



Expédition

Numéro du répertoire 2020 /
Date du prononcé 11 mars 2020
Numéro du rôle 2018/AB/808
Décision dont appel 17/4183/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

huitième chambre

Arrêt

SECURITE SOCIALE DES TRAVAILLEURS SALARIES - chômage

Arrêt contradictoire

Définitif

Notification par pli judiciaire (art. 580, 2° C.J.)

Monsieur Q. P., domicilié à BRUXELLES, rue ,
partie appelante,
comparaissant en personne,

contre

L'OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI (ci-après : « l'ONEm »), dont les bureaux sont établis à
1060 BRUXELLES, Chaussée de Charleroi 60,
partie intimée,
représenté Maître S. BORGNIET Maître Céline HALLUT, avocat à 4031 ANGLEUR,

★

★ ★

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 23 juillet 2018 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, 17^{ème} chambre (R.G. 17/4183/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;

- l'acte d'appel, déposé le 14 septembre 2018 au greffe de la cour et notifié le 17 septembre 2018 à la partie intimée;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire en date du 19 décembre 2018 fixant un calendrier procédural et une date de plaidoiries ;
- les conclusions principales et de synthèse de la partie appelante;
- les conclusions de la partie intimée ;
- les dossiers des parties.

3. Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 12 février 2020.

Les débats ont été clos. Madame Marguerite MOTQUIN, Premier substitut de l'Auditeur du travail e.m., a rendu à cette audience un avis oral, en grande partie conforme, auquel seule la partie appelante a répliqué.

La cause a, ensuite, été prise en délibéré.

I. LA DEMANDE ORIGINNAIRE – LE JUGEMENT – LES DEMANDES EN APPEL

La demande originaire

4. Monsieur P. demandait au tribunal d'annuler la décision de l'ONEm (C62) du 2 mai 2017, de mettre « fin à l'illégalité constatée » et de condamner l'ONEm à lui payer « le montant de l'allocation d'interruption applicable aux travailleurs qui ont atteint l'âge de 50 ans », soit, à titre provisionnel, un montant de 572,90 €.

Il demandait, à titre subsidiaire, la condamnation de l'ONEm à des dommages et intérêts fixés « soit à une somme forfaitaire de 650 € », soit « à une indemnisation du dommage réel » évalué à titre provisionnel, à un montant de 572,90 €.

Monsieur P. demandait, à titre infiniment subsidiaire, que soit posée une question préjudicielle à la Cour de Justice de l'Union européenne.

Le jugement

5. Par jugement du 23 juillet 2018, le tribunal a déclaré le recours recevable mais non fondé et a, en conséquence, confirmé la décision de l'ONEm du 2 mai 2017.

Le tribunal a dit que l'ONEm ne devait pas supporter l'indemnité de procédure, et a liquidé à zéro € la contribution au fonds budgétaire pour l'aide juridique de deuxième ligne.

Les demandes en appel

6. Monsieur P. demande à la cour de réformer le jugement et, en conséquence, d'annuler la décision C62 du 2 mai 2017, de mettre « fin à l'illégalité constatée » et de condamner l'ONEm à lui payer « le montant de l'allocation d'interruption applicable aux travailleurs qui ont atteint l'âge de 50 ans », soit, à titre provisionnel, un montant de 572,90 €.

A titre subsidiaire, il demande à la cour de condamner l'ONEm à des dommages et intérêts fixés « soit à une somme forfaitaire de 650 € », soit « à une indemnisation du dommage réel évalué à titre provisionnel, à un montant de 572,90 € ».

Monsieur P. ne demande plus, devant la cour, que soit posée une question préjudicielle à la Cour de Justice de l'Union européenne.

7. L'ONEm demande à la cour de déclarer l'appel non fondé, et de confirmer le jugement en toutes ses dispositions.

II. LES FAITS

8. Monsieur P. a exercé son droit au congé parental, par le biais d'une réduction de ses prestations d'1/5^e, durant 5 mois, soit du 1^{er} mai 2017 au 30 septembre 2017.

Par lettre du 20 avril 2017, Monsieur P. a demandé à l'ONEm de lui octroyer l'« allocation d'interruption applicable pour les travailleurs âgés de plus de cinquante ans, et ce, en raison du caractère doublement discriminatoire que cette différence de traitement induit ».

9. L'ONEm a pris la décision, le 2 mai 2017, de lui allouer le bénéfice des allocations d'interruption de carrière en raison de son congé parental, précisant que l'allocation mensuelle brute s'élevait à 136,12 €.

Il s'agit de la décision litigieuse.

III. LA DECISION DE LA COUR

La recevabilité de l'appel

10. Le jugement attaqué a été prononcé le 23 juillet 2018 et notifié le 27 juillet 2018. L'appel formé le 14 septembre 2018 l'a donc été dans le délai prescrit par l'article 1051 du Code judiciaire.

Cet appel a en outre été fait dans le respect des formes prescrites, notamment par l'article 1057 du même code.

L'appel est recevable.

L'examen de la contestation

11. L'ONEm a octroyé à Monsieur P. , né en 1982, une allocation d'interruption durant son congé parental, calculée en tenant compte, notamment de ce qu'il n'avait pas 50 ans.

Il n'est nullement contesté que l'ONEm a, par ce biais, fait une application correcte de la réglementation telle qu'applicable en l'espèce.

Monsieur P. estime cependant que la réglementation est discriminatoire en ce qu'elle opère une distinction quant au montant de l'allocation d'interruption, celle-ci étant plus élevée pour les travailleurs qui ont atteint l'âge de 50 ans.

Cette distinction est la suivante :

- L'article 8 §2bis, 1^{er} al. de l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption prévoit, en son alinéa 1^{er}, que « *le montant mensuel de l'allocation d'interruption est fixé comme suit :
1° pour les travailleurs à temps plein qui réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième, à 86,32 euros* ».
- L'alinéa 2 de l'article 8§2 bis de l'arrêté royal du 2 janvier 1991 dispose quant à lui que :
« *Par dérogation à l'alinéa 1er, le montant mensuel des allocations est, pour les travailleurs (...) qui ont atteint l'âge de 50 ans, fixé comme suit :
1° pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième, à 172,63 euros¹* ».

¹ Pour toutes les demandes et demandes de prolongation d'interruption ou de réduction des prestations communiquées à l'employeur après le 31 mai 2017, le montant de cette allocation destinée aux

12. Le droit au congé parental trouve son origine dans la directive 2010/18/UE du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE. Cette directive vise à promouvoir une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, ainsi que l'égalité de chances et de traitement entre les hommes et femmes au travail.

Par contre, la directive 2010/18/UE ne prévoit pas d'indemnisation du congé parental.

La directive 2010/18/UE a été transposée en droit belge d'une part, par la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental, et d'autre part, par un arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle².

Il convient de rappeler que « *seul l'arrêté royal relatif au congé parental dans le cadre du régime de l'interruption de carrière permet l'indemnisation du congé parental, par l'octroi d'allocations d'interruption, ce que la C.C.T. n° 64 ne prévoit pas* ».

(CANAZZA, C., BOULANGER, C., « Les congés destinés à une meilleure conciliation vie privée et vie professionnelle », Guide social permanent, Tome 5 - Commentaire droit du travail, Partie II, Livre IV, Titre V, 10 - Partie II, Livre IV, Titre V, Chap. VI-140, p.229-230).

13. Suivant la jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle, « *le principe d'égalité et de non-discrimination n'exclut pas qu'une différence de traitement soit établie entre des catégories de personnes, pour autant qu'elle repose sur un critère objectif et qu'elle soit raisonnablement justifiée. L'existence d'une telle justification doit s'apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure critiquée ainsi que de la nature des principes en cause; le principe d'égalité et de non-discrimination est violé lorsqu'il est établi qu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé* »³.

travailleurs âgés de plus de 50 ans est réduit à la somme de 129,48 euros, en application de l'arrêté royal du 23 mai 2017 modifiant divers arrêtés royaux, concernant l'adaptation de certains montants d'allocations d'interruption (M.B. 1^{er} juin 2017 ; entré en vigueur le 1^{er} juin 2017)

² L'interruption de carrière pour les travailleurs salariés a été introduite par la loi de redressement du 22 janvier 1985.

³ Voir notamment, Cour const., arrêt n° 179/2019 du 14 novembre 2019

14. D'autre part, la loi du 10 mai 2007 a pour objectif de créer, dans diverses matières⁴ un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée, notamment, sur le critère de l'âge.

L'article 4, 6° de cette loi définit la « *distinction directe* » comme étant « *la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable* ».

L'article 4, 7° définit la « *discrimination directe* » comme étant la « *distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II* ».

Suivant l'article 7 (sous le titre II) de la même loi, « *toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires* ».

15. Dans le contexte du vieillissement de la population, et dans un objectif de financement de la sécurité sociale, le législateur a estimé qu'il était important de maintenir au travail les travailleurs « âgés ».

Pour ce faire, les mesures envisagées visent, notamment depuis la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations⁵, à réduire (ou à rendre moins attractives) les possibilités de mettre fin à sa carrière professionnelle de manière anticipée, tout en permettant aux travailleurs âgés de diminuer leur temps de travail moyennant des conditions les incitant à se maintenir en activité.

Certaines règles en matière d'interruption de carrière - dont fait partie le congé parental - poursuivent cet objectif, en prévoyant des règles spécifiques en faveur des travailleurs ayant atteint l'âge de 50 ans.

⁴ Dont, conformément à l'article 5 de la loi : « *la protection sociale, en ce compris la sécurité sociale et les soins de santé* »; « *les avantages sociaux* »; « *les régimes complémentaires de sécurité sociale* ».

⁵ Le Ministre de l'Emploi a ainsi précisé que: « (...) *les travailleurs âgés étaient souvent les premiers à être licenciés. S'il faut garder les travailleurs plus longtemps, c'est vers les plus âgés que l'on va d'abord se tourner. En réalité, le Pacte veut instaurer un changement dans les mentalités des employeurs pour que tel ne soit plus le cas. Ainsi, la diminution des charges, le droit aux 4/5 pour les personnes âgées afin de pouvoir les garder plus longtemps, le droit aux formations afin qu'ils puissent exercer autrement, ... Tous ces éléments sont des signaux du gouvernement pour que les employeurs cessent de licencier en premier lieu les personnes âgées* »

(Chambre des représentants, Projet de loi relative au pacte de solidarité entre les générations - Rapport fait au nom de la Commission des Affaires sociales, doc. DOC 51 2128/013 – p.32-33)

Ainsi en est-il, notamment, du montant de l'allocation payée par l'ONEm, tant dans le système du « crédit-temps » que du congé parental.

16. En l'espèce, l'article 8 §2bis de l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption, crée une différence de traitement, en ce qui concerne le montant de l'allocation d'interruption, entre les personnes exerçant leur droit au congé parental, suivant que ces personnes ont, ou non, atteint l'âge de 50 ans.

Il s'agit d'un critère objectif.

Le but de cette différence de traitement doit être considéré comme légitime, puisqu'il s'agit de favoriser le maintien au travail de travailleurs âgés, dans un contexte de vieillissement de la population.

L'octroi d'une allocation d'interruption de carrière plus élevée à un travailleur ayant atteint l'âge de 50 ans poursuit ce but, puisqu'il permet au travailleur de 50 ans ou plus de se maintenir au travail par ce biais, tout en conciliant vie privée et vie professionnelle, à des conditions financières qui l'y incitent. Le droit au congé parental (en l'espèce, par le biais d'une diminution de ses prestations d'1/5^e) étant une forme d'interruption de carrière, s'inscrit dans cette même perspective.

La cour de céans considère qu'il existe un rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés, consistant seulement à octroyer une allocation d'interruption plus élevée à la catégorie de personne visée, et le but recherché, d'accroître le taux d'emploi du travailleur de 50 ans et plus, en incitant cette même catégorie à recourir à cette forme d'interruption de carrière, à temps partiel, tout en poursuivant une carrière professionnelle après cet âge.

17. L'appelant ne démontre pas davantage de violation en l'espèce du droit communautaire, puisqu'il n'est question que du montant de l'indemnisation de cette forme d'interruption de carrière par l'ONEm, et non d'une des conditions ou garanties d'exercice du droit au congé parental.

18. L'article 8 §2bis de l'arrêté royal du 2 janvier 1991 n'étant pas discriminatoire, il en résulte :

- qu'il n'y a pas lieu de l'écartier sur base de l'article 159 de la Constitution, ni d'octroyer à Monsieur P. une indemnisation qui ne lui revient pas en vertu de la disposition querellée ;
- que l'ONEm, qui en a fait une application correcte, n'a pas commis de faute ; Monsieur P. n'a dès lors pas droit à une indemnisation (que ce soit sur pied de l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ou 23 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes).

19. L'appel est non fondé et le jugement est confirmé en toutes ses dispositions.

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

Dit l'appel recevable ;

Dit l'appel non fondé et confirme le jugement dans toutes ses dispositions;

Délaisse à l'ONEm ses propres dépens et le condamne à payer les dépens d'appel de Monsieur Q. P. , tout en relevant que celui-ci n'a pas exposé de dépens taxable, ainsi que la contribution au fonds budgétaire pour l'aide juridique de deuxième ligne, soit 20€.

Ainsi arrêté par :

M. PIRSON, conseiller,
L. VANDENHOECK, conseiller social au titre d'employeur,
A. GERILS, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de :
A. DE CLERCK, greffier - chef de service f.f.

L. VANDENHOECK,

A. GERILS,

A. DE CLERCK,

M. PIRSON,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 8ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 11 mars 2020, où étaient présents :

M. PIRSON, conseiller,
A. DE CLERCK, greffier - chef de service f.f.

A. DE CLERCK,

M. PIRSON,