

fer

Rep.N° :

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 13 NOVEMBRE 2012

4^{ème} Chambre

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

En cause de:

Madame E. L.,

Appelante au principal,

Intimée sur incident,

représentée par Maître Pierre Van Achter loco Maître Luc Vanaverbeke, avocat à Bruxelles.

Contre :

1. **La COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPEENNES,** institution européenne, dont le siège social est établi à 1049 Bruxelles, Union Européenne - Commission, rue de la Loi, 200 ;

2. **Les COMMUNAUTÉS EUROPEENNES,** représentées par la Commission des Communautés Européennes, 1049 Bruxelles, Union Européenne - Commission, rue de la Loi, 200 ;

Intimées au principal,

Appelantes sur incident,

représentées par Maître Marie-Paule Gomree loco Maître Bernard Maingain, avocat à Bruxelles.

★

★

★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant:

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu le jugement du 23 juillet 2010,

Vu la requête d'appel du 4 juillet 2011,

Vu l'ordonnance du 7 septembre 2011 actant les délais de conclusions et fixant l'affaire à l'audience du 9 octobre 2012,

Vu les conclusions déposées pour la Commission le 31 octobre 2011 et pour Madame L., le 28 décembre 2011,

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse déposées pour la Commission le 30 janvier 2012 et pour Madame L., le 1^{er} mars 2012,

Vu les dernières conclusions additionnelles et de synthèse déposées pour la Commission le 2 avril 2012,

Vu les dossiers des parties,

Entendu les conseils des parties à l'audience du 9 octobre 2012,

Entendu Monsieur Eric de Formanoir, Substitut général, en son avis non conforme auquel il a été répliqué par le conseil de Madame L..

* * *

I. LES FAITS ET ANTÉCÉDENTS DE LA PROCÉDURE

1.

Madame L. a été engagée par la Commission européenne en qualité de professeure de langue suédoise, dans le cadre d'un contrat à durée déterminée du 23 septembre 1992 au 31 janvier 1993.

Elle a ensuite été occupée dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ayant pris cours le 1^{er} mars 1993.

Madame L. assumait une charge de 10 heures par semaine (soit 8 heures de cours et 2 heures pédagogiques).

Selon la Commission, cette charge était considérée comme un mi-temps.

2.

À partir de l'année 1996, la Commission, le Parlement et le Conseil ont décidé de réformer, pour des motifs budgétaires, l'organisation des cours de langues au sein des institutions européennes.

Une réunion des trois institutions s'est tenue à Bruxelles le 18 mars 1997.

Le procès-verbal de cette réunion comportait l'engagement suivant : « *les représentants des trois institutions s'engagent à ne pas remettre en cause le cadre contractuel dans lequel la formation linguistique est organisée à la Commission et au Conseil, pour ce qui concerne le personnel actuellement en place bénéficiant de contrats à durée indéterminée* ».

En contrepartie de cet engagement, les professeurs ont accepté d'augmenter le nombre d'heures de cours.

3.

En avril 1997, une organisation syndicale a souhaité qu'il soit précisé dans le procès-verbal que les contrats des professeurs actuellement en place seraient reconduits jusqu'à la retraite.

Le représentant de l'administration a répondu, selon le procès-verbal de la réunion du 9 avril 1997 : « *que la formule « jusqu'à la retraite » a été évitée, s'agissant de contrats de droit privé, qui, tout en étant à durée indéterminée, peuvent être résiliés, y compris, par leurs titulaires eux-mêmes. La formule utilisée garantit néanmoins la non-remise en cause de ces contrats* ».

À compter de ce moment, il n'a plus été fait appel à de nouveaux professeurs salariés et les charges de cours nouvelles ou les remplacements ont été confiés à des écoles de langues extérieures aux institutions européennes.

4.

En 2003 et au début de l'année 2004, la Commission a poursuivi une réflexion en son sein, sur le sort à réserver aux professeurs de langue occupés sous contrat de travail.

Le 9 juin 2004, sur proposition du Commissaire Neil Kinnock, le collège des commissaires a décidé de mettre fin aux contrats de travail des professeurs de langue.

Le Commissaire proposait une mise en œuvre selon l'approche suivante :

« donner leur préavis aux enseignants en langues sous contrat avec la Commission qui ont atteint ou qui vont atteindre l'âge légal de la retraite dans les deux ans à venir ; initier la procédure de résiliation des autres contrats avec prise d'effets au 1^{er} juillet 2004 (avec le versement d'un forfait) » (traduction non contestée, conclusions de la Commission, p. 9).

5.

Les professeurs de langues de la Commission ont été invités à une assemblée générale des professeurs prévue le 17 juin 2004 (et qui a été reportée au 18 juin).

Il n'est pas contesté que l'ordre du jour de cette réunion ne faisait pas référence au licenciement.

6.

Par lettre datée du 17 juin 2004, la Commission a notifié à Madame L. un préavis, dans les conditions suivantes :

« En application de la législation belge en vigueur et étant donné que vous atteindrez l'âge de la pension légale le 27 juillet 2005 (pour les femmes, 63 ans entre le 1^{er} janvier 2003 et le 31 décembre 2005), je vous informe par la présente que la Commission européenne désire mettre fin à votre contrat d'emploi au 31 juillet 2005. La période de préavis, d'une durée de 13 mois, prendra donc cours le 1^{er} juillet 2004 pour se terminer le 31 juillet 2005.

Je saisis l'occasion pour vous remercier, au nom de vos élèves et de l'Administration, de votre dévouement tout au long de vos années de travail à l'unité « Formation » et pour vous souhaiter une agréable retraite bien méritée ».

D'après la Commission, cette lettre aurait été envoyée le 18 juin 2004.

7.

Le 7 juillet 2004, le conseil de Madame L. a contesté les modalités du licenciement. Il a sollicité l'annulation du préavis en invoquant une discrimination en fonction de l'âge et du sexe dans la mesure où les deux seuls professeurs devant prêter leur préavis étaient des femmes. Par ailleurs, il a contesté la durée du préavis, en considérant que celui aurait dû être de 17 mois.

Le 15 septembre 2004, le conseil de Madame L. a mis la Commission en demeure de lui fournir un badge d'entrée et de prendre les mesures nécessaires pour qu'elle soit en mesure d'exercer ses tâches.

Le 5 octobre 2004, le conseil de Madame L. a rappelé sa lettre du 7 juillet 2004 en y ajoutant comme grief supplémentaire le fait que le licenciement est intervenu au mépris des procédures d'information et de consultation.

8.

La procédure a été introduite devant le tribunal du travail de Bruxelles par un procès-verbal de comparution volontaire du 26 avril 2005.

La procédure visait à la condamnation de la Commission au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis complémentaire, au paiement de dommages et intérêts pour discrimination illicite et au paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Madame L. sollicitait aussi la délivrance de documents sociaux rectifiés.

Par jugement du 23 juillet 2010, le tribunal du travail a déclaré la demande partiellement fondée et a condamné la Commission européenne à payer la somme de 12.500 Euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts au taux légal, à compter du 17 janvier 2004.

Le tribunal a pour le surplus décidé que le préavis de 13 mois était convenable et que Madame L. n'avait pas été victime d'une discrimination, en fonction de l'âge ou du fait qu'à la différence des autres professeurs de langue ayant été licenciés en même temps qu'elle, elle a dû prêter son préavis.

Madame L. a fait appel du jugement par une requête reçue au greffe de la Cour du travail, le 4 juillet 2011.

II. OBJET DES APPELS ET DES DEMANDES

9.

Madame L. demande la réformation du jugement et la condamnation de la Commission européenne et de l'Union européenne, solidairement ou in solidum,

- à payer un complément d'indemnité compensatoire de préavis, égal à 16.562,96 Euros bruts à majorer des intérêts légaux calculés sur le montant net pour la période du 17 juin 2004 au 30 juin 2005 et sur le montant brut pour la période subséquente,
- à payer des dommages et intérêts pour discrimination illicite de 59.626,64 Euros bruts, à majorer des intérêts légaux calculés sur le montant net pour la période du 17 juin 2004 au 30 juin 2005 et sur le montant brut pour la période subséquente,
- à payer des dommages et intérêts pour licenciement abusif de 39.751,09 Euros bruts, à majorer des intérêts légaux calculés sur le montant net pour la période du 17 juin 2004 au 30 juin 2005 et sur le montant brut pour la période subséquente,
- à délivrer les documents sociaux rectifiés dans les 15 jours de l'arrêt à intervenir, sous peine d'une astreinte de 25 Euros par jour et par document manquant.

Madame L. demande aussi la condamnation de la Commission européenne et de l'Union européenne aux dépens.

10.

La Commission européenne et l'Union européenne introduisent un appel incident visant à ce que le jugement soit réformé en ce qu'il a fait droit à la demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif à concurrence de 12.500 Euros. À titre subsidiaire, elles demandent que les dommages et intérêts soient limités à 2.500 Euros.

III. DISCUSSION

A. Indemnité complémentaire de préavis

A.1. Principes utiles à la solution du litige

11.

En règle, la durée du préavis convenable doit être déterminée « eu égard à la possibilité existant pour l'employé de trouver rapidement un emploi adéquat et convenable, compte tenu de son ancienneté, de son âge, de ses fonctions et de sa rémunération, en fonction des éléments propres à la cause » (cfr notamment, Cass. 2 décembre 2002, S. 020060N ; Cass. 4 février 1991, Pas. 1991, p. 536 ; Cass. 3 février 1986, J.T.T. 1987, p. 58 ; Cass. 17 septembre 1975, Pas. 1976, I, p. 76).

En vue de la correcte application de ces principes, dans le cas d'espèce, il y a lieu de tenir compte des précisions suivantes :

- Selon l'article 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il doit être tenu compte de l'ancienneté acquise au service du même employeur, cette ancienneté devant, en principe, être ininterrompue (Cass., 23 septembre 2002, J.T.T., 2003, p. 61) ;

- Pour les travailleurs à temps partiel, la durée du préavis convenable doit être appréciée en fonction de la rémunération qui aurait été obtenue dans le cadre d'un temps plein (Cour constitutionnelle, arrêt n° 45/99 du 20 avril 1999) ;
- En ce qui concerne les éléments propres à la cause, seuls les éléments influençant la chance existant, pour l'employé, de trouver un emploi équivalent, doivent être pris en compte (voy. Cass. 3 février 2003, J.T.T., 2003, p. 262 ; Cass. 6 novembre 1989, J.T.T. 1989, p. 482 et obs. C.W.).

A.2. Appréciation dans le cas d'espèce

12.

À la date du licenciement, Madame L. était âgée de 62 ans et justifiait d'une ancienneté légèrement inférieure à 12 ans. Sa rémunération annuelle était égale à $3.076,71 \text{ Euros} \times 12,92 = 39.751,09 \text{ Euros}$.

Une durée de travail de 10 heures par semaine, représentait la moitié de l'horaire maximum qui était d'application parmi le groupe des professeurs de langue occupés par la Commission.

C'est à tort que Madame L. se réfère à la durée du travail en vigueur au sein d'une commission paritaire belge.

La Commission européenne n'est, au même titre que l'État belge, pas soumise à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires (voir Cour trav. Bruxelles, 24 avril 2012, RG n° 2010/AB/913).

Il faut, par ailleurs, tenir compte des spécificités des fonctions d'enseignant dont le temps de travail ne se réduit pas à des heures de présence et à des « heures pédagogiques », mais qui doit aussi consacrer des heures souvent importantes à la préparation de ses cours et à sa formation continue.

Dans ces conditions, il y a lieu de confirmer que Madame L. était occupée à mi-temps.

Pour le calcul de la durée du préavis, il doit donc être tenu compte d'une rémunération correspondant à un temps plein, égale à 79.502,19 Euros par an.

13.

En fonction des différents éléments à prendre en compte, la Cour confirme que le préavis de 13 mois qui a été notifié était suffisant.

Le jugement doit, à cet égard, être confirmé.

Pour autant que de besoin, la Cour confirme que c'est à juste titre que le tribunal a précisé qu'en l'espèce, il n'a pas pu être fait application de l'article 83 de la loi du 3 juillet 1978, dans la mesure où Madame L. n'était pas âgée de 64 ans et demi au moins. Par ailleurs, en cas d'application de l'article 83, le préavis légal aurait été de 6 mois.

B. Domages et intérêts pour discrimination illicite**14.**

Madame L. sollicite la condamnation des parties intimées au paiement d'un montant de 59.626,64 Euros à titre de dommages et intérêts pour discrimination sur base de l'âge et du sexe.

Elle invoque principalement comme différence de traitement injustifiée, le fait d'avoir dû prêter son préavis, ce que selon les critères utilisés par la Commission, elle n'aurait pas dû faire si elle avait été un homme du même âge ou une femme plus jeune.

B.1. Dispositions légales et principes utiles à la solution du litige**B.1.1. La loi du 7 mai 1999 : égalité de traitement entre hommes et femmes¹****15.**

Selon l'article 12 de la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale:

« l'égalité de traitement doit être assurée aux travailleurs dans toutes les dispositions et les pratiques relatives aux conditions de travail et au licenciement ».

Selon l'article 4, de cette loi,

« Pour l'application du principe de l'égalité de traitement, une discrimination directe existe lorsqu'une différence de traitement est basée de manière directe sur le sexe. Il faut également entendre par discrimination directe toute différence de traitement basée sur la grossesse, l'accouchement ou la maternité. La discrimination directe ne peut être justifiée en aucune circonstance.

Pour l'application du principe de l'égalité de traitement, une discrimination indirecte existe lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre affecte une proportion nettement plus élevée de personnes d'un sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit approprié(e) et nécessaire et ne puisse être justifié(e) par des facteurs objectifs indépendants du sexe des intéressés ».

Conformément à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, en cas de discrimination directe, l'employeur ne peut justifier la différence de traitement que « par des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination liée à la différence de sexe (voir, notamment, arrêts du 27 mars 1980, Macarthys, 129/79, Rec. p. 1275, point 12 ; du 17 juin 1998, Hill et Stapleton, C-243/95, Rec. p. I-3739, point 34 ; du 26 juin 2001, Brunnhofer C-381/99, Rec. I p.4989, point 62).

¹ En fonction de la date des faits, les lois du 10 mai 2007 ne sont pas d'application.

B.1.2. La loi du 25 février 2003 et le critère de l'âge**16.**

Selon l'article 2 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 :

« § 1er. Il y a discrimination directe si une différence de traitement qui manque de justification objective et raisonnable est directement fondée sur le sexe, une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique.

(...)

§ 4. Toute discrimination directe ou indirecte est interdite, lorsqu'elle porte sur (...)

- *les conditions d'accès au travail salarié, non salarié ou indépendant, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion, les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, tant dans le secteur privé que public(...)* ».

Par son arrêt du 6 octobre 2004, la Cour constitutionnelle a annulé l'énumération des motifs reprise à l'article 2, § 1^{er}, ci-dessus, avec comme conséquence que les dispositions de la loi ont été rendues « applicables à toutes les discriminations, quel que soit le motif sur lequel elles sont fondées » (arrêt n° 157/2004 du 6 octobre 2004, B.15).

Ainsi, pour la période située entre l'entrée en vigueur de la loi du 25 février 2003 et son remplacement par la loi du 10 mai 2007, toute différence de traitement doit pouvoir être justifiée « de manière objective et raisonnable » (idem, B.14).

17.

La directive européenne 2000/78 prévoit, à propos des différences de traitement fondées sur l'âge, certaines possibilités de justification spécifique.

Selon l'article 6 de la directive 2000/78,

« Nonobstant l'article 2, paragraphe 2, les États membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires ».

Cette possibilité a été mise en œuvre par la loi du 20 juillet 2006, ayant introduit dans la loi du 25 février 2003, un article 2bis rédigé comme suit :

« Sans préjudice de l'article 2, §§ 1er, 2 et 5, les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail ou tout autre objectif légitime comparable, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires ».

La Cour de Justice a été amenée à préciser à propos de l'article 6, § 1^{er} de la directive que même si elle ne tient pas compte du niveau de la pension de retraite que percevra l'intéressé, la disposition prévoyant la cessation automatique des contrats de travail en vue de l'âge de la retraite n'est pas nécessairement contraire à la directive 2000/78 (aff. C-411/05, Palacios de la Villa, arrêt du 16 octobre 2007 ; aff. C-45/09, Rosenbladt, arrêt du 12 octobre 2010 ; aff. C-141/11, Hörnfeldt, arrêt du 5 juillet 2012).

Elle s'est toutefois aussi prononcée à propos d'une mesure prévoyant que le travailleur éligible au bénéfice d'une pension de retraite perd le bénéfice d'une indemnité spéciale de licenciement destinée à favoriser la réinsertion professionnelle des travailleurs ayant une certaine ancienneté dans l'entreprise.

Elle a jugé que cette mesure peut être objectivement et raisonnablement justifiée, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime relatif à la politique de l'emploi et au marché du travail mais que les moyens doivent être considérés comme inappropriés, si « la mesure en cause aboutit à priver de ladite indemnité des travailleurs licenciés qui veulent rester sur le marché du travail, au seul motif qu'ils pourraient, en raison notamment de leur âge, disposer d'une (...) pension » (aff. C-499/08, Andersen, arrêt du 12 octobre 2010, point 44).

B.1.3. La charge de la preuve des discriminations

18.

La personne qui allègue une discrimination ne doit pas en rapporter la preuve de manière complète.

Dans un souci d'effectivité (voy., notamment, arrêt du 17 octobre 1989, DANFOSS, C-109/88, point 14) et pour éviter que la personne qui allègue une discrimination, ne doive apporter la preuve (négative) que la différence de traitement n'a pas d'autre justification que le critère prohibé (voy. les conclusions de l'avocat général LENZ présentées le 14 juillet 1993 dans l'affaire ENDERBY, C-127/92, Rec. I-5554, point 24), la Cour de Justice impose un partage de la preuve.

Ce partage de la preuve a été repris dans toutes les directives européennes en matière de discrimination (voy. l'article 4, § 1^{er}, de la directive 97/80/CE du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe et ainsi que les directives subséquentes²).

Ainsi, il appartient aux États membres de prendre :

« les mesures nécessaires, conformément à leur système judiciaire, afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son

² Article 10, § 1, de la directive 2000/78, article 8, § 1, de la directive 2000/43, article 9, § 1^{er}, de la directive 2004/113 et article 19, §1, de la directive 2006/54.

égard du principe de l'égalité de traitement et établi, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement ».

19.

Le partage de la preuve est repris aux articles 19 de la loi du 7 mai 1999 et 19, § 3 de la loi du 25 février 2003. Ces dispositions doivent, dans la mesure du possible, être interprétées en conformité avec les directives européennes.

Ainsi, en cas de discrimination directe, le renversement de la charge de la preuve est acquis dès que le travailleur apporte la preuve de son appartenance à un groupe déterminé (selon le sexe, l'âge, l'origine ethnique...), de la comparabilité de sa situation avec celle d'un travailleur n'appartenant pas à ce groupe et de la différence de traitement (voy. les exemples cités par M. DE VOS, « De Bouwstenen van het discriminatie recht in de arbeidsverhoudingen na de wet bestrijding discriminatie », in *De Wet Bestrijding Discriminatie in de praktijk*, Intersentia, M. DE VOS et E. BREMS (eds), p. 89)

Contrairement à ce que semblent considérer les parties intimées, le travailleur qui allègue une discrimination ne doit pas nécessairement se baser sur des tests de situation ou des statistiques : ces moyens de preuve ne sont cités qu'à titre d'exemples (voy. P. TAELEMAN, « Het Handhavingrecht van de Wet Bestrijding Discriminatie », Intersentia, 2004, p. 253, n°58).

B.2. Application dans le cas d'espèce**B.2.1. Faits permettant de présumer une discrimination****20.**

Il résulte du rapport du Commissaire Kinnock approuvé par la Commission le 9 juin 2004, qu'en ce qui concerne les modalités du licenciement une différence a été faite en fonction de l'âge.

Selon ce rapport, les travailleurs qui se situent à moins de deux ans de l'âge de la pension devraient prêter leur préavis alors que les autres professeurs de langue seraient licenciés avec effet immédiat à la date du 1^{er} juillet 2004 et percevraient un « forfait » (c'est-à-dire une indemnité compensatoire de préavis).

Madame L. établit, sur cette base, des faits permettant de présumer une discrimination fondée sur l'âge : un professeur de langue plus jeune (ne se trouvant pas à moins de deux ans de l'âge de la pension légale), n'aurait pas dû prêter son préavis.

De même, elle établit que la mesure n'a concerné que des femmes.

Il y a donc également une apparence de discrimination fondée sur le sexe.

Madame L. précise en ce sens qu'un travailleur masculin ayant le même âge qu'elle (elle se réfère à cet égard à la situation de Monsieur M.), n'aurait pas été contraint de prêter son préavis.

B.2.2. Examen des justifications avancées par la Commission européenne**21.**

Madame L. était professeure de suédois. Il n'est pas allégué par les parties intimées que l'enseignement de cette langue justifiait qu'elle preste son préavis. C'est ainsi qu'il n'est pas allégué, par exemple, que le sous-traitant devant remplacer les enseignants de la Commission européenne aurait éprouvé certaines difficultés pour dispenser les cours de suédois.

Dans ces conditions, la prestation du préavis de Madame L. n'était pas justifiée par les nécessités du service, comme l'a décidé le premier juge, sans élément de preuve et donc au mépris de la charge de la preuve reposant, à ce stade, sur les parties intimées.

22.

Les parties intimées font valoir que leur décision « était justifiée sur le plan économique » (conclusions p. 32).

Il est constant, toutefois, que s'agissant des discriminations fondées sur le sexe, les raisons budgétaires ne sont jamais, en tant que telles, des justifications admissibles d'une discrimination au détriment de l'un des sexes (C.J.U.E., arrêt du 24 février 1994, Roks e.a, C-343/92, Rec. p. I-571, point 35 ; arrêt du 6 avril 2000, Jorgensen, C-226/98, Rec., 2000, I, p. 2447, point 39).

Plus généralement, l'éventuelle réduction de coûts attachée au fait de faire prester leur préavis à deux travailleuses plus âgées est tout à fait marginale sur le plan budgétaire et ne pourrait donc pas être considérée comme une justification objective et raisonnable d'une distinction fondée sur l'âge.

Il en est d'autant plus ainsi que le préavis notifié à Madame L. n'était pas particulièrement long et était même sensiblement inférieur au préavis convenable pris en compte pour le calcul de l'indemnité compensatoire de la plupart des collègues licenciés en même temps qu'elle (voir les différentes durées de préavis mentionnées dans le jugement du 26 avril 2010 et dans l'arrêt de la Cour du travail du 24 avril 2012, dossier de Madame L. pièces 18 et 21).

23.

Les parties intimées font ensuite valoir que la Commission n'a fait qu'user d'une prérogative légale (« l'employé ne disposant d'aucun pouvoir pour obliger l'employeur à opter pour une rupture immédiate ») et ce alors que « la notification du préavis constitue la voie normale de rupture » (conclusions p. 33) et que (du moins à l'époque) l'âge légal de la pension était différent pour les hommes et les femmes (conclusions p. 31).

Comme l'a fort pertinemment relevé le Ministère public, les parties intimées appréhendent la problématique de manière erronée.

Ce n'est pas parce qu'une décision est conforme à toutes les autres dispositions légales envisageables, qu'elle est conforme aux législations anti-discrimination.

Lorsque comme en l'espèce, est rapportée une apparence de discrimination sur base du sexe et de l'âge, il ne suffit pas de démontrer qu'il a été fait usage de

prérogatives conformes à la loi sur les contrats de travail pour renverser la présomption.

Il reste encore à démontrer que la différence de traitement repose sur des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination liée au sexe ou à l'âge.

En d'autres termes, certaines décisions, traditionnellement considérées comme discrétionnaires dans le chef de l'employeur, cessent d'avoir cette caractéristique et doivent recevoir une justification spécifique, lorsqu'elles ont pour effet de créer une différence de traitement sur base du sexe ou de l'âge.

24.

Le Ministère public, enfin, a estimé que la proximité de l'âge de la retraite pouvait justifier la prestation du préavis, car à la différence de ses collègues, Madame L. devait, au terme de son préavis, bénéficier de sa pension de retraite et ne devait pas envisager son reclassement professionnel.

Cette approche ne peut être suivie.

Il apparaît tout d'abord que :

- dès le 7 juillet 2004, le conseil de Madame L. a écrit à la Commission que Madame L. « n'a pas du tout l'intention de partir à la retraite à l'âge de 63 ans bien que la loi belge le lui permet(te) » ;
- contrairement à ce que soutient la Commission, la mesure était défavorable, puisque le fait de devoir prêter son préavis rendait plus difficile le maintien sur le marché du travail, Madame L. n'étant pas immédiatement disponible et n'étant en mesure d'accepter un nouvel emploi qu'au terme de son préavis, soit à un âge encore plus avancé.

Par ailleurs, à l'époque des faits, la Belgique n'avait pas encore fait usage de la possibilité de justification prévue par l'article 6, § 1^{er} de la directive (cfr ci-dessus, n° 17).

La mesure litigieuse ne pourrait donc pas être justifiée par un objectif de politique de l'emploi ou une différence d'âge d'accès à un régime professionnel de sécurité sociale.

Du reste, même si une telle justification pouvait être avancée, elle ne serait pas suffisante en l'espèce pour écarter la discrimination :

- la mesure défavorable qui se fonde sur l'hypothèse que le travailleur qui atteint l'âge de la pension, va quitter le marché du travail, porte une atteinte excessive aux intérêts légitimes du travailleur si elle ne prévoit aucune dérogation au cas où ce travailleur souhaite, malgré tout, rester sur le marché du travail (voy. C.J.U.E., aff. C-499/08, Andersen, arrêt du 12 octobre 2010) ;
- l'éventuelle justification sur base d'un objectif de politique de l'emploi, est spécifique au critère de l'âge et ne permet pas de justifier la différence de traitement fondée sur le sexe.

25.

Dans ces conditions, les parties intimées ne renversent pas la présomption de discrimination fondée sur l'âge et le sexe.

Madame L. a donc été victime d'une discrimination injustifiée.

Il en résulte un dommage particulier découlant de ce que ses chances de rester active sur le marché du travail ont été diminuées : si elle avait été dispensée de prêter son préavis, elle aurait été immédiatement disponible pour un nouvel emploi et aurait pu rechercher un nouvel emploi dans de meilleures conditions.

Il ne paraît pas certain, par contre, que le fait de ne pas avoir immédiatement disposé du montant de l'indemnité compensatoire de préavis ait été à l'origine d'un dommage particulier : il ne paraît pas certain, en effet, que le placement de cette indemnité aurait généré un intérêt plus élevé que les augmentations ayant pu être accordées, pendant le préavis, du fait de l'indexation des salaires.

Dans ces conditions, à défaut d'autres éléments, la Cour évalue ex aequo et bono, à 5.000 Euros le dommage subi par Madame L.

C. Dommmages et intérêts pour licenciement abusif

26.

Madame L. fait tout d'abord grief à la Commission de ne pas avoir respecté les engagements du Trilogue.

Au point 7 du procès-verbal de la réunion du 18 mars 1997, il avait été précisé que :

« Les représentants des trois institutions s'engagent à ne pas remettre en cause le cadre contractuel dans lequel la formation linguistique est organisée à la Commission et au Conseil, pour ce qui concerne le personnel actuellement en place bénéficiant de contrats à durée indéterminée ».

Cet engagement est intervenu aux termes de discussions portant sur le coût des professeurs de langues occupés dans le cadre de contrats de travail à durée indéterminée et sur la possibilité de réduction des coûts par le biais du recours à la sous-traitance.

L'objectif des institutions communautaires était d'accorder une certaine stabilité d'emploi en contrepartie d'efforts de productivité.

La Cour souscrit à l'analyse selon laquelle l'engagement des institutions communautaires, « eu égard à sa formulation (« ne pas remettre en cause le cadre contractuel dans lequel la formation linguistique est organisée (...) pour ce qui concerne le personnel actuellement en place ») et au contexte – de comparaison des statuts et des coûts des professeurs salariés avec ceux d'écoles de langues –, limitait de manière certaine les possibilités de licenciement des professeurs concernés, à plus forte raison de manière collective, pour confier leurs prestations à des écoles de langues extérieures » (voir jugement du 26 avril 2010, dossier de Madame L. pièce 18).

Ainsi, en prévoyant « le maintien du *cadre contractuel* », les institutions communautaires s'étaient engagées à ne pas licencier les professeurs de langues occupés sous contrat de travail à durée indéterminée pour un motif déterminé, à savoir le recours à la sous-traitance.

Force est de constater qu'en licenciant Madame L. et les autres professeurs afin de permettre l'externalisation des cours, la Commission a violé l'engagement de stabilité d'emploi.

27.

Madame L. évoque par ailleurs le fait que le licenciement, préparé de longue date, est intervenu sans aucune information et consultation préalables.

Il est exact que les intimées ne sont pas tenues par les directives européennes, en général, et celles relatives aux licenciements collectifs et au droit à l'information et à la consultation des travailleurs, en particulier.

Il n'en reste pas moins que dans les circonstances particulières du présent litige, l'absence de toute information et de toute consultation préalables, même informelles et en-dehors de toute réglementation, confère au licenciement un caractère abusif.

Dans son arrêt du 24 avril 2012, en cause des parties intimées contre 39 professeurs, ayant été licenciés en même temps et dans les mêmes circonstances que Madame L., la Cour a jugé :

« La Commission européenne a méconnu le principe de l'exécution de bonne foi des conventions déposé à l'article 1134, alinéa 3 du Code civil.

En ne procédant à aucune information ou consultation préalables, elle a fait un usage du droit de licencier qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne normalement prudente et diligente.

Il est à cet égard invraisemblable que la Commission européenne qui comme indiqué précédemment, est à l'origine des propositions de directives sur les licenciements collectifs et sur le droit à l'information et la consultation des travailleurs, ait estimé pouvoir ignorer l'esprit et les valeurs qui sous-tendent ces directives et agir comme aucun autre employeur n'aurait pu, à l'époque déjà, envisager de le faire au sein de l'Union européenne.

L'abus de droit paraît d'autant plus caractérisé que la Commission européenne a le 7 décembre 2000 solennellement adhéré à la Charte des droits fondamentaux,

- *dont l'article 27 prévoit que « les travailleurs ou leurs représentants doivent se voir garantir, aux niveaux appropriés, une information et une consultation en temps utile, dans les cas et conditions prévus par le droit communautaire et les législations et pratiques nationales »,*

- dont l'article 30 prévoit que « tout travailleur a droit à une protection contre tout licenciement injustifié, conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales ».

Même si la Charte des droits fondamentaux n'imposait, comme telle, aucune procédure déterminée, la Commission européenne ne pouvait ignorer l'attente légitime des travailleurs à être informés et consultés préalablement alors que :

- en mars 2001, elle avait déclaré qu'elle entendait faire du respect des droits contenus dans la Charte un impératif de son action quotidienne « dans (ses) relations avec les citoyens et les destinataires de ses décisions, comme dans (ses) règles et procédures internes » (Doc. Sec (2001) 380/3) ;
- dès son adoption, la Charte des droits fondamentaux a été considérée comme ayant une « évidente vocation à servir, lorsque ses dispositions le permettent, de paramètre de référence substantiel pour tous les acteurs - États membres, institutions, personnes physiques et morales - de la scène communautaire » (conclusions de l'avocat général Tizzano présentées le 8 février 2001 dans l'affaire BECTU c. Secretary of State for Trade and Industry, C-173/99, point 28) ;
- comme l'a décidé le tribunal de la fonction publique, « en proclamant solennellement la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, le Parlement, le Conseil et la Commission ont nécessairement entendu lui reconnaître une signification particulière, dont il convient, en l'espèce, de tenir compte pour l'interprétation des dispositions du statut et du RAA » (Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne (assemblée plénière), arrêt du 26 octobre 2006, F-1/05, Pia Landgren contre commission, point 77).

Ainsi, dans l'appréciation du caractère anormal de l'exercice du droit de licenciement, il y a également lieu d'avoir égard à la distorsion manifeste entre les attentes légitimes suscitées par l'adhésion de la Commission européenne à la Charte des droits fondamentaux et le caractère brutal des licenciements auxquels elle a procédé » (arrêt du 24 avril 2012, dossier de Madame L., pièce n° 21).

28.

L'absence de toute information ou consultation préalables a, de manière certaine, fait perdre la chance d'obtenir des meilleures conditions de licenciement dans le cadre d'une négociation collective.

Le manque d'égards de la Commission est aussi à l'origine d'un dommage moral non négligeable.

L'existence d'un dommage que ne répare le préavis est donc certaine.

En l'absence de modalités plus précises d'évaluation du dommage, ce dernier doit être évalué *ex aequo et bono*.

La Cour n'est pas liée par les appréciations jurisprudentielles auxquelles se réfèrent les intimées.

Les circonstances de la présente espèce sont tout à fait différentes des cas de licenciements abusifs auxquels les juridictions du travail belges sont habituellement confrontées.

Comme la Cour et le tribunal du travail l'ont décidé dans d'autres affaires similaires, une indemnité égale à 12 mois de rémunération est nécessaire pour réparer le dommage subi.

D. Les documents sociaux et les dépens

29.

Au vu des condamnations prononcées, il n'y a pas lieu de revoir les documents sociaux précédemment accordés, mais seulement de délivrer les documents correspondant aux dommages et intérêts dont le paiement devra intervenir à la suite du présent arrêt.

Il n'y a pas de motif de penser que la commission n'exécutera pas ses obligations en la matière. L'astreinte n'est pas justifiée.

30.

Madame L. demande la confirmation des dépens de première instance. Elle sollicite, à titre de dépens d'appel, l'indemnité de procédure maximale de 11.000 Euros, compte tenu de la complexité de l'affaire.

Eu égard à une certaine complexité, le montant de l'indemnité de procédure peut être porté de 5.500 Euros (montant de base) à 7.500 Euros.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Écartant toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Déclare l'appel principal recevable et partiellement fondé,

Déclare l'appel incident non fondé,

Condamne la Commission européenne et l'Union européenne,

- à payer des dommages et intérêts pour discrimination illicite évalués à 5.000 Euros à majorer des intérêts compensatoires au taux légal, à compter du 17 juin 2004,
- à payer des dommages et intérêts pour licenciement abusif de 39.751,09 Euros bruts, à majorer des intérêts légaux calculés sur le montant net pour la période du 17 juin 2004 au 30 juin 2005 et sur le montant brut pour la période subséquente,
- à délivrer les documents sociaux relatifs aux paiements à intervenir ;

Réforme en conséquence le jugement dont appel,

Le confirme en ce qui concerne les dépens,

Déboute Madame L. du surplus de ses demandes,

Condamne la Commission européenne et l'Union européenne aux dépens d'appel liquidés par Madame L. à 11.000 Euros à titre d'indemnité de procédure mais ramenés et taxés par la Cour à la somme de 7.500€.

Ainsi arrêté par :

J.-Fr. NEVEN,

Conseiller,

C. VERMEERSCH,

Conseiller social au titre d'employeur,

A. VAN DE WEYER,

Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

Greffier

G. ORTOLANI,

A. VAN DE WEYER,

C. VERMEERSCH,

J.-Fr. NEVEN,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 13 novembre 2012, où étaient présents :

J.-Fr. NEVEN,

Conseiller,

G. ORTOLANI,

Greffier

G. ORTOLANI,

J.-Fr. NEVEN,