N° 16/469/A	*première chambre*	1e feuillet.

Rép. n° :2018/683

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
DIVISION DE TOURNAI

JUGEMENT

AUDIENCE PUBLIQUE DU SEIZE FEVRIER DEUX MILLE DIX-HUIT

En cause de :

Monsieur Pierre D

partie demanderesse ,
comparaissant en personne ;

Contre :

L'OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI, en abrégé **ONEM**, dont l'inscription à la banque carrefour est reprise sous le n° 0206.737.484, dont le siège est établi à 1000 Bruxelles, boulevard de l'Empereur, 7 ,

partie défenderesse,
représentée par Maître D. LAMARQUE loco Maître G. DRAMAIX, avocat dont le cabinet est sis à Tournai ;

-==oOo==---

Le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, après en avoir délibéré, prononce le jugement suivant :

I. Eléments de procédure

La procédure s'est déroulée en langue française, en application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Le tribunal a entendu, à l'audience publique du 19 janvier 2018, la partie demanderesse en ses explications et le conseil de la partie défenderesse en sa plaidoirie ainsi que Madame Valérie FLAMME, substitut de l'auditeur du travail, en la lecture de son avis écrit auquel il n'a pas été répliqué.

Le dossier sur base duquel le tribunal a statué contient les principaux éléments suivants :

- la requête et ses annexes déposées au greffe le 25 mars 2016 ;

Copie non signée adressée pour information aux parties en vertu des articles 792 (parties et conseils) et 1052 (auditeur) du Code judiciaire.
Exempt du droit d'expédition (art. 280,2 C.E. – loi du 15/07/1970) le 21/02/2018

- le dossier de l'information de l'auditorat ;
- les convocations sur base de l'article 704 du Code judiciaire envoyées aux parties pour l'audience publique du 16 décembre 2016, date à laquelle la cause fut remise à l'audience publique du 16 juin 2017 ;
- les conclusions pour la partie défenderesse déposées au greffe le 16 décembre 2016 ;
- les conclusions de synthèse pour la partie défenderesse déposées au greffe le 27 janvier 2017 ;
- les conclusions de synthèse pour la partie demanderesse déposées au greffe le 24 mai 2017 ;
- l'ordonnance sur base de l'article 747, § 1er du Code judiciaire prononcée le 16 juin 2017 confirmant les délais pour le dépôt des conclusions et fixant l'audience pour les plaidoiries au 19 janvier 2018 ;
- les ultimes conclusions de synthèse pour la partie défenderesse déposées au greffe le 1er août 2017 ;
- les ultimes conclusions de synthèse ainsi que le dossier de pièces pour la partie demanderesse déposés au greffe le 19 octobre 2017 ;
- l'avis écrit du Ministère public ;
- les procès-verbaux d'audience publique.

II. Compétence et recevabilité

La partie demanderesse a déposé au greffe le 25 mars 2016 une requête pour contester une décision de l'ONEM datée du 21 mars 2016.

Le tribunal est compétent en application de l'article 580, 2° du Code judiciaire.

Le recours est recevable quant à la forme et au délai au regard de l'article 704 du Code judiciaire et de l'article 23, alinéa 1 de la loi du 11 avril 1995 visant à instituer la charte de l'assuré social.

III. Antécédents de fait

Monsieur Pierre D est né le 1960.

Il jouit de la nationalité belge et réside sur le territoire belge.

Il expose qu'au cours de sa carrière professionnelle, il a d'abord presté en Belgique pour compte d'une grosse entreprise puis suite à une restructuration, a été « obligé » pour garder son emploi d'aller travailler en France.

A compter du 5 juin 2001, il a été occupé par la société anonyme VG GOOSSENS dont le siège d'exploitation était situé à 59.700 MARCQ-EN-BAROEUL (France) (entreprise faisant partie du groupe belge VAN GENECHTEN PACKAGING).

En date du 18 novembre 2013, Monsieur D a été licencié par son employeur (français) avec tous les autres salariés de l'entreprise (134 travailleurs).

Ce licenciement a été effectué dans le cadre de la liquidation de l'entreprise (cessation d'activité pour motif économique).

Monsieur D a sollicité, à compter du 18 mars 2014, le bénéfice des allocations de chômage.

Au moins de février 2016, il a introduit une demande de complément d'ancienneté vu son âge (55 ans depuis le 23 décembre 2015) et son passé professionnel.

Par décision prise le 21 mars 2016, sa demande est rejetée au motif qu'au 18 mars 2014, il n'avait pas atteint l'âge de 55 ans.

Un recours a été introduit contre cette décision par le dépôt au greffe d'une requête en date du 25 mars 2016.

IV. Décision querellée du 21 mars 2016 et position de l'ONEM

Par l'acte administratif litigieux, le défendeur a décidé de ne pas accorder à Monsieur Pierre D le complément d'ancienneté à partir du 18 mars 2014.

Le défendeur libelle sa décision de la manière suivante :
« A partir du 1er janvier 2015, le complément d'ancienneté n'est plus octroyé sauf si vous avez perçu effectivement un complément d'ancienneté réel en décembre 2014 d'au moins 1 jour.
Avant le 1er janvier 2015, selon la réglementation du chômage, vous aviez droit au complément d'ancienneté si vous remplissiez les conditions suivantes :
- *Être chômeur complet,*
- *Avoir atteint l'âge de 55 ans,*
- *Prouver 20 ans de passé professionnel*
- *Ne pas bénéficier d'une indemnité complémentaire.*

Vous ne pouviez bénéficier du complément d'ancienneté parce qu'au 18/03/2014, vous n'aviez pas atteint l'âge de 55 ans. ».

Dans le cadre de l'information de l'auditorat du travail, l'ONEM a nuancé sa position et a fait savoir que le complément d'ancienneté devait être refusé parce que pour bénéficier du régime transitoire visé à l'article 126, alinéa 3, 1°, le chômeur doit avoir été licencié, entre le 1er octobre 2012 et le 30 novembre 2014, dans le cadre d'un licenciement organisé par la convention collective du travail –en abrégé CCT- n°24 du 2 octobre 1975 et que ce n'est pas le cas de Monsieur D qui travaillait pour un employeur établi en France et (donc) pour lequel la CCT n° 24 n'était pas d'application.

En termes de conclusions, l'ONEM ajoute qu'il n'est pas établi qu'une procédure similaire à celle détaillée à l'article 6 de la C.C.T n°24 ait été suivie par l'employeur français.

Il estime que la réglementation chômage (et l'interprétation qu'il en fait) ne peut être condamnée pour cause de discrimination parce la différence de traitement se

fonde sur un critère objectif, à savoir le respect d'une procédure de licenciement détaillée dans une convention collective de travail.

L'ONEM demande que sa décision soit confirmée.

V. Recours et arguments du demandeur

Monsieur Pierre D estime que les conditions de l'article 126 de l'AR de 1991 pour l'octroi d'un complément d'ancienneté sont réunies dans son chef et considère que le licenciement collectif dont il a fait l'objet en France rentre bien dans le champ d'application de la C.C.T n°24 du 2 octobre 1975.

Il expose que cette convention collective a transposé, en droit belge, la directive européenne 75/129 du 17 février 1975 qui veille au rapprochement des législations des Etats membres de l'Union européenne.

Il mentionne que l'article 6 de la C.C.T n°24 susvisée reprend les conditions minimales de l'article 2 de la directive européenne précitée et que cet article 2 a été retranscrit à l'article L 321-3 du Code du travail français par la loi française 75-5 du 3 janvier 1975 relative aux licenciements pour cause économique.

Il soutient que le fait de lui refuser l'octroi du complément d'ancienneté revient à créer une discrimination injustifiée qui contrevient à l'article 7 du Règlement CEE 1612/68 et viole le principe de libre circulation des travailleurs.

Il sollicite que son recours soit déclaré fondé et que la décision de l'ONEM soit annulée.

VI. Décision

a) quant à la motivation de la décision litigieuse

L'article 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs impose aux autorités administratives une obligation de motivation formelle particulière, à savoir l'indication dans ses actes des considérations de droit et de fait servant de fondement à la décision, mais également l'adéquation de la motivation.

La motivation doit revêtir les caractères suivants :
*une référence aux faits
*la mention des règles juridiques appliquées
*les raisons pour lesquelles ces règles juridiques conduisent, à partir des faits mentionnés, à prendre cette décision.

L'adéquation de la motivation signifie que cette dernière doit être pertinente, ayant trait à la décision, et sérieuse en ce que les raisons invoquées doivent être suffisantes pour justifier la décision (E. CEREXHE et J. VANDELANOTTE, *"l'obligation de motiver les actes administratifs"*, la Charte, page 5 ; Cassation 3ème ch., 15 février

1999, *JTT*, 1999, page 117 ; C.T. Mons 6ème ch., 8 février 2002, RG: 017188, ONP contre C., Inédit).

Il importe en outre que la décision rendue en matière de sécurité sociale soit compréhensible et adopte un langage adapté à son destinataire ainsi que le requiert l'article 6 de la loi du 11 avril 1995 instituant la charte de l'assuré social qui stipule « *Les institutions de sécurité sociale doivent utiliser, dans leurs rapports avec l'assuré social, quelle qu'en soit la forme, un langage compréhensible pour le public* ».

Le tribunal considère que la décision querellée doit être annulée à défaut de motivation pertinente et relève que la partie défenderesse a elle-même, en cours d'instance, justifié sa position par des arguments différents de celui initialement invoqué.

En cas d'annulation pour motivation inexacte, le juge qui dispose d'un pouvoir de pleine juridiction substitue sa motivation à celle de l'organisme de sécurité sociale.

b) Les principes applicables en matière de complément d'ancienneté.

La matière des compléments d'ancienneté est régie par l'article 126 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant règlementation du chômage.

Cette disposition stipule que :
« *Le montant journalier de l'allocation de chômage visé à l'article 114 est majoré d'un complément d'ancienneté si le chômeur satisfait aux conditions suivantes :*
1° avoir, au dernier jour du mois considéré, atteint l'âge de 55 ans, sauf s'il bénéficiait déjà effectivement avant le 1er septembre 2012 d'un complément d'ancienneté;
2° être chômeur complet;
3° ne plus se trouver dans la première période d'indemnisation, visée à l'article 114, § 1er;
4° ne pas être considéré comme travailleur ayant charge de famille sur base de l'article 110, § 1er, alinéa 1er, 5° ou 6°;
5° justifier de 20 ans de passé professionnel conformément ce qui a été déterminé en vertu de l'article 119, 3°;
6° (abrogé)
7° ne pas bénéficier d'une indemnité complémentaire octroyée dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise ou dans le cadre de l'arrêté royal du 19 septembre 1980 relatif au droit aux allocations de chômage et aux indemnités complémentaires des travailleurs frontaliers âgés licenciés ou mis en chômage complet;
8° ne pas avoir, alors que toutes les conditions pour bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise sont remplies, refusé ce régime ou renoncé à l'indemnité complémentaire;
9° le chômeur a déjà effectivement bénéficié de ce complément d'au moins d'un jour, situé dans l'année calendrier 2014.

Le travailleur qui bénéficiait déjà auparavant du complément d'ancienneté et qui, après une reprise de travail, pourrait prétendre à un retour à la première phase de la première période d'indemnisation, a droit à l'allocation qui est applicable après les douze premiers mois, en ce compris le complément d'ancienneté, s'il satisfait aux conditions de l'alinéa 1er, exception faite de la condition prévue à cet alinéa, 3°, et pour autant que cette allocation soit supérieure à l'allocation conformément à la première période d'indemnisation à laquelle il pourrait prétendre.

Pour l'application de l'alinéa 1er, 9°, est assimilé à un chômeur qui a déjà effectivement bénéficié de ce complément d'au moins d'un jour, situé dans l'année calendrier 2014 :

1° le chômeur qui demande les allocations de chômage suite à un licenciement dans le cadre d'un licenciement collectif, à l'âge de 50 ans au moins et au plus tard le 30 juin 2015, lorsque la communication par l'employeur de l'intention de procéder au licenciement collectif telle que visée à l'article 6 de la convention collective du travail n° 24 du 2 octobre 1975 se situe dans la période du 1er octobre 2012 au 30 novembre 2014;

(...) ».

La CCT n°24 dont question ci-avant a transposé en droit belge la directive européenne 75/129/CEE du 17 février 1975 (qui sera ultérieurement remplacée par la directive européenne 98/59/CEE du 20 juillet 1998).

Son article 6 mentionne que « *Lorsque l'employeur envisage d'effectuer un licenciement collectif, il est tenu d'informer au préalable les représentants des travailleurs et de procéder avec ceux-ci à des consultations; ces informations et consultations se font au sein du conseil d'entreprise ou à son défaut, avec la délégation syndicale, conformément aux articles 3, 5, 6, 7, 11 et 12 de la convention collective de travail du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise.*

Elles doivent avoir lieu avec le personnel ou ses représentants, à défaut de conseil d'entreprise et de délégation syndicale.

Les consultations portent sur les possibilités d'éviter ou de réduire le licenciement collectif ainsi que d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la reconversion des travailleurs licenciés.

A cet effet, l'employeur est tenu de fournir aux représentants des travailleurs, tout renseignement utile et en tout cas par une communication écrite, les motifs du projet de licenciement, les critères envisagés pour le choix des travailleurs à licencier, le nombre et la catégorie des travailleurs à licencier, le nombre et les catégories de travailleurs habituellement employés ainsi que la méthode de calcul envisagée pour toute indemnité éventuelle de licenciement qui ne découle pas de la loi ou d'une convention collective de travail, la période pendant laquelle les licenciements doivent être effectués, pour permettre aux représentants des travailleurs de formuler leurs observations et suggestions afin qu'elles puissent être prises en considération ».

c) Application au cas d'espèce

Il est acquis qu'au jour où il a confirmé sa demande de complément d'ancienneté, Monsieur D :
- était âgé de 55 ans (pour être né le 23 décembre 1960) et qu'il avait plus de 50 ans au moment de son licenciement intervenu le 18 novembre 2013 ;
- était chômeur complet ;
- était au chômage depuis au moins 1 an ;
- n'était pas considéré comme travailleur ayant charge de famille sur base de l'article 110, §1er, alinéa 1er, 5° ou 6° (de l'arrêté royal organique) ;
- justifiait d'une carrière professionnelle d'au moins 20 ans comme travailleur salarié.

Par ailleurs, il n'est pas soutenu qu'
-il bénéficiait d'une indemnité complémentaire octroyée dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise ;
-il aurait refusé ce régime ou aurait renoncé à l'indemnité complémentaire.

Les parties s'accordent sur le fait que le demandeur n'a pas bénéficié du complément d'ancienneté au moins 1 jour, situé dans l'année calendrier 2014 mais divergent quant au fait de savoir s'il se trouve dans une situation assimilée par la réglementation.

La question au centre des débats consiste plus spécifiquement à vérifier si Monsieur D a été victime d'un licenciement collectif tel qu'encadré par l'article 6 de la CCT n°24 du 2 octobre 1975.

D'un côté, il est évident que la société anonyme VG GOOSSENS –entreprise de droit français occupant des travailleurs sur le sol français - n'était pas soumise à cette CCT propre à l'ordre juridique belge et que le licenciement collectif de son personnel ne s'est pas opéré en respectant à la lettre la procédure décrite à l'article 6 de cette convention collective.

De l'autre, il peut être observé que seules les entreprises belges ou occupant du personnel sur le territoire belge sont susceptibles de faire application d'une convention collective de travail rendue exécutoire par un arrêté royal belge.

Le tribunal doit dès lors en déduire qu'en subordonnant le bénéfice d'un avantage de sécurité sociale pour un travailleur (devenu chômeur) au fait d'avoir été licencié dans le cadre d'une procédure de licenciement régie par une convention collective belge revient d'office à exclure de manière automatique et sans nuance tout autre travailleur dont l'employeur n'est pas soumis au droit belge, quand bien même il aurait fait l'objet d'un licenciement dans des conditions et circonstances parfaitement identiques.

La position de principe défendue par l'ONEM instaure en conséquence une discrimination basée sur le lieu d'exécution du contrat du travail.

Celle-ci est condamnable au regard du droit européen qui vise notamment à faciliter la libre circulation des travailleurs.

Il sera à ce niveau relevé que la réglementation belge visant à encadrer les licenciements collectifs constitue la transposition en droit belge de la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs.

Cette discrimination est par ailleurs choquante eu égard à la situation particulière du demandeur (de nationalité et résidence belges) qui, pour éviter le chômage suite à son licenciement en Belgique, a accepté d'aller travailler en France pendant une quinzaine d'années.

Le tribunal estime qu'il y a lieu de vérifier si Monsieur D a été licencié dans des circonstances analogues à celles visées dans la CCT n°24 et dans l'affirmative, de lui accorder le bénéfice du complément d'ancienneté revendiqué (le respect des autres conditions pour l'attribution de cet avantage ne faisant pas l'objet de contestation).

Au plan théorique, il peut être opportun de préciser à ce stade que la France a (aussi) transposé la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs en adoptant l'article L 321-4 (devenu L 1233-10) de son code du travail.

Au niveau concret, il apparait que :
-l'employeur français de Monsieur D : a remis une copie de la demande d'ouverture de la procédure de redressement judiciaire au secrétaire du conseil d'entreprise (pièce 2 dossier demandeur) ;
-les salariés ont été invités à plusieurs reprises par l'employeur et les représentants syndicaux à des réunions d'information-consultation (pièce 3 dossier demandeur) ;
-le comité d'entreprise a été consulté à propos du licenciement collectif (pièce 7 dossier demandeur) ;
- chaque travailleur a été prévenu par écrit et des propositions de reclassement ont été formulées (pièce 8 dossier demandeur) ;
- un plan de sauvegarde de l'emploi a été mis en place (pièces 11 dossier demandeur) ;
- le document unilatéral relatif au projet de licenciement collectif a été homologué par la direction générale des entreprises, de la Concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (en abrégé DIRECCTE) du Nord/Pas-de-Calais après que cette instance ait constaté que ce document comportait des mesures sociales d'accompagnement au titre du plan de sauvegarde de l'emploi (pièce 10 dossier demandeur) ;
- le mandataire judiciaire désigné le 4 septembre 2013 par le tribunal de commerce de Lille a notifié le licenciement économique au demandeur ;
- la lettre de licenciement précise que « *le prononcé de la liquidation judiciaire a entraîné la cessation immédiate et définitive d'activité de votre employeur, la fermeture de l'entreprise, la suppression de votre poste de travail et l'obligation de procéder au licenciement économique de l'ensemble du personnel* [...]. *En*

conséquence, votre licenciement pour motif économique sera réputé prendre effet le lundi 18 novembre 2013 [...] » (pièce 12 dossier demandeur) ;
-l'agent instructeur (DIRECCTE Nord-Pas de Calais) du dossier de licenciement collectif de la SA VG GOOSSENS sis à Marcq-en-Barœul, a certifié que la procédure de licenciement collectif opérée, ensuite de la liquidation judiciaire, avait été réalisée dans le respect des directives européennes y afférentes (cf. dossier de l'Auditeur du travail, pièce 6).

Le tribunal estime en conséquence qu'il peut être considéré que Monsieur D a été licencié dans des conditions analogues à celles prévues à l'article 6 de la CCT n°24 de sorte qu'il peut revendiquer le bénéfice de l'assimilation visée à l'article 126, alinéa 3, 1° de l'arrêté royal du 25 novembre 1991.

Les autres conditions pour le droit au complément d'ancienneté étant réunies dans le chef du demandeur, le recours est déclaré fondé.

Le droit à cet avantage est reconnu à Monsieur D à compter du 23 décembre 2015 (jour où il a atteint l'âge de 55 ans).

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,
Statuant contradictoirement ,

Vu, telle que modifiée à ce jour, la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

Vu l'avis du Ministère public ;

Déclare le recours recevable et fondé ;

Annule la décision de l'ONEM du 21 mars 2016 pour défaut de motivation adéquate;

Dit pour droit que Monsieur Pierre D remplit les conditions de l'article 126 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant règlementation du chômage pour l'octroi d'un complément d'ancienneté à partir du 23 décembre 2015 ;

Condamne, en application de l'article 1017, alinéa 2 du Code judiciaire, l'ONEM aux frais et dépens de l'instance non liquidés par la partie demanderesse ;

Ainsi rendu et signé par la première chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, composée de :

Vincent WAGNON, juge, présidant la première chambre ;
Marc GILLIEAUX, juge social au titre d'employeur ;
Charles VANDECASTEELE, juge social au titre de travailleur ouvrier ;
Françoise WALLEZ, greffier ;

Et prononcé en audience publique de la première chambre du tribunal précité, le 16 février 2018 par Vincent WAGNON, juge, présidant la première chambre, avec l'assistance de Françoise WALLEZ, greffier.

F. WALLEZ Ch. VANDECASTEELE M. GILLIEAUX V. WAGNON