

1°. Transfert d'entreprise – aspects sociaux – art. 7 de la C.C.T. 32bis du 15 juin 1985 – légalité de l'opération de transfert et maintien des droits des travailleurs transférés en fonction de leur appartenance originaire.

2°. Discriminations-

- Principes généraux : loi du 10 mai 2007 et principe général de non discrimination
Articles 10 et 11 de la constitution, article 14 de la CEDH, art. 26 du pacte international relatif aux droits civils et politiques
- Dispositions particulières :
 - Art. 14 de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages en matière de sécurité sociale,
 - Art. 45 de la loi du 27 juin 1969 relative à la sécurité sociale des travailleurs salariés
- Application des dispositions légales dans le cadre d'un transfert d'entreprise à
 - l'assurance hospitalisation,
 - l'assurance groupe,
 - la rémunération, les avantages rémunératoires et le temps de travail.

COUR DU TRAVAIL DE LIEGE

SECTION DE LIEGE

ARRET

Audience publique du 9 décembre 2011

R.G. : 2010 /AL/ 392

8^e Chambre

EN CAUSE :

Madame Silvana B

1

APPELANTE,

ayant comparu personnellement et assistée par Maîtres Michel STRONGYLOS et Gaëlle JACQUEMART, avocats à 4020 LIEGE, place des Nations Unies, 7B.

CONTRE :

DEXIA BANQUE, immatriculée à la BCE sous le n° 0403.201.185,
dont le siège est établi à 1000 BRUXELLES, boulevard Pacheco, 44.

INTIMEE,

ayant pour conseils Maître Jean-Paul LACOMBLE, avocat à 4000 LIEGE, boulevard Frère Orban, 24 et Maître Caroline De Ridder, avocat à 1160 AUDERGHEM, boulevard du Souverain, 280,
et ayant comparu par Maître Jean-Paul LACOMBLE

INDICATIONS DE PROCEDURE.

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 28 octobre 2011, notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 10 février 2010 par le Tribunal du travail de Liège, 3^e chambre (R.G. : 381.098);
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour le 25 juin 2010 et notifiée à l'intimée le 28 juin 2010 par pli judiciaire ;
- le dossier de la procédure du Tribunal du travail de Liège, reçu au greffe de la Cour le 1^{er} juillet 2010;
- les conclusions d'appel de l'intimée reçues au greffe de la Cour les 7 décembre 2010, 22 mars et 3 juin 2011 et celles de l'appelante y reçues les 7 février et 3 mai 2011;
- l'ordonnance de fixation prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire le 7 septembre 2010 et notifiée par plis simples aux parties et à leur conseil le 10 septembre 2010;
- le dossier de l'appelante reçu au greffe de la Cour le 5 mai 2011 et celui de l'intimée reçu au greffe de la Cour le 26 mai 2011 ;

Entendu les conseils des parties en leurs explications à l'audience du 28 octobre 2011.

MOTIVATION.

L'arrêt est fondé sur les motifs suivants :

1. QUANT A LA RECEVABILITE DE L'APPEL.

Il ne résulte d'aucune pièce ni élément du dossier de procédure que le jugement dont appel ait été signifié.

L'appel, introduit dans les formes et délai, est recevable.

2. LES FAITS.

Les faits ont été parfaitement relatés par le premier juge et la Cour s'y réfère en précisant ce qui suit :

Le 8 novembre 1976, Madame B., ci-après l'appelante, est entrée au service de la banque COB, devenue ensuite BACOB puis banque ARTESIA, dans la fonction d'employée de banque dans le réseau d'agences BACOB.

Le 1^{er} avril 2002, ARTESIA BANKING CORPORATION a absorbé DEXIA BANQUE, BACOB et ARTESIA SERVICES.

La dénomination sociale de la nouvelle entité après cette fusion a été modifiée en « DEXIA BANQUE Belgique ».

Les travailleurs occupés dans les 3 entités d'origine ont été transférés vers la nouvelle entité conformément à la C.C.T. 32 bis.

ARTESIA BANKING CORPORATION a continué d'appliquer toutes les conditions de travail en vigueur à l'égard des travailleurs des 3 sociétés d'origine.

Une C.C.T. a été conclue le 27 mars 2002, juste avant la fusion d'entreprises, relativement au maintien des conditions de travail et de rémunération des travailleurs après leur transfert auprès d'Artésia BC, entre la direction de DEXIA BANQUE S.A., la Direction d'ARTESIA BANKING CORPORATION S.A., et les différentes organisations représentatives des travailleurs.

Après avoir rappelé l'article 7 de la C.C.T. 32 bis et garanti le maintien des conditions de travail et de rémunération, l'article 2 de cette C.C.T. énonce notamment que *« l'application éventuelle des conditions de travail et de rémunération applicable chez Artésia BC peut faire l'objet de négociations sociales qui seront menées dans le cadre de la banque fusionnée. »*

D'autres C.C.T. particulières ont été conclues dans le même esprit les 26 mars 2002 et 27 mars 2002.

Suite à la fusion, l'appelante a continué à être occupée au sein du réseau salarié ex-Artésia-Bacob et a continué à bénéficier du statut de ces agents tel qu'il résulte des C.C.T. en vigueur au fil du temps (notamment C.C.T. du 21 septembre 1998 visant le statut du personnel des agences-employés ; C.C.T. du 2 avril 2003 relative au statut du personnel des agences-employés dans le réseau salarié ; C.C.T. du 8 avril 2009 relative au statut du personnel des agences-employés dans le réseau salarié).

Elle est occupée au sein de l'agence DEXIA BANQUE LIEGE OPERA.

Elle a exercé différents mandats syndicaux depuis 1999 (délégation syndicale, membre du conseil d'entreprise, membre du CE européen).

Parallèlement, les employés de la société DEXIA BANQUE (agents *old* DEXIA) ont continué à être occupés au sein du réseau salarié ex-DEXIA BANQUE et ont continué à bénéficier du statut de ces agents tel qu'il résulte des C.C.T. en vigueur au fil du temps.

De par son appartenance à la catégorie des agents ex-Artésia-Bacob, l'appelante a estimé qu'elle était l'objet de discrimination par rapport aux agents *old* DEXIA, et ce à divers niveaux.

En effet, elle expose que des régimes différents subsistent entre ces deux catégories de travailleurs en ce qui concerne :

- l'assurance hospitalisation,
- l'assurance de groupe,
- la rémunération et les avantages rémunératoires,
- le temps de travail.

Le 24 septembre 2008, le conseil de l'appelant a adressé un courrier circonstancié à DEXIA BANQUE par lequel était sollicitée l'application immédiate de l'ensemble du statut et des avantages octroyés au personnel visé par la C.C.T. du 27 mars 2002 (travailleurs *old* DEXIA).

Par courrier du 29 octobre 2008, les conseils de DEXIA BANQUE ont confirmé l'existence d'une différence de traitement mais ont contesté son caractère discriminatoire.

De nouveaux courriers ont été échangés sans résultat.

N'obtenant pas satisfaction à ses revendications, l'appelante a introduit la présente procédure judiciaire.

L'appelante expose que, depuis lors, son organisation syndicale a fait l'objet de pression de la part de la direction de DEXIA BANQUE afin qu'elle soit exclue de sa délégation. Elle ajoute avoir été exclue officieusement de ladite délégation. Elle estime que cette situation confine au harcèlement et a entraîné plusieurs périodes d'incapacité de travail dans son chef.

Enfin, DEXIA BANQUE expose que, depuis 2005, un lent processus d'harmonisation des conditions de travail et de rémunération est en vigueur au sein de l'entreprise.

Il s'agit du projet dénommé COLUMBUS.

3. L'ACTION ORIGINALE.

L'appelante a introduit par voie de requête une action devant le Tribunal du travail de Liège en vue d'entendre DEXIA BANQUE condamnée à lui accorder

- les avantages résultant du règlement de l'assurance de groupe, souscrite auprès de la S.A. ETHIAS, modifié le 21 décembre 2006, au bénéfice des travailleurs visés par la C.C.T. d'entreprise du 27 mars 2002,
- les avantages d'ordre social complémentaires de ceux qui résultent de l'application de la sécurité sociale octroyés à ces travailleurs,
- les avantages rémunératoires ainsi que les gratifications octroyés à ceux-ci, s'agissant d'avantages dont l'appelante ne bénéficie pas.

A titre subsidiaire, l'appelante sollicite la condamnation de la S.A. DEXIA BANQUE à lui payer des dommages et intérêts équivalents à la différence entre les avantages financiers résultant de l'assurance de groupe, des avantages d'ordre social complémentaires de ceux qui résultent de l'application de la sécurité sociale, des avantages rémunératoires et des gratifications accordées aux membres du personnel visés par la C.C.T. du 27 mars 2002 et ceux dont elle bénéficie, dommages et intérêts évalués à un euro provisionnel, à majorer des intérêts au taux légal depuis chaque date d'exigibilité.

L'appelante sollicite en outre qu'il soit ordonné à la S.A. DEXIA BANQUE la production de tous les documents permettant d'établir avec précision le montant des avantages susmentionnés dans les 8 jours de la signification du jugement à intervenir, sous peine d'astreinte de 125 euros par document et par jour de retard.

Elle sollicite enfin la condamnation de la S.A. DEXIA BANQUE aux entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à 1.200 euros (montant de base des affaires non évaluables en argent).

4. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL.

Par jugement du 10 février 2010, le Tribunal du travail de Liège a

- déclaré l'action recevable mais non fondée,
- condamné l'appelante aux dépens (indemnité de procédure : 1.200 euros).

5. L'APPEL.

L'appelante a interjeté appel contre ce jugement aux motifs que le premier juge a décidé :

- que l'article 20 de la loi du 5 décembre 1968 et l'article 7 de la convention collective de travail n° 32 bis n'excluent pas que le nouvel employeur, après fusion, puisse tenir compte de l'origine professionnelle (appartenance à l'entreprise avant fusion) comme critère de distinction entre deux ou plusieurs catégories de travailleurs, cela impliquant des conditions de travail différentes sur la base des conventions collectives de travail applicables avant la fusion dans les entreprises originaires ;
- que l'appelante n'apporte pas la preuve dans le chef de son employeur d'une faute dans l'exercice de son droit de gérer les relations sociales au sein de l'entreprise, comportement que n'aurait pas eu un homme prudent et diligent dans l'exercice de ce droit, et qu'elle ne démontre pas l'existence du dommage prétendu ainsi que du lien de causalité entre le dommage et la faute prétendus.
- qu'il n'est pas établi que l'employeur de l'appelante ne respecte pas le principe visé par l'article 45, alinéa 1^{er}, de la loi du 27 juin 1969, estimant que la différence de traitement entre les travailleurs appartenant à la catégorie ex Artésia et la catégorie *old* DEXIA est opérée sur base d'un critère objectif et raisonnablement justifié, de sorte que cette différence de traitement n'est pas discriminatoire.
- qu'il n'est pas établi que l'employeur de l'appelante ne respecte pas le principe de non discrimination visé par l'article 14 de la loi du 28 avril 2003, estimant que la différence de traitement entre les travailleurs appartenant à la catégorie ex Artésia et les travailleurs appartenant à la catégorie des travailleurs *old* DEXIA est opérée sur base d'un critère objectif et raisonnablement justifié ;

alors que

- l'article 14 de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale dispose que tout organisateur qui instaure un régime de pension ne peut pas créer de distinction qui ne repose pas sur un critère objectif et qui n'est pas raisonnablement justifiée est considérée comme illicite.

A cet effet, il est tenu compte de l'objectif visé, du caractère objectif, des conséquences de la distinction de traitement et du fait que cette distinction de traitement ne peut pas être disproportionnée par rapport à l'objectif licite visé.

- L'article 45 de la loi du 27 juin 1969 relative à la sécurité sociale des travailleurs salariés prévoit que :

« tout employeur qui accorde volontairement à son personnel des avantages d'ordre social complémentaires de ceux qui résultent de la présente loi doit les accorder sans distinction à tous les travailleurs de son entreprise appartenant à une même catégorie.

Dans les entreprises qui occupent plus de 20 travailleurs, ces avantages doivent être accordés suivant un règlement établi avec le concours de représentants du personnel qui seront désignés selon une procédure fixée par un arrêté royal. »

- La Cour constitutionnelle a rappelé, dans plusieurs arrêts¹ qu'existait en-dehors de la loi du 10 mai 2007 un principe général de non discrimination ;

La Cour a ainsi indiqué :

« même lorsqu'il s'agit de relation entre personnes privées, le législateur ne pourrait déroger à l'interdiction des discriminations expressément garanties par les articles 10 et 11 de la Constitution, l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'Homme et l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques. »

« l'adoption d'une liste fermée (de critères de discrimination tels que ceux prévus par la loi du 10 mai 2007) ne pourrait donc en aucun cas être interprétée comme autorisant des discriminations pour des motifs ne figurant pas dans la liste. »²

La Cour constitutionnelle poursuit en précisant que :

« le fait qu'un motif de discrimination ne figure pas dans la liste a certes pour effet que la protection spécifique offerte par la loi (du 10 mai 2007) ne s'applique pas mais ne signifie pas que les victimes d'une discrimination fondée sur un tel motif soient privées de toute protection juridique. En effet, tout traitement inégal dans les rapports entre les citoyens auquel aucune justification ne peut être donnée, constitue une discrimination et, dès lors, un comportement fautif qui peut donner lieu à une sanction civile, notamment à une indemnisation. »³

Il appartient donc à l'employeur qui applique un traitement différencié à ses travailleurs de justifier cette distinction à défaut de quoi il se rend coupable d'une faute engageant sa responsabilité sur pied des articles 1382 et 1134 du Code civil.

Il convient à cet égard de se référer à la jurisprudence appliquée par la Cour constitutionnelle en matière de discrimination.

L'appelante considère que DEXIA BANQUE a violé les dispositions et principes énoncés et que par conséquent, elle est victime d'une discrimination entraînant la perte d'avantages dont bénéficient les travailleurs visés par la C.C.T. du 27 mars 2002 (travailleurs old DEXIA).

Elle demande à la Cour de déclarer l'appel recevable et fondé et, en conséquence, de réformer le jugement entrepris et de lui accorder le bénéfice de sa demande originaire en condamnant DEXIA BANQUE aux dépens.

6. FONDEMENT.

In limine litis : prescription de l'action.

DEXIA invoque la prescription de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 disposant que les actions nées du contrat de travail sont prescrites après le fait qui a donné naissance à l'action.

¹ Notamment l'arrêt du 2 avril 2009 n° 64/2009 et l'arrêt du 16 juillet 2009, n° 122/2009.

² Point B.7.4 de l'arrêt n°64/2009 du 2 avril 2009.

³ Point B.7.7. de l'arrêt n° 64/2009 du 2 avril 2009.

Elle estime que si l'appelante invoque une discrimination depuis le transfert de DEXIA BANQUE vers Artésia Banking Corporation, l'action est prescrite.

Cependant, la Cour, comme le premier juge, et cela en accord avec la volonté exprimée à la barre par DEXIA, examinera ce moyen si nécessaire après examen du fond du droit revendiqué.

Remarque préalable.

Il convient d'examiner

- en premier lieu, si le transfert d'entreprise intervenu le 1^{er} avril 2002, date à laquelle ARTESIA BANKING CORPORATION a absorbé DEXIA BANQUE ARTESIA et BACOB, a respecté les dispositions légales applicables et plus particulièrement celles mises en œuvre par la C.C.T. 32bis du 15 juin 1985,
- en second lieu, si l'appelante, à l'occasion de ce transfert, a été victime de diverses discriminations.

6.1. Transfert d'entreprise : maintien des droits des travailleurs transférés.

A. Principes.

La directive européenne 77/187/CEE régit les aspects sociaux d'un transfert d'entreprise.

Cette directive a été mise en œuvre par la convention collective de travail 32 bis du 15 juin 1985.

L'article 7 de cette C.C.T. dispose que : « *les droits et obligations découlant des contrats de travail existants à la date du transfert sont transférés de plein droit au cessionnaire.* »

Pour ce qui concerne les conditions individuelles de travail, le personnel transféré bénéficiera auprès du cessionnaire des droits acquis auprès du cédant, ce qui implique que le cessionnaire ne peut en principe pas reprendre le personnel à des conditions de travail moins avantageuses.

Pour ce qui concerne les conventions collectives de travail, l'article 3, § 3 de la directive 77/187/CEE prévoit que le cessionnaire maintient les conditions de travail convenues par une convention collective dans la même mesure que celle-ci les a prévues pour le cédant, jusqu'à la date de la réalisation ou de l'expiration de la convention collective ou l'entrée en vigueur ou de l'application d'une nouvelle convention collective.

La convention collective de travail n°32 bis ne contient pas de disposition similaire parce que ce principe est déjà repris à l'article 20 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

En outre, l'article 23 de cette loi du 5 décembre 1968 dispose que « *le contrat de travail individuel implicitement modifié par une convention collective de travail subsiste tel que lorsque la convention cesse de produire ses effets, sauf clause contraire dans la convention même.* »

Pour ce qui concerne les régimes complémentaires de prévoyance sociale, tant la directive que la convention collective de travail n° 32bis prévoient que « *les droits*

des travailleurs aux prestations prévues par les régimes de retraite, de survie et d'invalidité, à titre de régime complémentaires de prévoyance sociale » ne sont pas visés par la règle du maintien des conditions de travail. Toutefois, la convention collective de travail n° 32bis ne porte pas atteinte au « régime particulier résultant de la loi ou d'autres conventions collectives de travail. »

Interprétation :

Le principe selon lequel le cessionnaire n'est en principe pas tenu d'assurer aux travailleurs repris à l'occasion du transfert le maintien d'un régime complémentaire de prévoyance sociale en vigueur chez le cédant, est tempéré par la circonstance que si le système de pension complémentaire trouve sa source dans une convention collective de travail en vertu de l'article 20 de la loi du 5 décembre 1968, il doit être maintenu en tout état de cause.⁴

Il résulte de ce qui précède que le respect des dispositions légales en matière de transferts d'entreprise peut impliquer que les travailleurs transférés et les travailleurs de la société cessionnaire se voient appliquer, suite au transfert d'entreprise, des conditions de travail différentes.

B. En l'espèce.

L'appelante a été transférée au 1^{er} avril 2002, conformément à la C.C.T. 32bis de BACOB vers ARTESIA BANKING CORPORATION. Cette dernière entité ayant en effet absorbé, au 1^{er} avril 2002, DEXIA BANQUE, ARTESIA SERVICES et BACOB.

Le 26 mars 2002, une convention collective de travail a été conclue entre les directions des sociétés d'une part et les organisations syndicales représentatives d'autre part.

Elle fixe « les grands principes et les engagements à tenir durant et au-delà du processus de fusions » (pièce 9 du dossier de DEXIA).

Cette convention collective de travail prévoit notamment :

« (...) considérant que les sociétés DEXIA BANQUE, ARTESIA SERVICES et BACOB seront absorbées par ARTESIA BC, dont la dénomination à la suite de la fusion sera modifiée en 'DEXIA BANQUE Belgique'.

Considérant qu'au moment de la fusion, les collaborateurs occupés par DEXIA BANQUE, ARTESIA SERVICES et BACOB seront transférés automatiquement et de plein droit auprès d'ARTESIA BC conformément à la convention collective de travail n°32bis, avec le maintien de toutes leurs conditions de travail et de rémunération acquises au moment du transfert ainsi que les C.C.T. n°32ter et quater.

Considérant que l'ensemble des collaborateurs des quatre sociétés visées ainsi que des filiales qui en dépendent bénéficieront donc du maintien de l'ensemble de leurs conditions de travail et de rémunération, telles qu'elles existaient à la veille de la fusion (...) »

⁴ L. PELTZER, transfert conventionnel d'entreprises, 2006, Kluwer, Waterloo, p. 166

L'article 1 dispose :

« dans les meilleurs délais après sa signature, la présente C.C.T. sera complétée par un premier avenant fixant la liste des sujets à négocier ainsi que la priorisation et le timing y afférent. (...) . Les différents sujets à traiter, en fonction du timing convenu, feront ensuite l'objet de négociations et de la conclusion de conventions collectives séparées. »

La Cour ne peut que constater que l'absorption par ARTESIA BC a été effectuée dans

- le respect des conditions de travail et de rémunération des travailleurs transférés,
- le cadre d'une concertation suivie avec les partenaires sociaux qui a donné lieu à la conclusion de différentes conventions collectives de travail ayant pour but de consolider, après fusion, les droits des différentes catégories de travailleurs.

C'est, dès lors, à tort que l'appelante soutient que DEXIA et ARTESIA avec les représentants syndicaux ont voulu, avant le transfert, assurer l'existence d'une catégorie distincte de travailleur au sens de la nouvelle entité résultant de la fusion des deux sociétés.

La Cour ne peut que constater que

- l'ensemble de la procédure de transfert a fait l'objet de diverses conventions collectives dans le but non seulement de maintenir les droits de chaque catégorie de travailleurs mais encore de garantir que la modification des avantages de chaque catégorie, après transfert, nécessitera un accord entre les partenaires sociaux,
- le transfert d'entreprise a été réalisé dans le respect des dispositions légales.

A cet égard, la cour partage entièrement l'opinion du premier juge (page 8 du jugement) qui a estimé à bon droit que le principe du maintien des droits des travailleurs a bien été respecté. Celui-ci a par ailleurs mis en évidence que lors d'une fusion, si un nivellement par le haut des conditions de travail est un objectif louable, il est difficilement réalisable de par la réalité économique.

C'est à tort que l'appelante invoque l'arrêt⁵ de la Cour de cassation du 31 mars 2003, lequel énonce :

« l'article 20 de la loi sur les C.C.T. a pour seul but d'assurer la protection du travailleur en cas de transfert total ou partiel de l'entreprise et lui garantit le maintien des droits déterminés dans la convention collective qui liait son ancien employeur.

Cette disposition n'exclut pas que le nouvel employeur soit tenu de lui consentir des conditions de travail plus favorables en exécution d'une convention collective applicable à sa propre entreprise. »

pour justifier l'alignement par le haut de ses conditions de travail et cela sur base de la C.C.T. n°32bis et l'article 20 de la loi du 5 décembre 1968.

En effet, la valeur protectionniste de l'article 20 a été parfaitement respectée en l'espèce puisque tous les travailleurs transférés, en ce compris l'appelante, se sont

⁵ Cass., 31 mars 2003, J.T.T., 2003, 321.

vus maintenir l'application des C.C.T. en vigueur à la veille du transfert, sans préjudice bien entendu des C.C.T. en vigueur au sein du cessionnaire au moment du transfert. Il convient de rappeler que le cessionnaire est ARTESIA BC et non DEXIA BANQUE.

L'appelante a bénéficié du maintien de son statut (réseau salarié ex ARTESIA BACOB) après le transfert vers ARTESIA BC le 1^{er} avril 2002.

Il importe peu que les travailleurs issus du réseau indépendant DEXIA BANQUE aient bénéficié d'un statut différent dans la mesure où les conditions de travail des travailleurs du réseau ARTESIA BACOB étaient réglées par la convention collective du 21 septembre 1998 (p.2 du dossier de DEXIA) et que les dispositions de cette convention collective ont été maintenues au-delà du transfert au moins jusqu'au 23 mai 2002 date à laquelle une convention collective de travail a spécifiquement réglé l'avenir des travailleurs du réseau BACOB ARTESIA.

Il semble évident que le réseau salarié BACOB ARTESIA fonctionne sur base de règles distinctes par rapport au réseau d'agences indépendantes.(OLD DEXIA)

La Cour ne peut que constater, comme le premier juge, la légalité de l'opération de transfert réalisée le 1^{er} avril 2002, malgré le maintien d'un statut différent selon l'appartenance des travailleurs à des catégories différentes.

6.2. Discriminations.

A. Principes.

A.1. Principes généraux.

a) Loi du 10 mai 2007

Plusieurs directives ont imposé au niveau européen de mettre fin aux discriminations. Le législateur a adopté la loi du 10 mai 2007 mettant en place un mécanisme de renversement de la charge de la preuve.

Les dispositions de cette loi interdisent les discriminations directes et indirectes fondées sur différents critères, à savoir le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine nationale ou ethnique, la nationalité.

Une discrimination directe intervient lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne dans une situation comparable et ceci sur la base d'un des critères protégés par la loi et pour autant que cette discrimination ne puisse être justifiée sur la base des dispositions de la loi.

Une discrimination indirecte intervient 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. Une distinction indirecte ne constitue pas une discrimination si elle peut être justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

En limitant les hypothèses de discriminations à une série de critères déterminés, le législateur a transposé dans la loi du 10 mai 2007 la directive européenne 43/200.

A ce jour, les critères de discrimination visés par les lois en matière de discrimination n'ont fait l'objet d'aucune annulation par la Cour constitutionnelle. Ainsi, dans son arrêt du 2 avril 2009, la Cour constitutionnelle n'a annulé aucun des critères de discrimination repris dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination. En effet, les articles 3 et 4, 4° de la loi du 10 mai 2007 sont annulés par cet arrêt mais uniquement en ce qu'ils ne visent pas, parmi les « critères protégés », la conviction syndicale.

b) Principe général de non discrimination.

Ce principe est mis en œuvre par

- les articles 10 et 11 de la Constitution qui disposent :

« il n'y a dans l'Etat aucune distinction d'ordres.

Les Belges sont égaux devant la loi ; seuls ils sont admissibles aux emplois civils et militaires, sauf les exceptions qui peuvent être établies par une loi pour des cas particuliers.

L'égalité des femmes et des hommes est garantie. »

« la jouissance des droits et libertés reconnus aux Belges doit être assurée sans discrimination. A cette fin, la loi et le décret garantissent notamment les droits et libertés des minorités idéologiques et philosophiques. »

- L'article 14 de la Convention européenne des droits de l'Homme qui dispose :

« la jouissance des droits et libertés reconnus aux Belges dans la présente convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation. »

- L'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques qui dispose :

« toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit sans discrimination à une égale protection de la loi. A cet égard, la loi doit interdire toute discrimination et garantir à toutes les personnes une protection égale et efficace contre toute discrimination, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique et de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation. »

Ces dispositions visent la relation entre les pouvoirs publics et les citoyens et non entre les citoyens eux-mêmes.

La Cour de cassation⁶ a récemment confirmé que le principe de non discrimination repris à l'article 11 de la constitution n'avait pas un effet horizontal lui permettant de régir les relations entre citoyens.

La Cour de cassation précise :

⁶ Cass., 29 mars 2010, R.G. S.08.0147N/2, www.juridat.be.

« 1. Le principe de l'égalité consacré à l'article 10 de la Constitution et le principe de non-discrimination consacré à l'article 11 de la Constitution régissent les relations de droit public entre les pouvoirs publics et les citoyens.

Ils n'impliquent aucune obligation directe et ne sont pas directement applicables aux relations de travail entre une institution publique et ses travailleurs.

Dans la mesure où il est fondé sur la thèse contraire, le moyen, en cette branche, manque en droit.

2. Il ressort des constatations des juges d'appel que le demandeur a demandé une indemnisation, d'une part, en application de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail pour cause de discrimination lors de son transfert vers l'Agence pour le commerce extérieur et pour faits de harcèlement liés au comportement discriminatoire de son milieu de travail et, d'autre part, en application de l'article 1382 du Code civil, pour cause de violation de l'interdiction de discrimination.

Dans la mesure où il fait valoir que le demandeur a également fondé sa demande sur les articles 10 et 11 de la Constitution, le moyen, en cette branche, manque en fait. »

Il en est de même de l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'Homme ainsi que de l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques. Ce principe est, par ailleurs, confirmé dans les arrêts de la cour constitutionnelle du 2 avril 2009 (n°64/2009) et 16 juillet 2009 (n°122/2009).

Ainsi, dans l'arrêt du 2 avril 2009, la Cour constitutionnelle précise de manière très claire que : *« même lorsqu'il s'agit de relations entre personnes privées, le législateur ne pourrait déroger à l'interdiction des discriminations, expressément garantie par les articles 10 et 11 de la constitution, l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'Homme et l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques.*

L'adoption d'une liste fermée ne pourrait en aucun cas être interprétée comme autorisant des discriminations pour des motifs ne figurant pas dans la liste. »

Il en est de même dans l'arrêt du 12 février 2009 (n° 17/2009) lequel précise *« qu'il appartient au législateur de préciser plus avant l'obligation de respecter l'interdiction de discrimination. »*

La doctrine confirme également ce principe :

« les garanties de l'égalité et de la non discrimination proclamées par les articles 10 et 11 bénéficient aux citoyens dans leurs rapports avec l'autorité. Les Conventions internationales mettent une obligation de non discrimination à charge des Etats. »⁷

Le fait que les principes généraux de non discrimination contenus dans les articles précités sont destinés à l'Etat et ne peuvent en tant que tels être invoqués par un

⁷ B. RENAULD, Sources et notions de droit de la lutte contre la discrimination, Le droit de lutte contre la discrimination dans tous ses états, p. 18 et 19.

citoyen vis-à-vis d'un autre citoyen dans le cadre d'une relation contractuelle n'empêche pas qu'une victime d'une discrimination, acte fautif caractérisé, ne figurant pas dans la liste fermée de la loi du 10 mai 2007 puisse obtenir une indemnisation dans le cadre d'une action basée sur les articles 1134 et 1382 du Code civil.

Dans ce cas, il lui appartient de prouver l'existence

- de la faute soit « tout traitement légal dans les rapports entre citoyens auquel aucune justification ne peut être donnée. »
- du dommage,
- du lien de causalité,

étant entendu que, comme l'a confirmé la Cour du travail de Bruxelles⁸ « *les règles constitutionnelles de l'égalité et de la non discrimination n'excluent pas qu'une différence de traitement soit établie entre des catégories de personnes, pour autant que le critère de différenciation soit susceptible d'une justification objective et raisonnable qui doit s'apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure critiquée.* »

A.2. Dispositions particulières.

- L'article 14 de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages en matière de sécurité sociale (tel que modifié par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination) dispose que

« §.1. toute forme de discrimination entre travailleurs, affiliés et bénéficiaires est illicite. La discrimination est une distinction de traitement de personnes se trouvant dans une situation comparable qui ne repose pas sur un critère objectif et qui n'est pas raisonnablement justifiée. A cet effet, il est tenu compte de l'objectif licite visé.

Le premier alinéa ne permet pas de justifier des distinctions de traitement qui sont interdites par des lois qui interdisent la discrimination fondée sur des critères spécifiques, y compris en particulier (...). »

Interprétation :

Cet article est exclusivement applicable en matière de pension complémentaire et prévoit que toute forme de discrimination entre travailleurs, affiliés et bénéficiaires est illicite étant entendu qu'une discrimination est une distinction entre des personnes dans une situation comparable qui ne repose pas sur une justification objective et n'est pas raisonnablement justifiée.

Selon la doctrine, les catégories de personnes admises au bénéfice des pensions complémentaires « *peuvent être définies en usant de notions tirées du droit social (comme les ouvriers, les employés, les représentants de commerce, le personnel de cadre ou de direction, etc).* Il est admis en outre que des distinctions fondées sur l'organisation du travail dans l'entreprise sont justifiables en raison des besoins d'assurance propres à ces catégories. »⁹

⁸ C. Trav. Bruxelles, 8^e ch., 5 juin 2009, R.G. 45.536, www.juridat.be

⁹ C. DEVOET, le droit de la lutte contre la discrimination dans tous ses états, Assurance, différenciation et discrimination, C.U.P. février 2009, Volume 108, p. 99.

Selon la Cour européenne, il est uniquement question de discrimination lorsque des règles différentes sont appliquées à des situations comparables ou lorsque la même règle est appliquée à des situations distinctes.¹⁰

La détermination de l'existence d'une discrimination se fait donc sur base des étapes suivantes :

- test de comparabilité : les situations sont-elles identiques ou comparables ?
- existe-t-il une justification objective ou raisonnable ?
- dans la négative, il convient d'établir le dommage et le lien causal.
- La vérification de cette justification doit se faire en trois temps, soit :
 - le juge devra contrôler si l'objectif poursuivi mérite protection,
 - le juge devra examiner si le comportement critique, et donc la distinction en cause, est approprié pour atteindre l'objectif poursuivi ;
 - l'objectif ne peut pas être poursuivi avec d'autres moyens que par cette différence de traitement (test dit « de nécessité »).

La charge de la preuve de l'objectif poursuivi et de la justification raisonnable de la distinction établie repose sur l'employeur, lequel est « *bien mieux placé pour fournir et démontrer les raisons qui ont déterminé le choix du critère litigieux* ». ¹¹

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, dont l'objectif est de créer, dans les matières visées à l'article 5 de cette loi¹², un cadre général pour lutter contre la discrimination, ne remplace pas cette disposition légale, qui n'a pas été abrogée, mais s'y superpose.

- L'article 45 de la loi du 27 juin 1969 relative à la sécurité sociale des travailleurs salariés dispose que :

« tout employeur qui accorde volontairement à son personnel des avantages d'ordre social complémentaire de ceux qui résultent de la présente loi doit les accorder sans distinction à tous les travailleurs de son entreprise appartenant à une même catégorie.

Dans les entreprises qui occupent plus de vingt travailleurs, ces avantages doivent être accordés suivant un règlement établi avec le concours de représentants du personnel qui seront désignés selon une procédure fixée par un arrêté royal. »

Interprétation :

Cet article vise uniquement les avantages d'ordre social complémentaires à ceux qui résultent de la loi relative à la sécurité sociale des travailleurs salariés.

¹⁰ C.J.C.E., 13 février 1996, affaire C-342/93, Gillespie, Jur. I-474, point 16 ; C.J.C.E., 31 mai 1995, affaire C-400/93, danks Industri, Jur. I-1275, points 32-33 ; C.J.C.E., 11 mai 1999, affaire C-309/97, Wiener Gebietskrankenkasse, jur. I-2865, point 15 ; C.J.C.E., 14 février 1995, affaire C-279/93, Schumacker, I-225, point 30.

¹¹ C. Trav. Liège, 8 février 2010, TBH, 2011/2, p. 163

¹² Notamment : « 2°. La protection sociale, en ce compris la sécurité sociale et les soins de santé ; 3°. Les avantages sociaux ; 4°. Les régimes complémentaires de sécurité sociale. »

Il s'agit d'une disposition d'ordre général par rapport aux lois spéciales prévalant en matière de discrimination.

Il convient de souligner que cette disposition est largement antérieure à l'ensemble de l'arsenal législatif mis en place afin de transposer dans l'ordre législatif belge la directive européenne antidiscrimination.

Selon la doctrine et la jurisprudence, ces lois spéciales et postérieures, parmi laquelle l'article 14 de la loi du 28 avril 2003, doivent primer sur l'article 45 de la loi du 27 juin 1969.¹³

La Cour du travail de Bruxelles¹⁴ s'est également prononcée en ce sens :

« l'article 14 de la loi du 28 avril 2003 met en échec l'application du principe général de discrimination de l'article 45 de la loi O.N.S.S. »

Cette disposition n'ayant pas été abrogée reste cependant d'application.

L'article 45 de la loi du 27 juin 1969 permet néanmoins d'identifier différentes catégories de travailleurs au sein de l'entreprise. Ces différentes catégories doivent être définies à la lumière des principes prévalant en matière d'égalité de traitement, à savoir sur la base d'une justification objective et raisonnablement justifiée.¹⁵

B. En l'espèce.

L'appelante considère qu'elle est discriminée par rapport aux travailleurs transférés de DEXIA BANQUE (ci-après DEXIA OLD) en ce qui concerne l'assurance hospitalisation, l'assurance de groupe, la rémunération et les avantages rémunératoires ainsi que le temps de travail.

B.1. L'assurance hospitalisation.

L'appelante considère qu'elle est discriminée par rapport aux travailleurs « DEXIA OLD » dans la mesure où le régime en vigueur en matière d'hospitalisation et de soins de santé tel que visé par la C.C.T. du 12 mai 2006 relative à la couverture hospitalisation/soins de santé prévoit une intervention financière spécifique de DEXIA BANQUE pour les travailleurs visés par la C.C.T. du 27 mars 2002 relative au transfert des conditions de travail après la fusion au 1^{er} avril 2002 et qui prennent leur pension extra-légale (article 20 de la C.C.T. du 12 mai 2006 – pièce 16 du dossier de DEXIA).

D'évidence, les dispositions de la loi du 10 mai 2007 prévoyant une liste ferme des critères protégés ne trouvent pas à s'appliquer puisque la distinction s'opère uniquement en fonction de l'appartenance à une catégorie déterminée de travailleurs, à savoir le fait d'être occupé ou non par DEXIA BANQUE.

La Cour considère, dès lors, qu'il convient d'opérer l'examen à la lumière de l'article 45 de la loi du 27 juin 1969, lequel autorise de faire des distinctions entre différentes catégories de travailleurs au sein de l'entreprise.

¹³ Voir en ce sens, R. CARLIER, K. de BISSCHOP, pensions complémentaires et discrimination, Or., 2008, p. 273 ; C. Trav. Bruxelles, 24 mars 2009, R.G. 47.304, p. 7 du dossier de DEXIA.

¹⁴ C. Trav. Bruxelles, 24 mars 2009, R.G. 47.304, p. 7 du dossier de DEXIA

¹⁵ Voy. notamment J. HOFKENS, S. EMESTRE, Discriminatie recht in de arbeidsverhoudingen, ced. Samson, p. 10.

Force est de constater que l'appelante et les travailleurs « DEXIA OLD » ne sont pas dans une situation comparable. Ils forment deux groupes issus d'entités différentes (employeurs différents et structures différentes).

Tout d'abord, les conditions de travail propres aux groupes différents ont été respectées lors du transfert. Tous les travailleurs d'un même groupe bénéficient des conditions de travail propres à ce groupe. De ce fait, aucun travailleur ex ARTESIA BACOB ne bénéficie du statut DEXIA OLD.

Ensuite, la distinction opérée sur base des deux réseaux essentiellement différents est objective et raisonnablement justifiée dans la mesure où elle résulte du transfert des travailleurs de DEXIA BANQUE, BACOB et ARTESIA SERVICES vers ARTESIA BANKING CORPORATION ainsi que des conditions de travail et de rémunération et des C.C.T. qui ont continué à s'appliquer au-delà du transfert conformément à la volonté des partenaires sociaux et des spécificités des employés ex ARTESIA BACOB au sein du réseau salarié conformément aux C.C.T. en vigueur.

Il résulte de ces considérations que l'application d'un régime différent en matière d'hospitalisation résulte clairement du transfert d'entreprise et du maintien des conditions de travail et de rémunération, le cas échéant, visées par des C.C.T. (notamment la C.C.T. concernant le maintien du Fonds d'entraide après la fusion au 1^{er} avril 2002 du 27 mars 2002 – pièce 11 du dossier DEXIA).

Il importe peu que la C.C.T. dont question en matière d'hospitalisation soit postérieure au transfert (12 mai 2006) dans la mesure où les distinctions résultent du maintien de tous les droits des travailleurs transférés à la date du 1^{er} avril 2002.

La Cour considère que c'est à tort que l'appelante invoque la violation d'un principe général de non discrimination, et cela, à défaut de prouver une faute contractuelle (article 1134 du code civil) ou quasi délictuelle dans le chef de DEXIA.

En effet, il convient de constater que DEXIA a respecté toutes ses obligations contractuelles à l'égard de l'appelante au moment du transfert et après celui-ci et l'appelante ne prouve aucune faute quasi délictuelle dans le chef de DEXIA.

A cet égard, la Cour confirme la motivation du jugement entrepris lorsqu'il estime que l'appelante n'apporte pas cette preuve.

Le premier juge considère très justement que *« la partie demanderesse n'apporte pas la preuve dans le chef de la défenderesse d'une faute dans l'exercice de son droit de gérer les relations sociales au sein de l'entreprise, comportement que n'aurait pas eu un homme prudent et diligent dans l'exercice de ce droit. (...) »*.

La demanderesse ne démontre pas non plus l'existence du dommage prétendu.

Elle ne démontre aucun lien de causalité certaine entre le dommage et la faute prétendus. »

B.2. L'assurance groupe.

L'appelante considère également qu'elle est discriminée en ce qu'elle ne peut bénéficier du plan de pension applicable à l'égard des travailleurs « DEXIA OLD ».

L'appelante est affiliée au plan de pension applicable à l'égard des membres du personnel ex ARTESIA BACOB. Un autre plan de pension s'applique aux travailleurs « DEXIA OLD ». C'est donc le plan de pension en vigueur à l'égard de l'appelante depuis son entrée en service qui lui est appliqué.

Ainsi la C.C.T. du 27 mars 2002 relative au maintien de l'assurance de groupe après la fusion au 1^{er} avril 2002 conclue à la veille du transfert de DEXIA BANQUE vers ARTESIA BANKING CORPORATION stipule explicitement :

« les dispositions du règlement d'assurance de groupe applicables aux travailleurs visés par la présente convention collective de travail seront maintenus, au-delà du transfert, en faveur des employés visés par la présente convention collective de travail, lesquels formeront une catégorie distincte du personnel à l'égard de laquelle ce règlement sera applicable à l'exclusion de tout autre plan de pension complémentaire. » (pièce 5 du dossier de DEXIA).

La Cour considère qu'il convient d'appliquer l'article 14 de la loi du 28 avril 2002 précité.

- L'existence ou non de situations comparables.

Ce n'est que dans le cadre d'une différence de traitement entre des personnes dans une situation comparable qu'il peut être question de discrimination.

Par rapport aux travailleurs « DEXIA OLD » qui bénéficient d'un autre régime de pension complémentaire :

- d'une part, l'appelante a été initialement engagée par la BANQUE BACOB. Les travailleurs « DEXIA OLD » ont quant à eux été liés par un contrat de travail avec DEXIA BANQUE,
- d'autre part, les travailleurs ex ARTESIA BACOB bénéficient d'un statut propre résultant initialement de la C.C.T. du 21 septembre 1998 (pièce 2 de DEXIA). Les travailleurs « DEXIA OLD » bénéficient quant à eux d'un autre statut.

Originellement, l'appelante ne se trouve pas dans une situation comparable par rapport aux travailleurs « DEXIA OLD ».

Cependant, les deux catégories de travailleurs sont comparables en raison des fonctions exercées, de leur occupation dans une même entité même si les lieux de travail diffèrent.

Donc, deux catégories de travailleurs exerçant leurs prestations de travail de manière comparable sont soumises à des conditions de travail différentes.

Il convient, dès lors, d'examiner le caractère objectif et raisonnable de la distinction des catégories permettant de justifier des conditions de travail différentes en fonction de l'objectif poursuivi et des moyens nécessaires à la mise en œuvre de cet objectif.

- Existence d'une justification objective.

La Cour considère que la distinction opérée est objective.

En effet, le critère utilisé est celui de l'origine professionnelle des travailleurs et celui du transfert d'entreprise réalisé le 1^{er} avril 2002.

Elle est, par ailleurs, raisonnablement justifiée en ce qu'elle résulte directement du transfert d'entreprise et du respect des C.C.T. en vigueur à la veille du transfert (notamment C.C.T. du 27 mars 2002 relative au maintien de l'assurance de groupe après la fusion au 1^{er} avril 2002).

La distinction opérée entre les travailleurs « DEXIA OLD » et l'appelante ne constitue donc aucunement une discrimination.

C'est à tort que l'appelante invoque la modification en 2006, après transfert, du règlement applicable aux travailleurs « DEXIA OLD » pour soutenir que le transfert ne pourrait être invoqué comme justification de la distinction.
En effet, il ne peut être mis en doute que cette modification a été nécessitée en raison de la nouvelle loi du 28 avril 2003 sur les pensions complémentaires.

Les termes de la C.C.T. du 22 décembre 2006 relative à l'adaptation de l'assurance groupe complémentaire de DEXIA BANQUE (pièce 12 du dossier de DEXIA) ainsi que la C.C.T. du 22 décembre 2006 relative à l'adaptation du Plan de Prévoyance de DEXIA BANQUE (pièce 13 du dossier de DEXIA) sont explicites à cet égard :

« attendu que suite à la loi du 28 avril 2003 sur les pensions complémentaires (nommée ci-après « la LPC »), certaines dispositions du règlement doivent être faites conformément aux dispositions de la « LPC ».

Qu'il est le but de la présente convention collective de travail de faire ces adaptations au règlement.

Que pour le reste, il n'est nullement l'intention de la présente convention collective de travail de modifier les prestations et engagements, à part les modifications nécessaires dans le cadre de la loi. Chaque adaptation trouve son origine dans la « LPC ».

Il résulte de cette analyse que, contrairement aux affirmations de l'appelante, DEXIA n'a eu nullement l'intention de creuser les différences de traitement entre les travailleurs issus des deux groupes.

De plus, il convient de constater qu'actuellement un nouveau plan de pension s'applique au sein de DEXIA BANQUE, de type contributions définies (C.C.T. relative à l'assurance groupe complémentaire de DEXIA BANQUE – pièce 14 du dossier de DEXIA).

Les travailleurs déjà en service au moment de la mise en place de ce nouveau plan de pension se sont vus maintenir le régime de pension applicable à leur situation, à la veille de la mise en place du plan de pension de type contributions définies, en vertu des C.C.T. en vigueur :

« considérant la convention collective de travail du 27 mars 2002 relative au maintien de l'assurance de groupe après la fusion au 1^{er} avril 2002.

Considérant la convention collective de travail du 30 juin 1999 sur l'harmonisation du statut du personnel, conclue au sein d'ARTESIA BANKING CORPORATION S.A., et les principes qu'elle contient concernant le plan de prévoyance harmonisé, nommé ci-après « le plan de prévoyance ».

Vu que, comme résultant de la conclusion de cette C.C.T., « le plan de prévoyance » sera modifié en un plan de pension basé sur un système de contributions définies ('defined contribution').

Considérant que conformément à la réglementation applicable, le souhait des parties signataires est de donner au collaborateur, dont les obligations augmentent suite à la modification de l'engagement de pension, la possibilité de refuser de participer à la modification de l'engagement de pension. » (C.C.T. du 12 mai 2006 relative à l'assurance de groupe complémentaire de DEXIA BANQUE –pièce 14 du dossier de DEXIA).

C'est dès lors très justement que DEXIA relève que l'appelante a pu refuser de participer au plan de pension contributions définies et décider de maintenir le plan de pension en vigueur à son égard à la veille du transfert.

Pour ce qui concerne le rapport anti-discrimination adopté par la commission des pensions complémentaires invoqué par l'appelante, il convient de souligner, comme le fait DEXIA, que ce rapport n'a que la valeur que son nom lui confère : il s'agit en effet du rapport d'un groupe de travail, adopté par la commission des pensions complémentaires. Ce rapport n'est nullement contraignant et ne lie pas les cours et tribunaux.

- Objectif visé et le moyen de l'obtenir.

Pour ce qui concerne l'objectif visé et le moyen de l'obtenir, la Cour confirme les termes du jugement entrepris qui constate l'absence de discrimination dans le cadre de son plan de pension complémentaire :

- *« l'objectif visé (maintien des droits des travailleurs en tenant compte d'une réalité sociale et économique donnée, et après information des travailleurs, négociation entre partenaires sociaux, et accords conclus via diverses C.C.T.) est légitime, raisonnable et conforme à la C.C.T. 32bis ;*
- *le critère de la distinction entre les deux catégories de travailleurs est objectif ;*
- *les conséquences de la distinction de traitement ne sont pas choquantes (même si l'herbe du voisin est toujours plus verte), étant entendu que les droits acquis des travailleurs ont été maintenus et qu'un nouveau régime intermédiaire (plan Columbus) s'applique aux nouveaux agents engagés et prendra progressivement la place des deux systèmes distincts ;*
- *cette distinction de traitement n'est pas disproportionnée par rapport à l'objectif licite visé. »*

B.3. Rémunération, avantages, avantages rémunératoires et temps de travail.

L'appelante considère qu'elle est discriminée dans le cadre de sa rémunération et de ses avantages rémunératoires dans la mesure où elle ne bénéficie pas des mêmes avantages que ceux dont bénéficient les travailleurs « DEXIA OLD ». Elle ferait également l'objet d'une discrimination dans la mesure où elle ne bénéficie pas des mêmes conditions de travail.

La Cour constate qu'aucun critère de discrimination visé par les lois anti-discrimination du 10 mai 2007 n'étant invoqué en l'espèce, il ne peut être question de discrimination. En effet, sur la base des lois anti discrimination du 10 mai 2007, il ne peut, le cas échéant, être question de discrimination que lorsque l'on est confronté à une distinction sur la base d'un de ces critères.

Par ailleurs, aucun autre fondement juridique ne permettait de conclure à l'existence d'une discrimination : ni l'article 14 de la loi du 28 avril 2003, ni l'article 45 de la loi du 27 juin 1969 ne peuvent être appliqués.

Pour ce qui concerne le principe général de non-discrimination, lequel ne serait pas respecté et engagerait la responsabilité contractuelle et quasi-délictuelle de DEXIA, il convient de constater que l'appelante ne démontre aucune faute.

A juste titre, DEXIA souligne que les conditions de travail et de rémunération en vigueur au sein de DEXIA BANQUE résultent de l'application et du respect strict des conventions collectives de travail en vigueur. Par ailleurs, DEXIA BANQUE a respecté tous ses engagements, tels qu'ils résultent des contrats de travail individuels. Le transfert vers ARTESIA BANKING CORPORATION n'a eu aucune incidence

sur ces contrats de travail individuels. En effet, l'employeur a respecté toutes ses obligations dans ce cadre sans aucun arbitraire.

DEXIA relève encore très justement que l'appelante compare sa situation à celle d'un travailleur « DEXIA OLD » alors qu'aucun travailleur « DEXIA OLD » n'est occupé au sein de l'agence bancaire au sein de laquelle elle travaille.

Enfin, l'appelante invoque la C.C.T. du 29 juin 2007 relative à l'introduction d'un système de rémunération pour les cadres au sein de DEXIA BANQUE Belgique alors que, comme le relève très justement DEXIA, celle-ci ne fait pas partie du personnel cadre de DEXIA BANQUE Belgique.

CONCLUSION

L'appelante n'est pas victime de discrimination.

L'article 20 de la loi du 5 décembre 1968 et l'article 7 de la C.C.T. 32bis ont été respectés par DEXIA dans le cadre du transfert d'entreprise intervenu le 1^{er} avril 2002.

Les diverses catégories de travailleurs relèvent d'une distinction objective en raison de leur appartenance à des entreprises distinctes avant le transfert.

Les conditions de travail différentes ont été maintenues sur base des conventions collectives de travail applicables dans les entreprises originaires avant le transfert. Elles sont en évolution après le transfert.

Dans le cadre de cette évolution, DEXIA a négocié avec les partenaires sociaux et a conclu diverses conventions collectives dans le but d'améliorer les conditions de travail des diverses catégories de travailleurs en garantissant à chacune d'elle au moins les conditions de travail existantes au moment du transfert.

Dans le cadre de ces négociations paritaires, DEXIA et les représentants des organisations syndicales ont été contraints de tenir compte, avant tout, de l'intérêt général de DEXIA avant de prendre en considération l'intérêt de chaque catégorie de travailleurs en particulier en fonction des réalités économiques et des possibilités financières de DEXIA.

Outre le fait qu'il n'existe aucune obligation légale à cet égard, il est utopique d'espérer un alignement vers le haut des conditions de travail de catégories de travailleurs appartenant à des entreprises différentes avant le transfert.

La Cour tient encore à souligner qu'outre le fait que l'ensemble des conditions de travail maintenues ou améliorées depuis le transfert réalisé le 1^{er} avril 2002 a fait l'objet de négociations paritaires et a été coulé dans le cadre de diverses conventions collectives, la transparence des opérations et le caractère négocié ne peuvent être mis en doute.

L'appelante formule des demandes totalement non fondées au regard de cette circonstance.

6.4. La prescription.

Ce moyen était soulevé par DEXIA in limine litis.

L'action originaire étant déclarée non fondée, la cour n'examinera pas le moyen de prescription.

6.5. Les dépens.**6.5.1. Principes.**

L'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixe les indemnités de procédure en fonction du montant de la demande.

Pour les demandes non évaluables en argent, l'indemnité de procédure s'élève à 1.200 euros (montant de base).

Ce montant peut être augmenté à 10.000 euros et diminué à 75 euros en application de l'article 1022 du code judiciaire.

6.5.2. En l'espèce.

Il existe une distorsion entre la capacité financière des parties cependant l'appelante ne démontre nullement se trouver dans une situation financière qui permettrait de bénéficier de la condamnation au montant réduit.

La Cour considère que le montant de base doit être appliqué, soit 1.320 euros en application de l'indexation des prix de février 2011.

DISPOSITIF.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

RECOIT l'appel,

le déclare non fondé,

confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions,

condamne l'appelante à payer au profit de DEXIA la somme de 1.320 euros à titre d'indemnité de procédure d'appel.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par la 8^e Chambre de la Cour du travail de Liège, section de Liège, composée de Madame, Messieurs

Nicole COLLAER, Conseiller faisant fonction de Président,

Jacques MABILLE, Conseiller social au titre d'employeur,

Jean-Pierre RENSONNET, Conseiller social au titre d'employé,

qui ont participé aux débats de la cause,

assistés de Sandrine THOMAS, greffier,

lesquels signent ci-dessous :

le Greffier,

les Conseillers sociaux,

le Président,

et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre, en l'annexe du Palais de Justice de Liège, sise rue Saint-Gilles, 90 c à 4000 LIEGE le **NEUF DECEMBRE DEUX MILLE ONZE**,
par Madame Nicole COLLAER, Président de la chambre,
assistée de Madame Sandrine THOMAS, Greffier, qui signent ci-dessous :

le Greffier,

le Président,