



Expédition

Numéro du répertoire 2024 /
Date du prononcé 3 septembre 2024
Numéro du rôle 2020/AB/451
Décision dont appel tribunal du travail de Bruxelles 17 juin 2020 19/2254/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Réouverture des débats sur les dépens

Monsieur D. A.,

partie appelante,
représentée par Maître D. P., avocat à 1050 BRUXELLES,

contre

La SA AION, BCE 0403.199.306,
dont le siège est établi à 1210 BRUXELLES, Avenue du Boulevard 21,
partie intimée,
représentée par Maître M. M., avocat à 1150 WOLUWE-SAINT-PIERRE

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 ;
- les conclusions et pièces des parties ;
- l'arrêt prononcé le 13 février 2024 par la cour du travail, ordonnant la réouverture des débats ;
- les conclusions après réouverture des débats de l'appelant ;
- les conclusions et conclusions de synthèse après réouverture des débats de l'intimée ;
- les pièces complémentaires des parties.

Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 27 mai 2024. Les débats ont été clos. L'affaire a ensuite été prise en délibéré.

II. RAPPEL DES FAITS

1.-

M. D. A. est entré au service de l'intimée (anciennement la société « BANCA MONTE PASCHI BELGIO ») 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. D. A.).

Avec effet au 1^{er} janvier 2007, M. D. A. 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. D. A.).

2.-

Quelques mois avant la rupture du contrat de travail, les parties se sont opposées à propos de l'affiliation de M. D. 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 WINTERTHUR (le contrat a été ensuite repris par la compagnie AXA).

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. D. 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 conclusion 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 « *membres 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 MONTE DEI PASCHI DI SIENA* » (société-mère de la société belge). L'article relatif aux primes patronales (article 6) a également été adapté (pièce 3.1 de M. D. 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. D. A.).

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 « MONTE DEI PASCHI DI SIENA ».*

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. D. A. ; 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 M. D. A.).

En 2012, la compagnie AXA a repris le contrat d'assurance conclu initialement par WINTERTHUR.

3.-

Dans le contexte de la vente de la banque, M. D. A. 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., pièce 4 de son dossier). Le grade de directeur lui aurait permis, selon lui, 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. D. A.).

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

Le 13 mai 2019, le conseil de M. D. A. 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 M. D. A.).

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 M. D. A.).

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

III. LE JUGEMENT DONT APPEL

M. D. A. demandait au tribunal de condamner la S.A. AION à l'affilier à l'assurance de groupe souscrite auprès de la compagnie WINTERTHUR (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. D. A. 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. D. A. 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 MONTE DEI PASCHI DI SIENA* ». 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. D. A.

Suivant ses dernières conclusions, avant réouverture des débats (*demande inchangée après réouverture des débats*), M. D. A. demandait à notre cour de dire l'appel recevable et fondé et, en conséquence, réformer le jugement *a quo* en ce qu'il l'a débouté 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 qu'il 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 Winterthur (réf : BC 15830) ;
- Condamner l'intimée à obtenir auprès de la compagnie d'assurance un calcul des réserves qu'aurait acquises M. D. A. entre le 1er janvier 2006 et le 17 juin 2019 en application du plan BC 15830 ;

- Condamner l'intimée (I) à affilier M. D. A. 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) à M. D. A. au titre de dédommagement ;

A titre subsidiaire :

- Constaté que M. D. 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 Winterthur (réf : BC 15830) ;
- Condamner l'intimée (I) à l'affilier 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 à M. D. A. 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 M. D. A. 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 M. D. A. 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 à M. D. A. au titre de dédommagement;

A titre très infiniment subsidiaire :

- Condamner l'intimée (I) à affilier M. D. A. 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 lui payer un montant correspondant au titre de dédommagement ;

A titre ultimement subsidiaire :

- Après avoir constaté que M. D. A. 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 M. D. A. 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. DEMANDES DE LA S.A. AION EN APPEL

Suivant ses dernières conclusions avant réouverture des débats, la S.A. formule la demande suivante (*inchangée après réouverture des débats*) :

À titre principal, déclarer l'appel recevable mais non fondé, en conséquence confirmer le jugement *a quo* en toutes ses dispositions et condamner M. D. 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 D. A., *quod non*, limiter le montant brut auquel Monsieur D. 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 D. A., *quod non*, limiter le montant brut auquel il pourrait éventuellement prétendre à titre de prime unique à verser dans l'assurance de groupe WINTERTHUR (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 D. A., *quod non*, limiter le montant brut auquel il pourrait

éventuellement prétendre à titre de prime unique à verser dans l'assurance de groupe WINTERTHUR (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. L'ARRET DE LA COUR DU 13 FEVRIER 2024 ET LA REOUVERTURE DES DEBATS

Dans son arrêt interlocutoire du 13 février 2024, la cour a déclaré l'appel recevable et a décidé, avant-dire droit plus avant sur le fond, d'ordonner 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. A., entre 2007 et 2019 et notamment sur les points suivants :

- Quelle était l'implication pour M. A. 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. A. C. et M. D. A.? 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?

Pour rappel, la cour a énoncé les **principes** comme suit :

« 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.

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. »

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>).

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^o, 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 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 *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.

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.

La cour a ensuite fait **application** des principes comme suit :

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

M. D. A. demande à bénéficier du règlement de l’assurance de groupe WINTERTHUR 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 « MONTE DEI PASCHI DI SIENA ».*⁷

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. D. A., qui avait un grade de sous-directeur, de son champ d’application.

Lorsque les organigrammes reprennent M. D. A. 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 WINTERTHUR 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. D. A. 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

⁷ Pièce 3 de M. D. A.

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. A. C., directeur général adjoint, a bénéficié du règlement d'assurance litigieux.

Il en est déduit que M. A. 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. D. A. et du seul bénéficiaire de l'assurance de groupe litigieuse, M. A. C., étaient ou non *comparables*, comme le soutient M. D. A. et ce que la banque conteste.

M. D. A. et M. A. 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. D. 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. D. 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. D. A.), M. D. 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. D. A.), mais comme « *directeur général adjoint* » (il y a également un directeur général).

M. A. C. entre également au comité de direction en 2007, soit la même année que M. D. 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. D. A. et M. A. 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).

M. D. A. 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.

⁸ Pièce 2 de M. D. A..

⁹ M. A. C. était sous-directeur depuis 1999 : pièce 15 de M. D. 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. D. A. 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. D. A. signe en qualité de « *Directeur opérationnel – Chief Operating Officer – Administrateur* ». ¹¹

Il ressort de publications aux annexes du Moniteur belge qu'en 2008, M. D. A. est renseigné comme « *dirigeant de banque* » et qu'en 2016 et 2019, M. D. A. est désigné comme administrateur et « *dirigeant effectif* » au côté de M. A. C. 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. D. A.). Cependant, dans les organigrammes, le comité de direction occupe logiquement une place à part.

Si M. A. C. 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. D. A.) ¹³, tout comme M. D. A.

Il y a donc plusieurs similitudes entre M. D. A. et M. A. C. :

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

Cependant :

- M. A. C. a été sous-directeur dès 1999 (et M. D. A. à partir de 2007) ;
- M. A. C. a été nommé directeur général adjoint en 2007 (alors que M. D. A. était désigné sous-directeur la même année) ;
- M. A. C. a été secrétaire du conseil d'administration (v. p. ex. dans l'organigramme de 2018) ;
- M. A. 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. A. C. et M. D. A., 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

¹¹ Pièce 5 de M. D. A..

¹² Pièce 38 de son dossier.

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

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

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. A. 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). »

VII. REPRISE DE LA DISCUSSION APRES REOUVERTURE DES DEBATS

1.-

Pour rappel, bien que le règlement d'assurance de groupe écarte les sous-directeurs (grade de M. D. A.) de son champ d'application, la cour a estimé qu'il fallait vérifier si la différence de traitement par rapport au directeur général adjoint M. A. C. (seul bénéficiaire de ladite assurance¹⁶) était justifiée en comparant les tâches et responsabilités, à défaut de quoi il faudrait conclure à une discrimination interdite, obligeant AION à rétablir l'égalité en appliquant ledit règlement à M. D. A.

En d'autres termes, la cour a déjà décidé, dans l'arrêt du 13 février 2024, qu'en tant que titulaire du grade de « sous-directeur », M. D. A. n'entre pas dans le champ d'application du règlement litigieux.

Même si, en tant que sous-directeur, M. D. A. faisait partie d'une équipe de « direction » de la banque (au sens large), le règlement exclut cette catégorie (ou sous-catégorie) de membres du personnel de direction, sauf s'ils ont été transférés de la société italienne (*cf.* les termes « *membres de la direction (à l'exclusion des sous-directeurs) ou les employés avec le grade de sous-directeur, transférés de la société « MONTE DEI PASCHI DI SIENA »* »).

Si le règlement précise qu'il exclut les sous-directeurs, c'est manifestement pour éviter l'ambiguïté liée au fait que ceux-ci font partie de l'équipe de direction (au sens large) et que, sans cette exclusion, ils pourraient être compris dans l'expression « membres de la direction ». A noter que cette précision (l'exclusion des sous-directeurs non transférés de la société italienne) est intervenue à partir du 1^{er} décembre 1998 (date à laquelle M. D. A. n'était pas encore sous-directeur) ; elle n'a donc pas été édictée spécialement pour exclure M. D. A. du bénéfice de l'assurance, ce qu'il ne soutient d'ailleurs pas (il soutient par contre

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

¹⁶ Quant au fait que le directeur général ne soit pas affilié, cela n'a pas été abordé par les parties mais s'explique vraisemblablement par le fait que ce directeur général était détaché (et non transféré) de la société-mère italienne et n'était donc pas un membre du personnel de la société belge (*cf.* pièce 16, page 8 de AION : structure de la rémunération du directeur général, qui indique « *cadre détaché* »).

que son grade n'aurait volontairement pas été adapté pour éviter qu'il entre dans la catégorie visée par le règlement, ce que conteste l'intimée).

C'est donc sous l'angle de l'éventuelle discrimination que la cour a considéré qu'il fallait examiner la demande de M. D. A. Soit sa situation est *comparable* à celle de M. A. C. (bénéficiaire du règlement), auquel cas une discrimination pourrait être constatée s'il n'y a pas de justification objective de la différence de traitement. Soit leur situation n'est pas comparable, auquel cas il n'y a pas de discrimination.

2.-

La S.A. AION a conclu et a produit des pièces complémentaires, notamment :

- une attestation écrite de M. A. C., ancien directeur général adjoint de la banque, accompagnée d'annexes (pièces 8 et s. de son dossier) ;
- une attestation écrite de M. Bruno DE., membre du personnel de la S.A. AION et anciennement directeur de la division crédit de la banque « MONTE PASCHI » en Belgique (pièce 14 et annexes) ;
- une attestation écrite complémentaire de M. A. C., apportant des précisions suite à l'attestation rédigée par M. D. A.

La S.A. AION en conclut que le rôle de M. A. C. au sein de la banque était bien celui d'un directeur général adjoint chapeautant la banque et rendant compte au directeur général auquel il était subordonné (et au conseil d'administration) ; il préparait les différents points pour le conseil d'administration dont il assurait le secrétariat ; il était la personne de contact auprès de nombreuses autorités administratives ; il assurait seul la direction de la banque en l'absence du directeur général ; le comité de direction avait en pratique essentiellement pour tâche d'approuver certains crédits et à prendre acte des propositions présentées par le directeur général et le directeur général adjoint en vue des réunions du conseil d'administration ; M. D. A. était hiérarchiquement subordonné à M. A. C. et lui rapportait ainsi qu'au directeur général.

3.-

De son côté, M. D. A. produit à son dossier (pièce 40) une attestation¹⁷ (et des annexes) qu'il a rédigée pour répondre aux questions posées par la cour. Il rappelle certaines dispositions des statuts et le fait qu'il était un des trois membres du comité de direction. Il cite des extraits du « mémorandum de gouvernance » produit par AION (pièce 10) dont il déduit (page 6 de ses conclusions) notamment que les trois membres du comité de direction sont considérés comme dirigeants de la banque et qu'ils perçoivent tous trois une prime en cette qualité. Il en conclut que ses responsabilités et tâches étaient similaires et/ou comparables à celles de M. A. C., dans la mesure où ils étaient tous deux membres du comité de direction, membres du conseil d'administration et directeurs de division de la banque.

¹⁷ Etant partie à la cause et non tiers, l'attestation de M. D. A. n'est pas visée par l'article 961/1 du Code judiciaire.

4.-

Après examen des éléments nouveaux produits à l'occasion de la réouverture des débats, la cour estime qu'au vu des tâches et responsabilités de chacun, M. D. A. ne se trouvait pas dans une situation « comparable » à M. A. C., de sorte qu'il ne peut pas être conclu à l'existence d'une discrimination.

En particulier, M. A. C., en plus d'être responsable d'une division de la banque (division financière et crédits), était directeur général adjoint (« *numéro 2 de la banque* » : page 2 de son attestation, pièce 8 de AION), alors que M. D. A. était quant à lui responsable d'une division, mais sans rôle au niveau de la direction générale de la banque (comme l'indique M. A. C., M. D. A. n'avait « *aucun pouvoir particulier en dehors de sa division* » : page 7 de son attestation en pièce 8 de AION).

Ce rôle de directeur général adjoint impliquait bien des tâches et responsabilités spécifiques, que n'assumait pas M. D. A. ; ce dernier ne peut pas être suivi lorsqu'il relègue la fonction de directeur général adjoint à un rôle « *fictif* » (page 2 de son attestation en pièce 40 de son dossier).

M. A. C. devait régulièrement remplacer le directeur général (détaché de la société-mère italienne) en son absence ou lorsque ce poste était laissé vacant (ce que confirme le mémorandum de gouvernance en page 12 ; pièce 9 de AION). Il agissait donc régulièrement comme directeur général « *faisant fonction* » (attestation de M. A. C., page 2, pièce 14 de AION), rôle que M. D. A. n'a jamais assumé. Or, comme l'explique M. A. C. (page 2 de son attestation complémentaire en pièce 15 de AION), lorsqu'il assumait les tâches de direction générale, il devait assumer la gestion journalière (« *prendre des décisions de manière journalière* »), laquelle pouvait être déléguée par le comité de direction (mémorandum de gouvernance, page 9 *in fine*, pièce 10 de AION).

Le mémorandum de gouvernance indique (page 12) que « *dans la pratique, la dualité « Directeur Général / Directeur Général Adjoint se conçoit comme un partage permanent des décisions opérationnelles.* » Même si, comme l'explique M. D. A. dans son attestation (page 3, pièce 40 de son dossier), cette dualité est évoquée dans un passage relatif à l'approbation des crédits, elle se trouve confirmée de manière générale par l'annexe à l'organigramme (pièce 13 de AION, page 12) qui indique que « *la Direction générale se compose du Directeur Général (et du) Directeur Général Adjoint* ».

Concernant « *la structure de la direction* », M. D. A. (conclusions, page 6), omet d'inclure le responsable de la division commerciale parmi les personnes entre lesquelles les responsabilités opérationnelles sont réparties (voir pages 11 à 13 du mémorandum de gouvernance). De plus, il ne peut être déduit de cette répartition des responsabilités opérationnelles (qui vise également le directeur général) que M. D. A. serait à « *un même niveau hiérarchique* » (ses conclusions, page 6) que M. A. C. À suivre M. D. A., il devrait se

déduire de cette répartition entre responsables qu'il serait également à un même niveau hiérarchique que le directeur général, *quod non*.

De même, ce n'est pas parce que M. D. A. siégeait au comité de direction (pour rappel : comme administrateur¹⁸) qu'il s'en déduirait qu'il avait, en tant que salarié de la banque, les mêmes prérogatives, tâches et responsabilités que les deux autres membres de ce comité de direction (directeur général et directeur général adjoint).

M. A. C. expose dans son attestation (page 5, pièce 8 de AION) que « *dans la pratique, le rôle du comité de direction se bornait à valider les crédits au-delà d'un certain montant* », ce qui apparaît toutefois un peu réducteur au vu des exemples de procès-verbaux de réunion joints à son attestation, dont il ressort que plusieurs sujets étaient abordés, avant d'être présentés en conseil d'administration (même s'il est vrai que, généralement, les sujets abordés se terminent par l'indication que les membres du comité de direction « *prennent acte* »).

L'organigramme de janvier 2019 (pièce 13 de AION) fait clairement apparaître M. A. C. comme directeur général adjoint sur une même ligne que le directeur général et à un niveau supérieur aux directeurs des divisions de l'entreprise.

M. A. C. expose encore (page 6 de son attestation en pièce 8 de AION ; pages 1 et 2 de son attestation complémentaire en pièce 15 de AION) que M. D. A. était subordonné à la direction générale (composée du directeur général et du directeur général adjoint), ce que confirme M. DE. (pièce 14 de AION, page 3/3). M. D. A. admet lui-même qu'il devait rapporter au directeur général (son attestation, page 7, pièce 40 de son dossier) ; or, M. A. C. remplaçait ce dernier en cas d'absence.

M. A. C. est présent également dans différentes autres positions de l'organigramme (direction division financière et crédits, salle de marché et trésorerie, secrétariat du conseil d'administration), ce qui tend à démontrer qu'il était responsable d'une grande variété de tâches au sein de la banque (également comme référent « AMLCO » qui concerne la réglementation en matière de fraude, blanchiment et terrorisme).

M. A. C. atteste qu'il dirigeait la division financière et crédit « *dont l'importance était naturellement stratégique* » (page 6 de son attestation en pièce 8 de AION ; voir également en ce sens l'attestation de M. DE. en pièce 14 de AION : « *l'activité de crédit est une partie principale de la banque qui génère l'essentiel des revenus et des intérêts* »). À cet égard, M. A. C. assumait une importante responsabilité au niveau de l'octroi des crédits avec une autonomie de délibération jusqu'à un montant substantiel (pièce 11, pages 3 et 6).

M. DE. atteste quant à lui (exemples à l'appui : pièce 14 de AION) que M. A. C. exerçait plusieurs rôles non couverts par les activités de « CFO » (responsable de la division financière et crédits), dont (exemples présentés comme non exhaustifs) : la communication

¹⁸ Voir note 10 ci-dessus.

au personnel de la banque concernant divers projets importants, la supervision du déménagement du siège social, la supervision d'un projet informatique, etc. M. A. C. était le contact privilégié du directeur général et s'occupait des contacts avec les autorités belges de contrôle (F.S.M.A., B.N.B.,...) et les responsables de la maison-mère en Italie (page 3 de l'attestation). M. DE. indique encore que « *la fonction de DG adjoint impliquait un rôle plus complet à tous les niveaux de la banque et ce de manière permanente mais plus spécifiquement en cas d'absence ou lorsque aucun directeur général n'était nommé* ».

Eu égard à ces éléments, et même si la situation pouvait paraître à première vue ambiguë essentiellement en raison de la participation de M. D. A. au comité de direction, la cour estime que ce dernier ne démontre pas qu'il se trouvait dans une situation comparable à M. A. C. en termes de fonctions et de responsabilités, de sorte qu'il ne peut être conclu à une discrimination au sens de l'article 14 de la L.P.C.

La demande subsidiaire de M. D. A. n'est pas fondée non plus : l'article 6 relatif aux primes, modifié le 1^{er} décembre 1998 (pièces 4 et 7 de AION), vise « *les employés avec le grade de sous-directeur* », mais ceux-ci doivent être *affiliés* ; or, pour l'être, ils doivent remplir les conditions d'affiliation qui ne visent ces employés que s'ils ont été transférés de la société italienne « Monte Dei Paschi Di Siena », ce qui n'est pas le cas de M. D. A.

L'appel de M. D. A. n'est dès lors pas fondé.

VIII. DEPENS

Suivant l'article 1017, alinéa 1^{er} du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. Toutefois, les frais inutiles, y compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022, sont mis à charge, même d'office, de la partie qui les a causés fautivement.

Les dépens comprennent entre autres l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire et la contribution visée à l'article 4, § 2 de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (art. 1018, 6° et 8°, C.J.).

Le juge doit déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de procédure, conformément aux dispositions du tarif des indemnités de procédure. Ce faisant, il ne méconnaît pas le principe dispositif¹⁹.

Suivant l'article 1022, alinéa 3 du Code judiciaire (nous soulignons) :

¹⁹ Cass., 13 janvier 2023, n°C.22.0158.N/1, *J.T.*, 2023/10, p. 174-175.; J.-F. VAN DROOGHENBROECK, « Indemnité de procédure et principe dispositif », *J.T.*, 2023/10, pp. 175-176.

« À la demande d'une des parties, éventuellement formulée sur interpellation par le juge, celui-ci peut, par décision spécialement motivée, soit réduire l'indemnité soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte :

- de la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité;
- de la complexité de l'affaire;
- des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause ;
- du caractère manifestement déraisonnable de la situation ».

Eu égard au montant de la demande (entre 250.000,01 euros et 500.000,00 euros), le montant de base de l'indemnité de procédure est de 8.400 euros pour la première instance (montant applicable au moment de la prise en délibéré de l'affaire en première instance) et de 10.500 euros pour l'appel (montant applicable depuis le 1^{er} novembre 2022).

Ces montants paraissent considérables (18.900 euros au total), alors que le litige porte sur une demande relativement circonscrite (même si elle a nécessité quelques développements).

La cour estime devoir interpeller les parties à ce propos, conformément à l'article 1022, al. 3 du Code judiciaire.

Les débats seront rouverts à cette fin sur cette seule question, mais sans nouvelle audience. En effet, suivant l'article 775, alinéa 1^{er} du Code judiciaire, « si la réouverture des débats est ordonnée, le juge invite les parties à s'échanger et à lui remettre, dans les délais qu'il fixe et sous peine d'être écartées d'office des débats, leurs conclusions sur le moyen ou la défense justifiant celle-ci. Le cas échéant, il fixe le jour et l'heure où les parties seront entendues sur l'objet qu'il détermine » (nous soulignons). Comme le renseigne la doctrine, la procédure de réouverture des débats peut être exclusivement écrite, à moins que le juge ne fixe une audience pour entendre les parties sur l'objet de la réouverture des débats, le cas échéant sans prévoir d'observations écrites²⁰.

²⁰ Voir DE LEVAL, *Manuel de droit judiciaire*, T. II, Vol. 1, 2^{ème} éd., Bruxelles, Larcier, 2021, p. 886.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL, statuant après un débat contradictoire et après réouverture des débats,

Déclare l'appel de M. D. A. non fondé ;

Confirme le jugement frappé d'appel en ce qu'il l'a débouté de sa demande ;

Condamne M. D. A. aux dépens et lui délaisse la contribution de 20 euros destinée au fonds pour le financement de l'aide juridique de seconde ligne (tant pour l'instance que pour l'appel) ;

Avant-dire droit plus avant sur le montant de l'indemnité de procédure, d'instance et d'appel, interpelle les parties conformément à l'article 1022, al. 3 du Code judiciaire, comme indiqué ci-avant et ordonne la réouverture des débats sur ce seul point ;

À cette fin, invite les parties à s'échanger et à remettre au greffe de la cour leurs conclusions (limitées à cette seule question) et pièces éventuelles dans les délais suivants, sous peine d'être écartées d'office des débats :

- pour l'appelant (M. D. A.) : vendredi 20 septembre 2024 ;
- pour l'intimée (la S.A. AION) : vendredi 4 octobre 2024 ;

Dit n'y avoir lieu d'entendre les parties sur l'objet de la réouverture des débats.

Dit que, au terme du dernier délai de remise des conclusions (4 octobre 2024), les débats ainsi rouverts seront clos et l'affaire reprise en délibéré pour statuer uniquement sur le montant de l'indemnité de procédure ; l'arrêt sera prononcé le 18 octobre 2024.

Cet arrêt est rendu et signé par :

F.-X. H., conseiller,
M. P., conseiller social au titre d'employeur,
N. D., conseiller social au titre d'employé,
Assistés de I. M., greffier

I. M., N. D., M. P., F.-X. H.,

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

F.-X. H., conseiller,

I. M., greffier

I. M.

F.-X. H.