



Numéro du répertoire 2024 /
Date du prononcé 13 février 2024
Numéro du rôle 2020/AB/451
Décision dont appel 19/2254/A

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Avant dire droit – réouverture des débats au 27 mai 2024

Monsieur A _____ **D** _____, NRN _____, domicilié à _____

Appelant,

représenté par Maître _____

contre

La S.A. AION, BCE 0403.199.306, dont le siège est établi à 1040 Bruxelles, rue de la Loi, 34 ;

Intimée,

représentée par Maître _____

*

*

*

I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

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

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

- le jugement prononcé le 17 juin 2020 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, 3^{ème} chambre (R.G. n°19/2254/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête de la partie appelante, remise au greffe de la cour le 17 juillet 2020 ;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire en date du 2 septembre 2020 fixant un calendrier de procédure et une date de plaidoiries ;
- les conclusions (de synthèse) des parties ;
- les dossiers des parties.

Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 12 décembre 2023.

Les débats ont été clos.

L'affaire a ensuite été prise en délibéré.

II. SYNTHÈSE DES FAITS

1.-

M. Al est entré au service de l'intimée (anciennement la société « B, MC PA Bf ») le 2 novembre 1992.

Avec effet au 21 avril 2005, il a été promu en qualité de directeur de la division administrative de la société, avec un pouvoir de signature « A ».

Au moment de cette promotion, la banque lui a écrit: « *Bien que pour l'heure, votre grade et votre rémunération – qui en janvier de cette année avaient anticipé cette désignation – demeurent inchangées ; il va de soi que la Direction Générale fera au Conseil, de manière progressive et en temps opportun, les propositions d'adaptations adéquates tant de votre grade que de votre rémunération en fonction de l'évolution de votre maîtrise, de votre capacité de gestion des activités, ainsi que des objectifs atteints* » (pièce 1 de M. A).

Avec effet au 1^{er} janvier 2007, M. Al a été nommé dans le grade de « sous-directeur » (pièce 2 de son dossier).

À partir de décembre 2007, il a été membre du comité de direction et a été désigné administrateur de la banque (pièce 4 de son dossier).

Le 17 juin 2019, il a été licencié avec effet immédiat et paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Il a également été révoqué de ses mandats au sein du conseil d'administration et du comité de direction (pièce 37 de M. A).

2.-

Quelques mois avant la rupture du contrat de travail, les parties se sont opposées à propos de l'affiliation de M. A à une assurance de groupe souscrite par la banque, le 15 octobre 1993, pour son personnel de direction, auprès de la compagnie d'assurances W (le contrat a été ensuite repris par la compagnie A).

Dans la première version du contrat d'assurance (en 1993 ; contrat n° BC 15830), les conditions d'affiliation étaient définies comme suit (pièce 3 de M. A ; article 3) :

« 1. Membres du personnel au service du preneur d'assurance au moment de la conclusion de l'assurance de groupe

Le membre du personnel qui est au service du preneur d'assurance au moment de la conclusion de l'assurance de groupe peut s'affilier à celle-ci à cette date pour autant qu'il remplisse les conditions suivantes :

- *catégorie de personnel : membres de la direction*
- *âge minimum : 45 ans*
- *âge maximum : 60 ans*

et pour autant qu'il ne soit pas à cette date en période de préavis ou en incapacité de travail.

Si au moment de la conclusions de l'assurance de groupe le membre du personnel en service refuse de s'affilier bien que remplissant les conditions d'affiliation, il peut le faire ultérieurement. Dans ce cas, son acceptation par la compagnie peut être subordonnée au résultat favorable d'un examen médical passé à ses frais.

2. Membres du personnel engagés par le preneur d'assurance après la conclusion de l'assurance de groupe

Dès l'instant où un membre du personnel remplit les conditions suivantes :

- *catégorie de personnel : membres de la direction*
- *âge minimum : 45 ans*
- *âge maximum : 60 ans*

il est obligatoirement affilié à l'assurance de groupe pour le 1^{er} du mois qui suit cet instant, pour autant qu'à cette date il ne soit pas en période de préavis ou en incapacité de travail ».

Le règlement d'assurance de groupe ne définit pas la notion de « membre de la direction ».

Le 1^{er} avril 1994, les conditions d'affiliation ont été modifiées et il y a été ajouté une catégorie de personnel à savoir : « employés, avec grade de sous-directeur, transférés de la société MI ... » (société-mère de la société belge). L'article relatif aux primes patronales (article 6) a également été adapté (pièce 3.1 de M. A| ...).

Un second avenant, signé le 31 décembre 1996, a apporté des modifications (avec effet au 1^{er} janvier 1996) pour tenir compte des dispositions de la loi relative aux régimes de pensions complémentaires du 6 avril 1995 et de son arrêté d'exécution (pièce 3.2 de M. Ai ...).

A dater du 1^{er} décembre 1998, le champ d'application du contrat d'assurance de groupe a été modifié comme suit (nous mettons en évidence) :

« 2. Membres du personnel engagés par le preneur d'assurance après la conclusion de l'assurance de groupe »

Dès l'instant où un membre du personnel remplit les conditions suivantes :

- catégorie de personnel : **membres de la direction (à l'exclusion des sous-directeurs) ou les employés avec le grade de sous-directeur, transférés de la société « M. A. B. »**.

Il est obligatoirement affilié à l'assurance de groupe pour le 1^{er} du mois qui suit cet instant, pour autant qu'à cette date il ne soit pas en période de préavis ou en incapacité de travail » (pièce 3.3 de M. A. B. ; l'article 6 sur les primes patronales a également été adapté).

Un quatrième avenant fut établi dans le cadre de l'adoption de la loi du 15 mai 2003 relative aux pensions complémentaires (ci-après : la « L.P.C. »), de son arrêté d'exécution et de la loi anti-discrimination du 25 février 2003 (pièce 3.4 de A.B.).

En 2012, la compagnie A. B. a repris le contrat d'assurance conclu initialement par W. X. Y.

3.-

Dans le contexte de la vente de la banque, M. A. B. a donc fait valoir diverses revendications, notamment le fait que son grade de sous-directeur n'avait pas été ajusté par rapport à son rôle et à ses responsabilités (voir son courriel du 5 novembre 2018 au directeur général, M. S. T. U. V., pièce 4 de son dossier). Le grade de directeur lui aurait permis de bénéficier de l'assurance de groupe en question (en plus d'une assurance de groupe pour les cadres, dont il a bénéficié).

Le 2 mai 2019, son conseil a interpellé le directeur général de la banque à ce sujet en mettant la banque en demeure de verser une prime de 394.305,56 euros dans cette assurance de groupe (pièce 5 de M. A. B.).

Par courrier en réponse du 8 mai 2019, la banque a contesté cette demande (pièce 6 de A.B.), précisant qu'une seule personne était affiliée au règlement litigieux, à savoir M. A. B. C. D., directeur général adjoint de la banque (page 4 du courrier).

Le 13 mai 2019, le conseil de M. A. B. C. D. a maintenu sa position, à savoir qu'il considère remplir les conditions pour être affilié à l'assurance en question, à tout le moins depuis décembre 2007, date de son entrée dans le comité de direction de la banque (pièce 7 de A.B.).

En réponse le 14 mai 2019, la banque a maintenu sa contestation, rappelant que le règlement définissait clairement la notion de membre de la direction comme visant des

personnes dont le grade est supérieur à celui de sous-directeur. L'appartenance au comité de direction est sans incidence puisque le règlement se réfère au grade (pièce 8 de A.B.).

Le différend subsistant, M. A¹ a introduit une procédure devant le tribunal du travail francophone, par requête du 22 mai 2019.

III. LE JUGEMENT DONT APPEL

M. A¹ demandait au tribunal de condamner la S.A. AION à l'affilier à l'assurance de groupe souscrite auprès de la compagnie W (n° BC 15830) et à verser 404.017,29 euros à titre de prime unique à cette assurance.

La S.A. AION contestait cette demande et, subsidiairement, demandait au tribunal de limiter le montant de la prime unique.

Le jugement frappé d'appel a déclaré la demande recevable mais non fondée, en a débouté M. A¹ et l'a condamné aux dépens, soit 8.400 euros à titre d'indemnité de procédure, outre 20 euros à titre de contribution au fonds budgétaire pour l'aide juridique de deuxième ligne.

En substance, le tribunal a estimé que M. A¹ ne prouvait pas qu'il se trouvait dans une situation comparable à un directeur de banque ou à un employé « avec le grade de sous-directeur, transféré de la société M² ». Le tribunal a conclu à l'absence d'une discrimination interdite par l'article 14, § 1^{er} 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).

IV. L'APPEL DE M. A

Suivant ses dernières conclusions, M. A¹ demande à notre cour de dire l'appel recevable et fondé et, en conséquence, réformer le jugement *a quo* en ce qu'il a débouté M. A¹ de sa demande et l'a condamné à payer les dépens de l'instance, y compris l'indemnité de procédure de 8.400 euros, ensuite :

A titre principal :

- Constaté que M. A¹ fait partie de la catégorie de personnel « membre de la direction » bénéficiaire du plan d'assurance de groupe souscrit auprès de l'ancienne compagnie d'assurance W (réf : BC 15830) ;

- Condamner l'intimée à obtenir auprès de la compagnie d'assurance un calcul des réserves qu'aurait acquises le concluant entre le 1er janvier 2006 et le 17 juin 2019 en application du plan BC 15830 ;
- Condamner l'intimée (I) à affilier le concluant à ce plan BC 15830 et (II) à verser une prime unique dans l'assurance de groupe correspondant au montant des réserves calculé par la compagnie (avec maintien de la capitalisation jusqu'au jour de la pension), ou en cas d'impossibilité de verser une prime, payer un montant correspondant (en tenant compte des réserves acquises et de la capitalisation jusqu'à la pension) au concluant au titre de dédommagement ;

A titre subsidiaire :

- Constaté que M. A fait partie de la catégorie de personnel « membre de la direction » bénéficiaire du plan d'assurance de groupe souscrit auprès de l'ancienne compagnie d'assurance W (réf : BC 15830) ;
- Condamner l'intimée (I) à affilier le concluant à ce plan BC 15830 et (II) à verser une prime unique dans l'assurance de groupe d'un montant de 404.017,29 euros à titre principal ou d'un montant de 366.054,42 euros à titre subsidiaire, ou en cas d'impossibilité de verser une prime payer un montant correspondant au concluant au titre de dédommagement;

A titre infiniment subsidiaire :

- Condamner l'intimée à obtenir de la compagnie d'assurance un calcul des réserves qu'aurait acquises le concluant en application de l'avenant n°5 du plan d'assurance de groupe (BC 15830) en tant que sous-directeur entre le 1^{er} janvier 2006 et le 17 juin 2019 ;
- Condamner l'intimée (I) à affilier le concluant à ce plan BC 15830 et (II) à verser une prime unique dans l'assurance de groupe d'un montant de 404.017,29 euros à titre principal ou d'un montant de 366.054,42 euros à titre subsidiaire, ou en cas d'impossibilité de verser une prime payer un montant correspondant au concluant au titre de dédommagement;

A titre très infiniment subsidiaire :

- Condamner l'intimée (I) à affilier le concluant à ce plan BC 15830 et (II) à verser une prime unique dans l'assurance de groupe d'un montant de 240.109,21 euros à titre principal ou d'un montant de 216.032,56 euros à titre subsidiaire, ou en cas d'impossibilité de verser une prime payer un montant correspondant au concluant au titre de dédommagement;

A titre ultimement subsidiaire :

- Après avoir constaté que le concluant aurait dû être affilié au plan BC 15830 en tant que « membre de la direction » ou à tout le moins en tant que « sous-directeur » ; condamner l'intimée à verser une prime unique ou un dédommagement correspondant dont le montant est à fixer par la compagnie d'assurance au regard des primes, participations bénéficiaires et autres variables qui doivent être prises en considération pour le calcul des réserves auxquelles a droit l'appelant jusqu'au jour de sa pension légale.

En toute hypothèse :

Condamner l'intimée aux dépens des deux instances, y compris les indemnités de procédures (2 X 8.400 euros).

V. POSITION DE LA S.A. AION EN APPEL

Suivant ses dernières conclusions, la S.A. formule la demande suivante :

À titre principal, déclarer l'appel recevable mais non fondé, en conséquence confirmer le jugement *a quo* en toutes ses dispositions et condamner M. A aux entiers frais des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure, taxées à la somme de 9.100,00 euros (montant de base 2021 pour une demande entre 250.000,01 euros et 500.000,00 euros) en première instance et à la somme de 9.100,00 euros (montant de base 2021 pour une demande entre 250.000,01 euros et 500.000,00 euros) en degré d'appel ;

À titre subsidiaire, à supposer que la Cour déclare l'avenant n°5 applicable à la situation de Monsieur A *quod non*, limiter le montant brut auquel Monsieur A pourrait éventuellement prétendre à la somme de 46.110,87 euros ; compenser les dépens ou à tout le moins les réduire à la somme de 3.250,00 euros (montant de base 2021 pour une demande entre 40.000,01 euros et 60.000,00 euros) ;

À titre infiniment subsidiaire, à supposer par impossible que la Cour fasse droit aux prétentions de Monsieur A *quod non*, limiter le montant brut auquel il pourrait éventuellement prétendre à titre de prime unique à verser dans l'assurance de groupe W (BC 15830) à la somme de 140.767,85 euros (calcul effectué au 1^{er} janvier 2021 avec arrêt de paiement des primes au 19 mai 2014) et compenser les dépens ou à tout le moins de les réduire à la somme de 6.500,00 euros (montant de base 2021 pour une demande entre 100.000,01 euros et 250.000,00 euros) ;

À titre très infiniment subsidiaire, à supposer par impossible que la Cour fasse droit aux prétentions de Monsieur A *quod non*, limiter le montant brut auquel il pourrait

éventuellement prétendre à titre de prime unique à verser dans l'assurance de groupe W (BC 15830) à la somme de 233.804,62 euros (calcul effectué au 1^{er} janvier 2021 avec poursuite du paiement des primes jusqu'au 31 décembre 2019) ; compenser les dépens ou à tout le moins de les réduire à la somme de 6.500,00 euros (montant de base 2021 pour une demande entre 100.000,01 euros et 250.000,00 euros).

VI. RECEVABILITE DE L'APPEL

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que le jugement frappé d'appel aurait été signifié. L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux (art. 1051 et 1057, C.J.). L'appel est partant recevable.

VII. DISCUSSION

1. Compétence matérielle des juridictions du travail

Les juridictions du travail sont compétentes, matériellement, pour connaître de la demande, en application de l'article 578, 22° du Code judiciaire.

2. Examen de l'appel

2.1. Position des parties

2.1.1. Position de M. ALBANESE

À titre principal, M. A soutient avoir été membre de la direction et avoir droit à des arriérés de primes à verser à son profit à l'assurance de groupe réservée au personnel de direction.

Il soutient qu'il faut de manière prédominante se baser sur la fonction réellement exercée plutôt que sur le titre de la fonction.

La L.P.C. ne définit pas la notion de « personnel de direction » ni de « membre de direction », mais l'on peut se référer à la notion de personnel de direction telle qu'utilisée dans la réglementation sur les élections sociales ou encore dans la loi sur le travail du 16 mars 1971 qui se réfère au personnel de direction ou de confiance, ou encore à une directive européenne 2003/88 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

L'organigramme constitue un élément de preuve sérieux.

Or, depuis 2005, M. A est repris dans les organigrammes comme « membre de direction » (comme directeur de la division administrative) et, depuis 2007, il est sous-directeur, membre du comité de direction et administrateur.

Dans deux publications au Moniteur belge, il est renseigné comme « dirigeant effectif ».

Le grade de sous-directeur est un grade « administratif ».

Les sous-directeurs ne font pas systématiquement partie du comité de direction, des employés qualifiés de « directeurs de division » non plus.

M. A occupait donc un niveau de responsabilité supérieur à son grade administratif de sous-directeur. De fait, il était un membre de direction et devait être affilié à l'assurance de groupe en question.

Ceci est encore confirmé par son pouvoir de signature (catégorie « A »), ses missions de gestion journalière, l'autorité qu'il exerçait sur les membres de la division administrative de la banque, le fait que le comité de direction ne comptait que 3 membres sur environ 110 membres du personnel.

Le grade de directeur ne lui aurait jamais été attribué pour éviter de devoir lui payer les primes dans l'assurance de groupe en question.

M. Al se fonde également sur l'article 45 de la loi du 27 juin 1969 et sur l'article 14, § 1^{er} de la L.P.C. qui consacrent un principe de non-discrimination entre travailleurs pour l'octroi par l'employeur d'avantage social complémentaire aux prestations de la sécurité sociale.

M. A soutient qu'il se trouvait dans une situation comparable à M. A C seule personne affiliée au contrat d'assurance de WI alors qu'il était directeur d'une division de la banque et faisait partie du comité de direction.

Les organigrammes prouvent qu'ils appartenaient tous deux à une même catégorie de travailleurs.

Aucun critère objectif ne vient justifier ce traitement différencié.

En conséquence, il y a lieu de condamner l'intimée à payer des arriérés de primes, la demande n'étant pas prescrite (voir pages 15 et s. des conclusions de A.B.).

Subsidiairement, il y a lieu de faire application d'un avenant n°5 au contrat d'assurance litigieux, lequel prévoit le versement d'une prime annuelle de 300.000 BEF pour les employés avec le grade de sous-directeur (page 18 et s. des conclusions de A.B.).

2.1.2. Position de la S.A. AION

De son côté, AION développe plusieurs moyens :

1. A.B. ne remplissait pas les conditions pour être affilié au « plan W », n'ayant pas de grade supérieur à celui de sous-directeur et n'ayant pas été, au préalable, sous-directeur de la société-mère de la banque. AION conteste que le grade de directeur ne lui aurait pas été accordé pour éviter l'affiliation au plan W. M. A. C. seule personne affiliée au contrat d'assurance litigieux, était directeur général adjoint de la banque et titulaire d'un grade de directeur.
2. Une seule personne peut former une catégorie du personnel. L'article 45 de la loi du 27 juin 1969 n'est pas applicable dans la matière spécifique des pensions complémentaires. Subsidiairement, cet article n'est plus applicable aux pensions complémentaires depuis le 19 mars 2014.
3. A.B. n'a jamais revendiqué le bénéfice de l'assurance de groupe en question jusqu'à ce que soit envisagée la vente de la banque ; dans le doute, la convention s'interprète contre celui qui a stipulé (art. 1162 C. Civ.). Il n'y a pas lieu de se référer à des législations spécifiques qui définissent le personnel de direction.
4. Subsidiairement :
 - a. La demande de A.B. est prescrite, la prescription quinquennale étant d'application, en l'absence de toute infraction continue. Il n'est pas crédible que A.B. n'était pas au courant de l'existence du contrat d'assurances litigieux.
 - b. Le décompte de A.B. est contesté (conclusions de l'intimée, page 24).
 - c. L'avenant n°5 au règlement d'assurance de groupe n'a pas modifié le champ d'application de ce règlement mais concerne uniquement le montant des primes.

2.2. Position de la cour

2.2.1. Principes

1.-

L'article 3, § 1^{er}, 8° de la L.P.C. (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) définit l'affilié comme suit :

« 8° affilié : le travailleur qui appartient à la catégorie du personnel pour laquelle l'organisateur a instauré un régime de pension et qui remplit les conditions d'affiliation prévues dans le règlement de pension, ou pour lequel l'organisateur a conclu un engagement individuel de pension ainsi que l'ancien travailleur qui continue

à bénéficier de droits actuels ou différés conformément au règlement de pension ou à la convention de pension ».

L'article 13 de la L.P.C. précise que l'affiliation à un régime de pension est immédiate pour tous les travailleurs qui ressortissent au régime, sans être subordonnée à une décision complémentaire de l'organisateur, employeur ou organisme de pension.

2.-

L'article 14 de la L.P.C. contient une disposition anti-discrimination (qui a été modifiée à plusieurs reprises depuis la première version de la loi). Son alinéa 1^{er} (en vigueur depuis le 9 juin 2007) dispose :

« 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 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. »

C'est cette disposition anti-discrimination « ouverte » qui s'applique en l'espèce, dès lors que le litige ne porte pas sur une question de discrimination liée à un critère protégé par les lois anti-discriminations mais sur un critère non spécifiquement protégé, à savoir un critère ayant trait à la notion de catégorie de personnel.¹

Comme rappelé dans l'avis n°30 de la commission des pensions complémentaires, à propos de la première mouture de l'article 14 insérée dans la L.P.C., les travaux préparatoires indiquait entre autres ce passage :

« Il va de soi que les catégories qui sont suffisamment déterminées dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, dans la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, dans la législation relative aux conseils d'entreprise, aux comités de prévention et de protection au travail, sont basées sur une distinction licite et sont donc autorisées. Toute autre définition d'une catégorie doit être effectuée avec la plus grande prudence et reposer sur une distinction licite. »

Pour apprécier la définition d'une catégorie de personnel, il peut dès lors être utile d'examiner comment les fonctions ont été présentées dans le cadre des élections sociales, même si le règlement de pension ne s'y réfère pas.

¹ Voyez sur le sujet l'avis n°30 de la commission des pensions complémentaires (spécialement les pages 30 à 37 du rapport, concernant le critère de la catégorie de personnel), disponible sur le site de la FSMA (<https://www.fsma.be/fr/avis-de-la-commission-des-pensions-complementaires>).

Suivant l'article 4, 4° de la loi du 4 décembre 2017 relative aux élections sociales, on entend par personnel de direction : « *les personnes chargées de la gestion journalière de l'entreprise, qui ont pouvoir de représenter et d'engager l'employeur, ainsi que les membres du personnel directement subordonnés à ces personnes, lorsqu'ils remplissent également des missions de gestion journalière* ».

3.-

Jusqu'au 19 mai 2014, l'article 45 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, disposait :

« 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 arrêté royal. »

Depuis le 19 mai 2014, cette disposition a été complétée comme suit (par l'article 23 de la loi du 5 mai 2014 portant modification de la pension de retraite et de la pension de survie et instaurant l'allocation de transition dans le régime de pension des travailleurs salariés et portant suppression progressive des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires) :

« Cet article n'est pas d'application aux pensions complémentaires telles que visées à l'article 3, § 1^{er}, 1°, 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. »

Par cet ajout, le législateur a voulu mettre fin à l'insécurité juridique concernant l'application de l'article 45 en matière de pensions complémentaires, en adoptant le point de vue majoritaire suivant lequel il s'agit d'une disposition générale par rapport à des lois spéciales prévalant en matière de discrimination² et qu'il n'est dès lors plus applicable en matière de pensions complémentaires en raison de l'article 14 de la L.P.C.³

Lors des travaux parlementaires ayant précédé l'adoption de la loi du 5 mai 2014, il a été précisé que la suppression des différences de traitement reposant sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires, n'impliquait pas de porter atteinte aux autres critères de distinction fréquemment utilisés dans le cadre des pensions

² Doc. Parl., Chambre, Doc. 53-3399/002 (amendements), pages 53-54.

³ C. DEVOET, *Pensions complémentaires professionnelles*, 2^e éd., Bruxelles, Larcier, 2020, p. 159 et les références citées.

complémentaires. « *Ainsi, des régimes de pension distincts peuvent être maintenus lorsqu'ils sont d'application à des catégories de personnel distinctes, à condition que le critère de la distinction ne soit pas celui des ouvriers et des employés. Ainsi sont possibles des régimes de pension ou des règlements différents dans le cadre d'un même régime de pension pour des représentants de commerce, des cadres, des membres de la direction, des travailleurs qui sont temporairement envoyés à l'étranger (détachement), des travailleurs qui sont occupés dans un département défini, etc. L'utilisation de critères de distinction ne peut cependant avoir pour effet de maintenir ou d'introduire indirectement une différence de traitement entre ouvriers et employés* ». ⁴

Au sens de l'article 45 précité, il a été jugé qu'il fallait entendre par catégorie de personnel : « *un groupe homogène de travailleurs, auxquels il est justifié d'accorder les mêmes avantages complémentaires de sécurité sociale, déterminé en fonction de la nature de leur travail ou du niveau de leurs responsabilités, ou encore d'autres critères plus stricts, comme un régime spécifique de rémunération* » ⁵.

La doctrine renseigne qu'une catégorie peut être représentée par une seule personne, pour autant que l'appartenance à la catégorie soit déterminée de manière générale et abstraite et puisse s'adapter à une situation de pluralité de membres. ⁶

2.2.2. Application

A. La notion de « membres de la direction » reprise dans le plan W n'englobe pas les sous-directeurs (même s'il étaient qualifiés de « membres de direction » dans les organigrammes)

M. A : demande à bénéficier du règlement de l'assurance de groupe W depuis le 1^{er} janvier 2006.

À cette date, ce règlement prévoit que, pour y être affilié, il faut appartenir à la catégorie de personnel définie comme suit : « *membres de la direction (à l'exclusion des sous-directeurs) ou les employés avec le grade de sous-directeur, transférés de la société « M* ... » ⁷.

⁴ *Doc. Parl.*, Chambre, Doc. 53-3399/002 (amendements), pages 32-33. Voy. S. PÂQUES, B. HEYLEN et J. VAN GYSEGEM, « Chronique de jurisprudence en matière de pensions complémentaires (2017-2022), *Ors.*, 2023, p. 16 : « *Sur la base de la fonction exercée et des responsabilités, un plan de pension distinct pour les cadres ou pour les membres de la direction peut toujours être défendu* ». Voyez la jurisprudence citée par ces auteurs en pages 15 à 17.

⁵ C. trav. Liège, 8 février 2010, *For. ass.* 2010, liv. 105, 117, note P. DOYEN, cité par C. DEVOET, *op. cit.*, p. 158.

⁶ C. DEVOET, *op. cit.*, pp. 158-159.

⁷ Pièce 3 de M. A

Si le règlement ne définit pas ce qu'il y a lieu d'entendre par « *membres de la direction* », il exclut toutefois de son champ d'application l'employé ayant un grade de sous-directeur (autre que celui transféré de la société italienne).

Le règlement exclut donc expressément M. A [redacted] qui avait un grade de sous-directeur, de son champ d'application.

Lorsque les organigrammes reprennent M. A [redacted] et d'autres sous-directeurs (ou des directeurs de division) comme « *membres de direction* », cela signifie qu'ils font partie d'une équipe de direction (au sens large). Toutefois, la notion de « *membres de direction* » reprise dans le règlement W [redacted] est beaucoup plus stricte puisqu'elle exclut expressément les sous-directeurs.

B. Absence d'incidence de la date d'entrée en service

Dans son champ d'application, le règlement litigieux distingue selon que le membre du personnel était déjà au service du preneur d'assurance au moment de la conclusion de l'assurance de groupe, ou selon qu'il a été engagé après cette conclusion.

M. A [redacted] était déjà engagé par la banque (depuis le 2 novembre 1992) lorsque le règlement litigieux a été adopté (en 1993) et il n'était alors pas un membre de la direction.

Les parties ne tirent toutefois aucune conséquence de cette circonstance (soulevée par le premier juge), et paraissent s'accorder sur le fait qu'une personne déjà en service au moment de l'adoption du règlement litigieux mais n'ayant pas encore la qualité de « membre de la direction » pouvait bénéficier du règlement litigieux si cette personne devenait, en cours de carrière, un membre de la direction au sens du règlement litigieux.

C. Sur la discrimination alléguée : réouverture des débats

Dès lors que l'article 14 de la L.P.C. contient une règle anti-discrimination spécifique à la matière des pensions complémentaires, cette disposition trouve à s'appliquer pour toute la période en litige (même avant le 19 mai 2014) et ce, à l'exclusion de la disposition très générale contenue à l'article 45 de la loi du 27 juin 1969.

Par ailleurs, si rien ne paraît exclure qu'une catégorie de personnel soit composée d'une seule personne, il n'en demeure pas moins que cette situation peut paraître suspecte (dissimuler un engagement individuel de pension) et doit amener à un examen prudent et rigoureux sous l'angle de la discrimination.

La S.A. AION explique que seul M. C [redacted], directeur général adjoint, a bénéficié du règlement d'assurance litigieux.

Il en est déduit que M. C[] appartenait, seul, à la catégorie de personnel telle que définie dans le règlement litigieux.

Il convient de vérifier tout d'abord si les situations de M. A[] et du seul bénéficiaire de l'assurance de groupe litigieuse, M. Alain C[] étaient ou non *comparables*, comme le soutient M. A[] et ce que la banque conteste.

M. A[] et M. C[] formaient-ils ou pas un groupe homogène de travailleurs, eu égard à la nature de leur travail et au niveau de leurs responsabilités ?

M. A[] était responsable d'une des divisions de l'entreprise, à savoir la division administrative.

En 2006, alors qu'il n'était pas encore « sous-directeur », il était déjà repris dans les organigrammes comme « *membre de direction – division administrative* » (pièce 20 de M. A[]).

En 2007, il est nommé au grade de sous-directeur (avec effet au 1^{er} janvier 2007).⁸

Dans l'organigramme de 2007 et les suivants (pièces 21 à 29 de M. A[], M. A[] est mentionné comme « *membre de direction – division administrative* ».

Il est également, depuis décembre 2007, membre du comité de direction et administrateur.

En 2007, M. A[] C[] est quant à lui désigné, non plus comme sous-directeur comme en 2006⁹ (pièce 20 de M. A[], mais comme « *directeur général adjoint* » (il y a également un directeur général).

M. C[] entre également au comité de direction en 2007, soit la même année que M. A[] (le troisième membre est le directeur général).

Jusqu'à la fin 2018 (derniers organigrammes produits), et vraisemblablement jusqu'à leur révocation comme administrateurs¹⁰, M. A[] et M. C[] resteront les deux membres du comité de direction de la banque, au côté du directeur général de la banque comme troisième personne (ce dernier étant détaché de la société italienne).

Le comité de direction ne comptait que trois membres (sur un effectif d'une centaine de travailleurs).

⁸ Pièce 2 de M. A[]

⁹ M. C[] était sous-directeur depuis 1999 : pièce 15 de M. A[]

¹⁰ La loi bancaire (loi du 25 avril 2014) prévoit que le comité de direction d'une banque constituée sous forme de société anonyme se compose d'administrateurs.

M. A[redacted] était le seul employé avec le grade de « sous-directeur » de la banque à être membre du comité de direction, qui est en principe l'organe de gestion journalière de la banque.

Il avait donc des responsabilités plus larges que les autres sous-directeurs.

M. A[redacted] soutient d'ailleurs dans ses conclusions qu'il était en charge de la gestion journalière, sans être contredit sur ce point.

Dans son courriel du 5 novembre 2018, M. A[redacted] signe en qualité de « *Directeur opérationnel – Chief Operating Officer – Administrateur* ». ¹¹

Il ressort de publications aux annexes du Moniteur belge qu'en 2008, M. A[redacted] est renseigné comme « *dirigeant de banque* » et qu'en 2016 et 2019, M. A[redacted] est désigné comme administrateur et « *dirigeant effectif* » au côté de M. C[redacted] et du directeur général. ¹²

Certes, les organigrammes établissent une distinction entre les « dirigeants » (le directeur général et le directeur général adjoint) et les « directeurs » de division (voir p. ex. pièces 30 à 32 de M. A[redacted]). Cependant, dans les organigrammes, le comité de direction occupe logiquement une place à part.

Si M. C[redacted] était nommé directeur général adjoint, il demeurerait également directeur d'une division de la banque (division financière et crédit : voir les organigrammes produits par M. A[redacted]) ¹³, tout comme M. A[redacted]

Il y a donc plusieurs similitudes entre M. A[redacted] et M. C[redacted] :

- administrateurs et membres du comité de direction depuis 2007 ;
- directeurs d'une division de l'entreprise ;
- même pouvoir de signature (« A »).

Cependant :

- M. C[redacted] a été sous-directeur dès 1999 (et M. A[redacted] à partir de 2007) ;
- M. C[redacted] a été nommé directeur général adjoint en 2007 (alors que M. A[redacted] était désigné sous-directeur la même année) ;

¹¹ Pièce 5 de M. A[redacted]

¹² Pièce 38 de son dossier.

¹³ Par exemple, en 2017 et 2018 (pièces 31 et 32 de M. A[redacted]), M. C[redacted] est :

- Administrateur
- Membre du comité de direction
- Directeur général adjoint
- Directeur de la division financière et crédits.

- M. C. a été secrétaire du conseil d'administration (v. p. ex. dans l'organigramme de 2018) ;
- M. C. apparaît également sur les organigrammes sous un onglet « *salle des marchés et trésorerie* » (p. ex. 2016).

Au vu des éléments produits à ce stade du litige, la cour s'interroge fondamentalement sur les différences concrètes de tâches et de responsabilités entre M. C. et M. Al. compte tenu des similitudes relevées ci-avant.

Aucune des parties ne détaille les implications concrètes, en termes de responsabilités et de tâches, qu'entraînait la participation à ce comité de direction.

Suivant l'article 8.3, alinéa 4 du Code civil, toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve. Les parties ont l'obligation de fournir les informations dont elles disposent (ou dont elles pourraient raisonnablement disposer) pour aider à la solution du litige.¹⁴

La cour s'estime insuffisamment informée et, avant-dire droit plus avant, décide d'ordonner une réouverture des débats pour permettre aux parties de s'expliquer sur les points repris au dispositif.

Les parties pourraient à cette fin utilement joindre à leur dossier, entre autres, des attestations écrites, notamment de M. C. (cf. art. 961/2 du Code judiciaire : « *les attestations sont produites par les parties ou à la demande du juge* »¹⁵), lequel pourrait utilement éclairer la cour sur le contenu de ses fonctions et de ses responsabilités durant la période litigieuse (2007 à 2019).

¹⁴ V. DE WULF et C. JOISTEN, « La preuve civile, trois ans après la réforme », in D. MOUGENOT, *La preuve*, CUP Liège, 2023, p. 20.

¹⁵ Voy. D. MOUGENOT, « Chapitre 3 - Témoignages écrits » in *Mesures d'instruction en matière civile*, 1^e édition, Bruxelles, Bruylant, 2016, pp. 73-75

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL, statuant après un débat contradictoire,

Avant-dire droit plus avant,

Ordonne d'office la réouverture des débats afin de permettre aux parties de s'expliquer plus avant sur les différences concrètes de fonctions et de responsabilités entre M. A C et M. D Al entre 2007 et 2019 et notamment sur les points suivants :

- Quelle était l'implication pour M. C , en termes de fonctions et de responsabilités, du titre/grade de « *directeur général adjoint* » ?
- Quelles étaient les règles de fonctionnement au sein du comité de direction? Que prévoyaient les statuts de la banque à ce propos ? Existait-il un règlement du comité de direction ? Quelles étaient les compétences du comité de direction ?
- Quels étaient les éventuels liens hiérarchiques entre M. C et M. Al ? Quelle était la ligne hiérarchique de chacune de ces deux personnes ? A qui devaient-elles rapporter ?
- Quel était le contenu de la liste du personnel de direction lors des élections sociales de 2016, 2012 et 2008 ?

Aux fins de la réouverture des débats, invite les parties à s'échanger et à remettre au greffe de la cour leurs conclusions et pièces dans les délais suivants, sous peine d'être écartées d'office des débats :

- pour l'intimée (la S.A. AION) : 12 mars 2024 ;
- pour l'appelant (M. Al) : 5 avril 2024 ;
- pour l'intimée (la S.A. AION) : 26 avril 2024.

Fixe la cause à l'audience extraordinaire du **lundi 27 mai 2024 à 14 h 00** de la 4^{ème} chambre de la cour du travail de Bruxelles, siégeant au lieu ordinaire de ses audiences, Place Poelart, 3 à 1000 Bruxelles, salle 0.7, pour une durée de 30 minutes.

Réserve les dépens.

Cet arrêt est rendu et signé par :

, conseiller,
, conseiller social au titre d'employeur,
, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de , greffier

, conseiller social au titre d'employeur, qui a assisté aux débats et participé au délibéré dans la cause, est dans l'impossibilité de signer le présent arrêt. Conformément à l'article 785 du Code Judiciaire, l'arrêt est signé par conseiller, , conseiller social au titre d'employé.

et prononcé, à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 13 février 2024, où étaient présents :

, conseiller,
, greffier