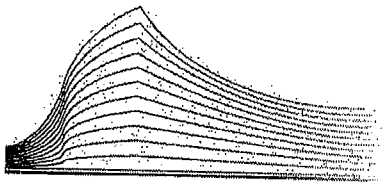

| Numéro du répertoire |
| --- |
| 2022 / 2879 |
| Date du prononcé |
| 20 décembre 2022 |
| Numéro du rôle |
| 2019/AB/617 |
| Décision dont appel |
| 18/5183/A |

**Expédition**

| Délivrée à |
| --- |
| le<br>€<br>JGR |

# Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

# Arrêt

COVER 01-00003046080-0001-0018-01-01-1

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif en partie et ordonne la réouverture des débats pour le surplus

**Monsieur C**
22 ;

**Appelant au principal, intimé sur incident,**
comparaissant en personne, assisté par son conseil, Maître

contre

**S.A. BELFIUS BANQUE**, BCE 0403.201.185, dont le siège est établi à 1210 Bruxelles, place Charles Rogier, 11 ;

**Intimée au principal, appelante sur incident,**
représentée par Maître

☆

☆ ☆

**INDICATIONS DE PROCEDURE**

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

2. Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, notamment :

- le jugement, rendu entre parties le 15 janvier 2019, par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, 1ère chambre (R.G. : 18/5183/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête de la partie appelante, déposée le 8 août 2019 au greffe de la cour et notifiée le 9 août 2019 à la partie intimée en exécution de l'article 1056, 2°, du Code judiciaire ;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire en date du 14 octobre 2019 fixant un calendrier procédural et une date de plaidoiries ;
- les dernières conclusions (de synthèse) des parties ;

- les dossiers des parties.

3. Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 15 novembre 2022.

Les débats ont été clos. Monsieur avocat général, a rendu à cette audience un avis oral auquel la partie appelante a répliqué.

La cause a, ensuite, été prise en délibéré.

## I. ANTECEDENTS

4. Les faits utiles à la solution du litige peuvent être synthétisés comme suit :

- Monsieur C a été engagé par la S.C. ARTESIA SERVICES, devenue par la suite la S.A. BELFIUS BANQUE (ci-après : la société), en qualité d'employé (« analyste fonctionnel – direction technologie de l'information ») à partir du 1er décembre 1999. Par la suite, il se verra attribuer notamment les fonctions de « chef de projet architecture » puis de «Project Leader (développement) ».

- Au mois de novembre 2013, la société a annoncé à Monsieur C que sa fonction de « Project Leader » était supprimée. Il fut invité à contacter le « Job Center » au sein de la société et à postuler à une nouvelle fonction dans ce cadre.

- Entre le mois de novembre 2013 et le mois de juin 2018, Monsieur C a été occupé dans différentes fonctions au sein de la banque.[1] La société précise, sans être contestée sur ce point, que Monsieur C a conservé, quelle que soit la fonction exercée, sa rémunération.

- Le 24 mars 2017, une convention collective de travail d'entreprise a été signée, relative au « Talent Management ». Suivant cette convention collective de travail, le « Job Center » devient le « Mobility Center » et le processus de reclassement/accompagnement

[1] Ces différentes fonctions sont détaillées en pages 5 à 13 des conclusions de M. C

est limité en principe à 9 mois (au terme de cette période, le travailleur qui n'a pas pu retrouver une « fonction permanente » peut être licencié).

Monsieur C a été inscrit dans le « Mobility Center » à dater du 1er octobre 2017.

- La société a licencié Monsieur C le 29 juin 2018, avec effet immédiat et moyennant le paiement d'une indemnité de préavis équivalente à 15 mois et 15 semaines de rémunération. Une procédure d' « outplacement » lui a été proposée par un autre courrier daté du même jour.

- Par lettre recommandée du 22 août 2018, Monsieur C a demandé à la société de lui communiquer les motifs concrets de son licenciement.

- La société y répondit par une lettre recommandée du 13 septembre 2018, en ces termes :

> *"Nous faisons suite à votre courrier du 22 août dernier par lequel vous sollicitez la motivation de votre licenciement sur base de la CCT n° 109.*
>
> *Comme déjà indiqué dans votre courrier de licenciement, il a été mis fin par Belfius Banque à votre contrat de travail conformément à l'article 10, §1 de la CCT du 24 mars 2017 relative au Talent Management.*
>
> *Cette CCT d'entreprise prévoit un trajet d'accompagnement pour les collaborateurs dont la fonction a été supprimée. Le but de ce trajet d'accompagnement est d'aider les collaborateurs prioritaires à se réorienter vers une nouvelle fonction, dans la banque ou à l'extérieur de la banque. Ce trajet a une durée de 9 mois, et se compose de 2 phases, comme décrit à l'article 8, §2 de ladite CCT d'entreprise.*
>
> *Pour les collaborateurs inscrits au Mobility Center avant l'entrée en vigueur de la CCT, le trajet d'accompagnement de 9 mois commence le 01/09/2017 ou après la fin de leur affectation temporaire en cours ou de son éventuelle prolongation (article 9, §6 de la CCT). Comme vous le savez, vous étiez déjà inscrit au Mobility Center avant l'entrée en vigueur de le CCT. Votre trajet d'accompagnement de 9 mois a commencé en date du 01/10/2017, soit après la fin de votre dernière affectation temporaire qui s'arrêtait le 30/09/2017.*
>
> *Pendant le trajet d'accompagnement, vous avez été encadré par une équipe professionnelle interne et externe. Plus particulièrement, vous avez été intensivement soutenu et accompagné dans la recherche d'une autre fonction par un consultant du personnel de la GRH. Vous avez pu disposer du temps nécessaire à suivre ce trajet, et tous les outils nécessaires ont été mis à votre disposition.*
>
> *Malgré ceci, au terme de votre trajet d'accompagnement de 9 mois, fin juin 2018, vous n'aviez toujours pas trouvé une autre fonction permanente au sein de Belfius Banque.*

*Dès lors que vous n'avez pas réussi à trouver une fonction permanente au sein de la banque depuis votre inscription au Mobility Center, Belfius Banque a mis fin à votre contrat de travail conformément à l'article 10 de la CCT Talent Management en vous faisant bénéficier des mesures de départ prévues par celle-ci. C'est ainsi que Belfius Banque vous a payé une indemnité de départ, correspondant à 15 mois et 15 semaines de salaire, ainsi qu'un excellent programme d'outplacement et un budget de formation de 5.000 EUR (article 10, §1b et c de la CCT du 24 mars 2017 relative au Talent Management).*

*Il ressort de ce qui précède que votre licenciement est fondé sur la suppression de votre fonction et l'impossibilité pour vous d'avoir trouvé une nouvelle fonction après un long trajet d'accompagnement lors duquel Belfius Banque a tout mis en œuvre pour vous permettre de trouver une autre fonction. Belfius Banque a appliqué sa CCT d'entreprise."*

5. Monsieur C a introduit la procédure judiciaire par une requête déposée au greffe du tribunal du travail francophone de Bruxelles le 21 novembre 2018.

   Il demandait au tribunal de condamner la société à lui payer :

   - 24.254,59 € bruts, à titre de rémunération,
   - une somme provisionnelle de 2.500 € bruts, à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
   - 3.312,81 € bruts, à titre de « pénalité forfaitaire CCT 109 » ;
   - 145.000,00 €, à titre de dommages et intérêts pour abus de droit ;
   - 39.753,72 €, à titre de dommages et intérêts pour discrimination liée à l'âge,
   - les intérêts calculés au taux légal depuis le 29 juin 2018 et les intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement ;
   - les dépens, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 6.000 € ou au montant minimal de 1.200 €.

6. Par jugement du 15 janvier 2019, le tribunal :

   *« Statuant par défaut à l'égard de la SA Belfius Banque & Assurances,*

   *Déclare les demandes partiellement fondées,*

   *Condamne la SA Belfius Banque & Assurances à payer à Monsieur ( les sommes brutes suivantes, à augmenter des intérêts de retard au taux légal depuis le 29 juin 2018, puis sous la déduction des retenues légales obligatoires :*

*- 24.254,59 € brut, à titre de rémunération,*

*- 2.500,00€ brut provisionnel, à titre d'indemnité complémentaire de préavis,*

*Condamne la SA Belfius Banque & Assurances à payer à Monsieur C les dépens de l'instance, liquidés à 1.200,00€ à titre d'indemnité de procédure et, à 20,00 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée par Monsieur C lors de l'inscription de la cause au rôle,*

*Déclare la demande non fondée pour le surplus ».*

## II. LES DEMANDES EN APPEL

7. Monsieur C demande à la cour de réformer partiellement le jugement et de condamner la société à lui payer :

- la somme brute de 3.312,81 € à titre de « pénalité forfaitaire CCT 109 »,
- la somme brute de 39.456,74 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
- la somme de 125.000,00 € à titre de dommage et intérêts pour abus de droit ;
- la somme de 39.753,72 €, à titre de dommages et intérêts pour discrimination liée à l'âge ;

à majorer des intérêts au taux légal depuis le 29 juin 2018 et des intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement ;

Monsieur C demande également à la cour de *« faire application de l'article 1154 du Code civil pour l'ensemble des montants alloués »* et de condamner la société aux dépens y compris l'indemnité de procédure d'appel liquidée au montant de 6.000 €.

La S.A. BELFIUS BANQUE demande à la cour de dire l'appel principal recevable mais non fondé, et de confirmer le jugement en ce qu'il déboute Monsieur C *« de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable et abus de droit de licencier, ainsi que pour discrimination liée à l'âge ».*

La S.A. BELFIUS BANQUE a formé, dans ses premières conclusions, un appel incident, ayant pour objet d'entendre *« débouter Monsieur C de sa demande en paiement d'arriérés de rémunération, d'une indemnité complémentaire de préavis, d'intérêts de retard au taux légal depuis le 29 juin 2018 et des dépens de la procédure, y compris l'indemnité de procédure ».*

## III. LA DECISION DE LA COUR

La recevabilité des appels

8. Il ne résulte d'aucun élément que le jugement dont appel aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu à l'article 1051 du Code judiciaire.

Toutes les autres conditions de recevabilité de l'appel principal sont par ailleurs remplies.

Il en est de même de l'appel incident de la société.

Les appels sont recevables.

L'examen de la contestation

*Remarque liminaire:*

9. La cour a pris acte de ce que, selon les deux parties, le montant de 24.254,59 € bruts auquel la société a été condamnée, à titre de rémunération, a été payé à Monsieur C . La cour n'est dès lors pas saisie de cette demande.

*Quant à la « pénalité forfaitaire » sur pied de la convention collective de travail n°109*

10. Monsieur C réclame à la société un montant de 3.312, 81 €, sur pied de l'article 7 de convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement.[2]

11. Il convient de rappeler les principes suivants :

- L'article 2§3 de la CCT n° 109 prévoit que :

> *« La présente convention collective de travail ne s'applique pas non plus aux travailleurs qui font l'objet d'un licenciement pour lequel l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi ou par une convention collective de travail. (...) »*

[2] Rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 mars 2014, et entrée en vigueur le 1er avril 2014.

Le commentaire de cette disposition contenu dans la CCT 109 indique à ce sujet que :

*« Par « procédure spéciale de licenciement fixée par la loi » au § 3, on entend par exemple : la procédure qui doit être suivie pour le licenciement des représentants des travailleurs au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail ainsi que des candidats non élus à ces organes sur la base de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, ou la procédure qui doit être suivie pour le licenciement des conseillers en prévention sur la base de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention. »*

Il faut que l'employeur ait l'obligation de suivre une procédure de licenciement, et non seulement que le travailleur bénéficie d'une protection contre le licenciement, pour que la CCT n° 109 ne soit pas applicable. Selon une doctrine que la cour de céans partage, la CCT n° 109 instaure une protection supplétive minimum, qui ne cesserait de s'appliquer que s'il existe une procédure (prévue par la loi ou par une CCT) au moins aussi protectrice qui encadre le licenciement.[3]

En ce qui concerne le droit, dans le chef du travailleur, de connaître les motifs de son licenciement, une procédure qui ne prévoit pas, comme telle, l'obligation de les communiquer, et qui (*a fortiori*) ne prévoit pas de sanction en cas de non communication desdits motifs, n'offre pas une protection identique à celle qui est prévue aux articles 3 à 7 de la CCT n° 109 ; une telle procédure ne rendrait pas inapplicable les dispositions de la CCT n° 109 sur ce plan.

- En ce qui concerne le droit de connaître les motifs du licenciement, sur pied de la CCT n° 109, il convient de rappeler les dispositions suivantes :

L'article 3 de la CCT n° 109 prévoit le principe selon lequel:
*« Le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement ».*

L'article 4, alinéa 1 de la CCT n° 109 dispose que :
*« Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin ».*

[3] C. ENGELS, « Hoe kennelijk onredelijk waren de onslagbeslissingen van werkgevers sinds 1 april 2014 », J.T.T. 2017, p. 437; W. VAN EECKHOUTTE, "Een kennelijk redelijker onslagrecht. De rechten van de werknemer i.v.m. de motivering van zijn onslag", R.D.S. 2015/4, p. 681

L'employeur est tenu d'y répondre selon les modalités prévues à l'article 5 de la CCT n° 109 :

*« L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.*
*La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement ».*

Les « *motifs concrets* » dont l'énonciation est exigée par la CCT n°109 sont les raisons réelles du licenciement qui doivent permettre au travailleur de savoir pourquoi son contrat a été rompu, d'apprécier la pertinence des motifs du congé et l'opportunité de contester son licenciement en justice.

En vertu de l'article 7 §1er de la même CCT n° 109 :
*« Si l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement au travailleur qui a introduit une demande à cet effet dans le respect de l'article 4 ou s'il les communique sans respecter l'article 5, il est redevable à ce travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération ».*

12. En ce qui concerne le droit pour le travailleur de connaître les motifs de son licenciement, la CCT d'entreprise du 24 mars 2017[4] ne contenant ni l'obligation de communiquer de tels motifs, ni de sanction en l'absence d'une communication de ces motifs, ne peut pas faire échec à l'application de la CCT n° 109 en l'espèce.

13. La cour estime, par contre, que la société a communiqué à Monsieur C_____ , dans les formes et délais prévus par l'article 5 de la CCT n° 109, les motifs de son licenciement.

Ces motifs sont concrets et permettent à Monsieur C de comprendre pourquoi son contrat de travail a été rompu, à savoir qu'en application de la CCT d'entreprise du 24 mars 2017, après la suppression de sa fonction, et au terme du « trajet d'accompagnement » (de 9 mois à dater du 1er octobre 2017), il n'avait pas retrouvé de « *fonction permanente au sein de la banque* ».

Il s'agit d'éléments de fait, avérés. La société a donc satisfait à son obligation découlant de l'article 5 de la CCT n° 109, la question de l'opportunité des motifs ou de la responsabilité éventuelle de l'employeur étant sans incidence à cet égard.

14. En conséquence, l'amende civile telle que prévue par l'article 7 de la CCT n° 109 n'est pas due.

[4] Déposée en pièce 6 du dossier de la société.

*Quant à l'indemnité complémentaire de préavis*

15. Monsieur C . ne conteste pas la durée (exprimée en mois et semaines) du préavis que compense l'indemnité qui lui a été octroyée (soit 15 mois et 15 semaines).

16. Le montant réclamé à titre d'indemnité complémentaire de préavis trouve son origine dans la prise en compte par Monsieur C

a) d'une rémunération fixe mensuelle de 6.625, 62 € bruts (alors que la société retient une rémunération fixe mensuelle de 6.122, 44 € bruts) ;

b) d'un montant de 19.558, 72 € à titre d'heures supplémentaires.

17. La cour ne peut, au vu des seuls éléments qui lui sont soumis[5], vérifier quelle était la rémunération fixe mensuelle de Monsieur C

Cet élément doit pouvoir être vérifié sans difficulté par les parties, notamment sur base des fiches de paie de l'intéressé. Celles-ci adapteront, le cas échéant, le montant de la rémunération de base servant au calcul de l'indemnité de préavis compte tenu du montant exact de la rémunération fixe mensuelle de l'intéressé.

18. Il convient de prendre en compte la moyenne des rémunérations variables des 12 mois antérieurs au congé, en application de l'article 39§1er al.3 de la loi du 3 juillet 1978.

Les parties sont dès lors invitées à vérifier à quelle période correspond la prestation des heures de travail ayant été payées à concurrence de 19.558, 72 €, à titre (selon la société) de « solde positif des heures travaillées par Monsieur C », que ce dernier n'avait pas pu récupérer au jour de son licenciement. La cour présume, à ce stade, que la société est en possession d'un relevé précis de ces heures, et donc du moment où elles ont été prestées.

Seule la moyenne de la rémunération payée à ce titre au cours des 12 derniers mois avant le congé, doit être prise en compte.

19. La cour réserve à statuer sur ce chef de demande, et ordonne la réouverture des débats quant aux éléments visés aux points 17 et 18 ci-dessus.

---

[5] Aucune fiche de paie, à l'exception du décompte de sortie, n'est déposée. La rémunération indiquée sur le formulaire C 4 n'est pas, nécessairement, la rémunération fixe mensuelle brute à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de préavis.

*Quant aux dommages et intérêts pour abus de droit de licencier*

20. Il convient de rappeler les principes suivants :

- L'exercice du droit de licenciement ne peut être abusif que si son auteur a usé de son droit d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente[6].

- Le travailleur, qui invoque un licenciement abusif, a la charge de la preuve. Il doit établir :

- L'abus de droit invoqué ; à cet égard, le travailleur ne peut se contenter d'invoquer que son licenciement s'appuie sur des motifs non avérés, mais doit établir que l'acte juridique que constitue la rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal[7]. L'examen de l'abus porte sur les circonstances qui entourent le licenciement.[8]

- Un dommage non réparé par l'indemnité de congé : l'indemnité pour abus de droit est destinée à couvrir un dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même[9], l'indemnité de préavis réparant forfaitairement le préjudice matériel et moral, résultant d'un licenciement.

- Un lien de causalité entre l'abus dénoncé et ce dommage.

21. En l'espèce, Monsieur C réclame un montant de 125.000 €, à titre de dommages et intérêts, pour abus de droit de licencier.

Il estime que la société a commis à son égard *« une faute, à tout le moins contractuelle, voire une faute quasi-délictuelle au sens de l'article 1382 du Code civil »*, ce qu'il lui appartient d'établir.

---

[6] Cass., 9 mars 2009, RG C.08.0331.F, et les conclusions de l'avocat général GENICOT, www.juridat.be; Cass, 2ème ch., 28 septembre 2011, P.11.0711.F/1, www.juridat.be.
[7] C.T. Mons, 3ème ch., 7 juin 2005, R.G. 18825.
[8] Contrairement au contrôle du motif invoqué sur pied de la CCT n° 109, qui exclut dans son commentaire de l'article 8 de ladite CCT « les circonstances du licenciement ».
[9] Cass., 26 septembre 2005, JTT, p. 494 ; Cass., 7 mai 2001, JTT, p. 410.

22. Monsieur C réclamant des dommages et intérêts, et non l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable prévue par l'article 9 de la CCT n° 109[10], il ne peut se prévaloir du mécanisme probatoire qu'instaure ladite CCT à cet égard (ni, en conséquence, fonder sa demande de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier sur une prétendue absence de preuve, par la société, de motifs admissibles au sens de ladite CCT).

Il n'appartient donc pas, compte tenu du fondement juridique choisi par Monsieur C à l'appui de sa demande, à la société d'apporter la preuve de ce que son licenciement serait lié à son aptitude ou à sa conduite ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise, ou encore de prouver « la cause réelle du licenciement ».

23. D'autre part, Monsieur C semble confondre l'indemnisation d'un abus de droit de licencier, et l'indemnisation de la perte d'une chance de conserver son emploi. La partie qui réclame l'indemnisation de la perte d'une chance, à ce titre, doit démontrer :

- Une faute (qui consiste *« le plus souvent celle de n'avoir pas respecté une procédure de licenciement (applicable en vertu d'une loi particulière, d'une convention collective ou d'un règlement de travail) imposant la consultation préalable du conseil d'entreprise ou l'audition du travailleur en vue du recours à une autre solution que le licenciement »*[11] ;

- Un dommage : celui-ci doit consister en la perte définitive d'une chance réelle ou sérieuse, ce qui « *revient donc en d'autres termes à consacrer l'exigence de certitude du dommage* » [12], étant entendu que « *la chance d'obtenir un avantage ou d'éviter la survenance d'un désavantage doit avoir complètement disparu* »[13] ;

- Le lien de causalité certain entre la faute reprochée et le dommage consistant en la perte de chance. La faute doit être *« la condition sine qua non de la perte de chance »*[14].

Monsieur C invoque la perte d'une chance de conserver son emploi, essentiellement au motif qu'il n'a pas pu bénéficier du second entretien (« Intake B »)

---

[10] Laquelle correspond, selon l'article 9§2 de la CCT n°109 « au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération »

[11] S.GOLDMAN, R.JAFFERALI, « La perte d'une chance à la croisée des chemins - Évolutions et applications jurisprudentielles », R.G.D.C. 2019, liv. 4, p.209 et réf citées.

[12] S.GOLDMAN, R.JAFFERALI, *op.cit.*, p.201 et réf. citées.

[13] B. DUBUISSON, V. CALLEWAERT, B. DE CONINCK et G. GATHEM, La responsabilité civile. Chronique de jurisprudence 1996-2007. Volume 1 : le fait générateur et le lien causal, Bruxelles, Larcier, 2009, p. 368, n° 17

[14] Cass., 21 avril 2016, Pas., 2016, n° 274, point 3 ; Cass., 5 juin 2008, Pas., 2008, n° 350, point 2.

qui devait clôturer la première phase du trajet de reconversion interne, comme le prévoyait la société, dans le cadre de la mise en œuvre de la CCT d'entreprise du 24 mars 2017.

Monsieur C ne démontre cependant par aucun élément que cette faute aurait été la condition *sine qua non* de la perte d'une chance de conserver son emploi. Pour autant que de besoin, la cour relève que cet entretien clôturait en principe une première phase de 3 mois, suivant l'annonce de la suppression d'une fonction, alors que Monsieur C en était, à ce moment, en réalité informé depuis plus de trois ans, et déjà inscrit dans un processus de reclassement interne depuis lors ; d'autre part, il n'est pas contesté que Monsieur C est passé à la « phase 2 » du processus de reconversion interne, prévu par la CCT du 24 mars 2017 (d'une durée de six mois), indépendamment de cet entretien. Le seul fait de l'absence de ce second entretien ne permet donc pas, dans les circonstances de l'espèce, d'en déduire de manière certaine, la perte d'une chance de conserver son emploi.

En toute hypothèse, Monsieur C ne précise nullement la manière dont il entendrait déduire d'une éventuelle perte d'une chance de conserver son emploi, l'existence d'un abus de droit de licenciement ; il n'établit pas que la faute qu'il impute à la société (consistant en l'absence du second entretien nommé « Intake B ») porte sur l'acte de rupture du contrat de travail, ni, que cette faute eût pour conséquence un dommage distinct en tous ses éléments de celui que répare l'indemnité compensatoire de préavis.

24. La cour considère, pour le surplus, que Monsieur C n'établit pas le caractère abusif de son licenciement, pour les motifs exposés ci-après.

- L'absence de reproches quant à la qualité du travail de Monsieur C (ou de la moindre faute dans son chef) ne constitue pas, en tant que tel, une faute dans le chef de la société.

- Monsieur C n'établit pas que l'exercice de différentes fonctions, temporaires, à partir du mois de novembre 2013, soit constitutif de fautes dans le chef de la société.

Il n'établit notamment pas que la société l'aurait fautivement « empêché » d'accéder à une « fonction permanente » : le fait qu'il n'ait pas été retenu au terme des processus de sélection pour les diverses fonctions pour lesquelles il avait postulé, n'est pas en soi fautif. Le découragement qu'il a pu connaître dans ce processus de reclassement interne ne se confond pas avec une faute de son employeur qui engagerait la responsabilité civile de ce dernier. Les divers actes de « représailles » ou de « harcèlement » ou autre « moyens déloyaux » invoqués par Monsieur C dans ce cadre, ne sont pas établis.

- Alors que la société avait décidé de la suppression de la fonction de « *project leader* » en novembre 2013, Monsieur C a néanmoins pu travailler au sein de la société, encore durant plus de 4 ans et demi, avant d'être licencié.

  S'il est compréhensible qu'il eût souhaité continué à exercer une fonction dans le domaine de l'informatique, la cour observe cependant que Monsieur C a néanmoins poursuivi sa carrière dans d'autres fonctions au sein de la société, sans revendiquer, depuis le mois de novembre 2013, de droit à l'exercice de la fonction qu'il exerçait jusque-là (ni de droit à exercer une autre fonction dans le domaine informatique), et sans en tirer de conséquences juridiques.

  Monsieur C ne peut pas faire valoir de « droit » au maintien de son emploi jusqu'à l'âge de la pension[15], ni en conséquence, de dommage qui découlerait de cette absence d'emploi jusqu'à l'âge de la pension. Par ailleurs, il n'est pas établi que Monsieur C eût exercé, à dater du mois de janvier 2018, une « fonction permanente », et ce d'autant moins que Monsieur C est resté inscrit dans le processus d'accompagnement (dans le « Mobility Center »), jusqu'à son licenciement.

- Indépendamment du préjudice matériel et moral inhérent à tout licenciement, et que répare l'indemnité de préavis, Monsieur C n'établit pas de préjudice distinct, que lui auraient causé les circonstances ayant entouré son licenciement.

25. Monsieur C n'a pas droit au paiement de la somme de 125.000 € à titre de dommages et intérêts « pour abus de droit ». Son appel est non fondé sur ce point.

*Quant aux dommages et intérêts pour « discrimination liée à l'âge »*

26. Il convient de rappeler que la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination s'applique à la relation de travail (articles 5, § 1er, 5° de la loi), notamment en ce qui concerne les dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail (article 5, § 2, 3° de la loi).

  Suivant l'article 4, 6° de la loi, une distinction directe est la situation qui se produit lorsque, sur la base de l'état de santé actuel ou futur ou sur l'âge, 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.

[15] Même si le terme de « fonction permanente » utilisé par la société peut prêter à confusion, tout contrat de travail à durée indéterminée est toujours susceptible d'être rompu unilatéralement, à tout moment.

Dans les domaines qui relèvent de son champ d'application, la loi interdit toute distinction directe, fondée (notamment) sur l'âge et/ou l'état de santé actuel ou futur, qui ne peut être justifiée conformément à la loi[16].

Les causes légales de justification sont celles visées aux articles 8 et 12, § 1er, de la loi du 10 mai 2007 :

- une distinction directe fondée sur l'âge peut uniquement être justifiée par des *« exigences professionnelles essentielles et déterminantes »*, de telles exigences ne pouvant se concevoir qu'*« en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées »* et à condition que *« l'exigence repose sur un objectif légitime »* et soit *« proportionnée par rapport à celui-ci »* ;

- une distinction directe fondée sur l'âge peut également être 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 »*, à condition que *« les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires »*.

La loi organise un partage du fardeau de la preuve de la discrimination : l'article 28 de la loi dispose que :

*« §1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination [...] invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.*

*§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 (...)*
*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 (...). »*

D'autres éléments de preuve *« de toute nature »* susceptibles de faire naître la présomption de discrimination sont également admis[17].

---

[16] v. articles 4, 4° et 14 de la loi du 10 mai 2007.
[17] E. CRABEELS, D. DESAIVE et P. MALDEREZ, « Du neuf en matière de lutte contre les discriminations : les lois du 10 mai 2007 », *in Le droit du travail dans tous ses secteurs*, CUP, 2008, 105.

La personne qui s'estime victime d'une discrimination a la charge de prouver, et non seulement d'alléguer, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination[18].

27. En l'espèce, Monsieur C considère que son licenciement est constitutif de discrimination directe, fondée sur son âge.

28. La cour estime que Monsieur C n'établit pas de faits permettant de présumer l'existence d'une telle discrimination.

La seule atteinte de l'âge de 61 ans au moment de son licenciement n'est pas un fait permettant de présumer l'existence d'une discrimination.

Monsieur C ne fait notamment pas état du moindre élément de comparabilité par rapport à des travailleurs moins âgés, sur le plan du licenciement, ni de récurrence sur ce plan.

La cour relève pour le surplus que ni la CCT d'entreprise du 24 mars 2017, ni les documents d'information établis par la banque au sujet du « Mobility Center »[19] ne se réfèrent à l'âge comme critère en vue d'entamer le processus d'accompagnement (au terme duquel peut intervenir un licenciement), le seul motif à l'enclenchement de cette procédure étant la disparition d'une fonction. Au terme de cette procédure, ce n'est pas davantage l'âge qui peut justifier un licenciement, mais le fait pour le travailleur de n'avoir pas retrouvé de « fonction permanente ».

D'autre part, la proposition faite aux travailleurs ayant atteint un certain âge de bénéficier d'un crédit-temps en vue d'un départ anticipé (« plan 58 + »), n'avait aucun caractère contraignant, et aucun élément du dossier ne révèle que la société eût exercé la moindre pression à cet égard sur Monsieur C (qui n'a d'ailleurs pas souhaité en bénéficier). Une telle proposition constitue par ailleurs un traitement plus favorable quant aux conditions de départ, réservé aux travailleurs ayant atteint un certain âge, et non l'inverse.

29. Monsieur C n'a dès lors pas droit au montant de 39.753,72 €, qu'il réclame à titre de dommages et intérêts pour discrimination liée à l'âge. Son appel est non fondé sur ce point.

---

[18] C.T. Bruxelles, 17 février 2014, R.G. n° 2011/AB/1054-1059, 11ème et 12ème feuillets citant Cass., 18 décembre 2008, R.G. n° C060351F, www.cass.be et C. const., arrêt n° 39/09 du 11 mars 2009, B.52, www.const-court.be.).
[19] Pièces 25 et 26 du dossier de Monsieur C

**PAR CES MOTIFS,**
**LA COUR DU TRAVAIL, statuant après un débat contradictoire,**

Dit les appels recevables;

Dit l'appel principal de Monsieur C d'ores et déjà non fondé en ce qu'ils porte sur sa demande de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier et pour discrimination liée à l'âge ;

Dit en conséquence, les demandes de Monsieur C ayant pour objet d'entendre condamner la S.A. BELFIUS BANQUE au paiement de 125.000 € à titre de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier, et au paiement de 39.753,72 € à titre de dommages et intérêts pour discrimination liée à l'âge, non fondées, et l'en déboute.

Avant-dire droit pour le surplus, ordonne la réouverture des débats, en vertu de l'article 775 du Code judiciaire, afin que les parties puissent s'expliquer plus avant, et compléter leur dossier, quant aux questions visées aux points 17 et 18 ci-dessus, et quant aux conséquences qui en découlent quant à la demande d'indemnité complémentaire de préavis;

Invite à cet effet les parties à s'échanger et à déposer au greffe leurs conclusions et leurs pièces, sous peine d'être écartées d'office des débats, dans les délais suivants :

- La S.A. BELFIUS BANQUE jusqu'au ***20 mars 2023;***

- Monsieur C jusqu'au ***20 juin 2023***;

- La S.A. BELFIUS BANQUE jusqu'au ***20 juillet 2023***.

Fixe le jour et l'heure où les parties seront entendues sur l'objet de la réouverture des débats, le **16 AVRIL 2024** à *16h00*, pour une durée de 30 minutes, devant la 4ème chambre de la cour du travail de Bruxelles, siégeant place Poelaert 3 à 1000 Bruxelles, salle 0.7;

Réserve à statuer pour le surplus.

Réserve les dépens.

Ainsi arrêté par :

, conseiller,

conseiller social au titre d'employeur,

, conseiller social suppléant,

Assistés de , greffier

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 20 décembre 2022, où étaient présents :

conseiller,

, greffier