui ont ainsi exercé leur droit de négociation collective reconnu en tant que droit fondamental » et que « le fait de laisser ainsi aux partenaires sociaux le soin de définir un équilibre entre leurs intérêts respectifs offre une flexibilité non négligeable, chacune des parties pouvant, le cas échéant, dénoncer l'accord (voir, en ce sens, arrêt du 12 octobre 2010, Rosenblatt, C-45/09, Rec. p. I-9391, point 67) ».

Dans une autre affaire, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE, 26 février 2015, n°C-515/13) a considéré que n'était pas discriminatoire une législation danoise excluant du droit à une indemnité spéciale de licenciement les travailleurs éligibles à la date de leur licenciement à une pension de retraite.



-La Cour de cassation française a également eu l'occasion de se pencher sur des différences de traitement liées à l'âge du travailleur dans le cadre de plans de sauvegarde de l'emploi.

Ainsi dans une affaire, un salarié, âgé de 60 ans, avait été licencié pour motif économique en raison de la fermeture de l'établissement où il travaillait. Cette fermeture décidée au niveau du groupe, avait été précédée d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Ce travailleur se plaignait d'avoir été discriminé en raison de son âge en percevant une indemnité de rupture moins favorable que celle perçue par les salariés de moins de 60 ans.

La Cour a rejeté le pourvoi pour les motifs suivants (Cass.fr. (ch. Soc.),15 avril 2015,n°13-18849, www.legifrance.gouv.fr):

« Mais attendu que l'article L. 1133-2 du code du travail, interprété à la lumière de l'article 6 de la directive n° 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, autorise des différences de traitement en considération de l'âge des salariés, dès lors qu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime et que les moyens mis en oeuvre pour réaliser ce but sont appropriés et nécessaires ;

Et attendu qu'ayant retenu que les salariés de moins de soixante ans, en perdant l'intégralité de leur salaire après leur licenciement, allaient se trouver dans une plus grande précarité que les salariés âgés de plus de soixante ans et disposant soit immédiatement, soit dans un délai inférieur à deux ans, de leurs droits à retraite à taux plein et qui avaient vocation à disposer après leur licenciement, soit de leur pension de retraite, soit de l'allocation de retour à l'emploi, la cour d'appel a pu décider, sans dénaturation et par arrêt motivé, que la différence de traitement était objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime d'équilibre entre les salariés qui ne bénéficiaient pas des mêmes avantages après la perte de leur emploi et que les moyens employés pour réaliser cet objectif étaient appropriés et nécessaires ».

Dans une autre affaire, un plan de sauvegarde de l'emploi avait été conclu entre l'employeur et les représentants des travailleurs, excluant du bénéfice d'une indemnité extra-conventionnelle forfaitaire les salariés âgés de 57 ans et plus et prévoyant une assiette réduite pour le versement de l'indemnité extra-conventionnelle calculée par mois d'ancienneté pour cette même catégorie de salariés. Un travailleur licencié à l'âge de 58 ans, se plaignait que le plan social prévoyant le versement d'une indemnité extra-conventionnelle réduite aux salariés ayant atteint un âge donné constituait une discrimination fondée sur l'âge.



La Cour de Cassation française a validé la position de la Cour d'appel refusant de reconnaître l'existence d'une discrimination et rejeté le pourvoi pour les motifs suivants (Cass.fr (ch. Soc.), 18 mars 2014, n°12-28275, www.legifrance.gouv.fr):

« Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande, alors, selon le moyen, qu'une différence de traitement fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination si deux conditions cumulatives sont remplies : la différence doit être objectivement et raisonnablement justifiée par un but légitime et les moyens de réaliser ce but doivent être nécessaires et appropriés ; qu'en l'espèce, pour dire que la différence de traitement litigieuse ne constituait pas une discrimination, les juges du fond se sont bornés à vérifier qu'elle était objectivement et raisonnablement justifiée par un but légitime, sans rechercher si les moyens de réaliser ce but étaient nécessaires ; qu'en statuant ainsi, ils ont privé leur décision de base légale au regard des dispositions de l'article L. 1133-2 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel a retenu que le choix de l'âge de 57 ans comme critère de limitation des indemnités accordées aux salariés reposait sur la prise en compte du régime d'indemnisation du chômage plus favorable applicable aux salariés licenciés remplissant cette condition, ce régime limitant la perte de revenus consécutive au licenciement, ce dont il résulte qu'en incitant cette catégorie de salariés à envisager une réinsertion professionnelle, les moyens employés pour réaliser l'objectif légitime de maintien de l'emploi et d'équilibre entre les catégories de salariés qui ne bénéficient pas des mêmes avantages après la perte de leur emploi, étaient appropriés et nécessaires ; qu'elle a ainsi légalement justifié sa décision ;

Application.

Monsieur L n'est pas exclu du champ d'application de la CCT licenciements et des avantages qu'elle prévoit car il a 55 ans mais il en est exclu car il remplit différentes conditions (dont notamment la condition de carrière et d'âge) qui lui permettent de bénéficier d'autres avantages également intéressants dont le législateur a voulu faire profiter les travailleurs dits âgés et remplissant certaines conditions de carrière licenciés par une entreprise en difficulté ou en restructuration. Le Ministre de l'emploi a reconnu le caractère d'entreprise en restructuration à la société SSB et a ainsi autorisé celle-ci à appliquer une dérogation à la condition d'âge jusqu'à 54 ans.

En tout état de cause, même à retenir que monsieur L subit une différence de traitement liée à l'âge au motif qu'il ne peut pas bénéficier de la prime de départ prévue par la CCT licenciements dont bénéficient les travailleurs licenciés dans le cadre de la restructuration et non visés par la CCT RCC, parce qu'en raison de son âge et de son ancienneté, il remplit les conditions prévues par la CCT RCC, cette différence est objectivement justifiée et raisonnablement justifiée par un objectif légitime de politique de l'emploi.



Les partenaires sociaux ont, dans le cadre de la restructuration de la société SSB qui conduisait à la fermeture d'un site de production occupant 40 personnes, négocié un accord global, qui ainsi que le souligne la société SSB en terme de plaidoiries, a permis de préserver l'emploi de 5 travailleurs sur les 40 travailleurs concernés par l'activité de production qui était fermée et d'offrir des conditions avantageuses pour les autres travailleurs. Ces objectifs liés à la politique de l'emploi ont été obtenus notamment en tirant profit de la possibilité offerte par le législateur (à travers l'arrêté royal du 3 mai 2007 notamment) de licencier (à moindre coût) certains travailleurs avec le régime du chômage avec complément d'entreprise, permettant en l'espèce à 12 travailleurs âgés d'au moins 54 ans (visés dans une liste annexée au protocole d'accord et communiquée au Ministre de l'emploi) de bénéficier (moyennant leur accord) d'allocations de chômage tout en percevant un complément d'entreprises.

Les partenaires sociaux, qui sont bien placés pour apprécier la manière de réaliser ces objectifs légitimes de politique de l'emploi, ont estimé qu'il fallait exclure du champ d'application de la CCT licenciements les travailleurs visés par la CCT RCC.

La Cour considère qu'à supposer qu'il faille retenir une différence de traitement liée à l'âge, elle est objectivement justifiée et raisonnablement justifiée par un objectif légitime de politique de l'emploi et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Il va de soi que si les travailleurs âgés d'au moins 54 ans avaient pu choisir à leur guise de bénéficier de la CCT licenciements malgré qu'ils remplissaient les conditions pour bénéficier de la CCT RCC, le plan social négocié n'aurait pas permis d'obtenir les mêmes conditions avantageuses pour les travailleurs que celles obtenues au terme de la négociation entre partenaires sociaux.

Monsieur L, pour des raisons qui lui sont propres, a décidé de refuser le régime de chômage avec complément d'entreprise en connaissance de cause (c'est-à-dire en étant informé par son employeur par plusieurs mails échangés avec la directrice des ressources humaines qu'il ne pourrait revendiquer les avantages de la CCT licenciements).

La société SSB l'a ensuite licencié moyennant le paiement d'une indemnité de préavis légale correspondant à 32 mois et 8 semaines de rémunération. Elle lui avait même fait le 28 novembre 2014 une proposition d'aménagement du RCC qu'il a refusée.

La société SSB ne peut se voir reprocher en l'espèce de ne pas avoir avantagé monsieur L par rapport aux autres travailleurs remplissant les mêmes conditions d'âge et de carrière et qui ont quant à eux accepté de bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise, en l'autorisant en raison de sa situation personnelle à bénéficier des avantages de la CCT licenciements malgré qu'il soit exclu de son champ d'application.



En conclusion, la circonstance que monsieur L n'a pas obtenu la prime de départ offerte aux travailleurs tombant dans le champ d'application de la CCT licenciements n'est pas le résultat d'une discrimination prohibée par la loi du 10 mai 2007.

Monsieur L n'a dès lors pas droit à l'indemnité prévue par la loi du 10 mai 2007.

3. Les dépens.

En vertu de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, les dépens sont à charge de la partie succombante.

L'article 1017 alinéa 4 autorise le juge à compenser les dépens si les parties succombent respectivement sur quelque chef. Tel est notamment le cas lorsque qu'une partie n'obtient pas totalement gain de cause (Cass., 19 janvier 2012, Pas., 2012, p. 158), voire même lorsqu'en présence d'une seule demande, bien que celle-ci soit totalement rejetée, le défendeur se voit débouté de l'un des moyens de défense qu'il avait soulevé (Cass., 23 novembre 2012, Pas., 2012, p. 1316 ; Cass., 25 mars 2010, Pas., 2010, p. 1004 ; H. Boularbah, Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure in Actualités en droit judiciaire, CUP, 2013, volume 145, p. 353).

L'article 1022 du Code judiciaire autorise le juge à diminuer ou augmenter l'indemnité de procédure en raison par exemple du critère de la complexité de l'affaire, du caractère manifestement déraisonnable de la situation. Elle l'autorise à diminuer l'indemnité en raison de la capacité financière de la partie succombante.

Monsieur L est la partie succombante en 1^{ère} instance au sens de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire et il a en grande partie succombé en appel également. Il est dès lors en principe tenu aux dépens de 1^{ère} instance et d'appel. Le fait que son appel soit déclaré partiellement fondé sur le moyen lié à la nullité du jugement justifie toutefois de ne le condamner qu'à 80% des dépens d'appel de la société SSB.

Il a bénéficié en février 2015 d'une indemnité compensatoire de préavis de 32 mois et 8 semaines et d'une indemnité de reclassement. Il travaille depuis le 16 septembre 2019 comme consultant dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée moyennant un salaire brut de 4.400 euros. Il ne dépose aucune preuve d'un endettement quelconque.

La Cour estime que ces circonstances ne permettent pas de justifier de s'écarter du montant de base des indemnités de procédures dues à la société SSB (à raison de 100% pour la 1^{ère} instance et de 80 % pour l'appel) en raison d'une prétendue faible capacité financière de monsieur Libert non démontrée.



PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable et très partiellement fondé sur la question de la nullité du jugement ;

Déclare le jugement dont appel nul pour violation de l'article 764,12° du Code judiciaire ;

Déclare pour le surplus les demandes de monsieur L recevables mais non fondées et l'en déboute ;

Déclare l'appel incident recevable et fondé ;

Condamne monsieur L aux dépens de 1^{ère} instance et d'appel taxés dans le chef de la société Schweppes Suntory Benelux à concurrence d'un montant total de 8.880 euros (soit 6.000 euros à titre d'indemnité de procédure de 1^{ère} instance et 2.880 euros (3.600 € x 80 %) à titre d'indemnité de procédure d'appel), en ce compris la somme de 20 euros correspondant à la contribution forfaitaire au fonds d'aide juridique de seconde ligne, déjà payée.

Ainsi arrêté par :

conseiller,

conseiller social au titre d'employeur,

conseiller social au titre d'employé,

Assistés de

greffier délégué

Monsieur _____, conseiller social au titre d'employeur, et qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer. Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt est signé par Monsieur _____ conseiller, et Monsieur _____, conseiller social au titre d'employé.



et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 5 mai 2021, où étaient présents :

, conseiller,
greffier délégué

