

Numéro du rôle : 5109

Arrêt n° 191/2011
du 15 décembre 2011

A R R E T

En cause : la question préjudicielle concernant l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, posée par le Tribunal du travail de Courtrai.

La Cour constitutionnelle,

composée des présidents M. Bossuyt et R. Henneuse, et des juges A. Alen, J.-P. Snappe, E. Derycke, J. Spreutels et T. Merckx-Van Goey, assistée du greffier P.-Y. Dutilleux, présidée par le président M. Bossuyt,

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

*

* *

I. *Objet de la question préjudicielle et procédure*

Par jugement du 9 février 2011 en cause de Stefanie Rommens contre la SA « Modular Lighting Instruments », dont l'expédition est parvenue au greffe de la Cour le 21 février 2011, le Tribunal du travail de Courtrai a posé la question préjudicielle suivante :

« L'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution en ce que le travailleur qui est licencié au cours de la période pendant laquelle il a réduit ses prestations de travail dans le cadre du crédit-temps, par application de la CCT n° 77bis, a droit seulement à une indemnité de congé calculée sur la base de la rémunération à laquelle il a effectivement droit au moment de son licenciement, alors que le travailleur qui est licencié au cours de la période pendant laquelle il exerce son droit au congé parental a droit, par application de l'article 105, § 3, de la loi de redressement du 22 janvier 1985, à une indemnité de congé calculée sur la base de la rémunération qu'il aurait perçue en vertu de son contrat de travail s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail, et ce alors que le fondement des deux formes d'interruption de carrière est le souci de permettre au travailleur de mieux combiner sa vie privée et sa vie professionnelle ? ».

Le Conseil des ministres a introduit un mémoire.

A l'audience publique du 22 novembre 2011 :

- a comparu Me F. Van Beirendonck *loco* Me V. Pertry, avocats au barreau de Bruxelles, pour le Conseil des ministres;
- les juges-rapporteurs E. Derycke et J.-P. Snappe ont fait rapport;
- l'avocat précité a été entendu;
- l'affaire a été mise en délibéré.

Les dispositions de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle relatives à la procédure et à l'emploi des langues ont été appliquées.

II. *Les faits et la procédure antérieure*

Le 6 janvier 1997, Stefanie Rommens est entrée en qualité d'employée à temps plein au service de la SA « Modular Lighting Instruments », sur la base d'un contrat de travail à durée indéterminée. A partir du 1er août 2005, l'emploi de Stefanie Rommens a, en application de la convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations à mi-temps (ci-après : la CCT n° 77bis), été réduit d'un cinquième pour être ramené à un emploi à temps partiel de quatre-vingts pour cent, et ce pour une période de cinq ans. Le 29 mai 2009, la société précitée a mis fin avec effet immédiat au contrat de travail de Stefanie Rommens.

Stefanie Rommens réclame une indemnité de préavis complémentaire et une indemnité de licenciement spéciale. Elle estime que son indemnité de congé doit être calculée comme si elle n'avait pas réduit ses prestations de travail, c'est-à-dire sur la base d'une rémunération pour prestations à temps plein.

Selon le juge *a quo*, se pose dès lors la question de savoir ce qu'il faut entendre exactement par « rémunération en cours », au sens de l'article 39, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ci-après : la loi relative aux contrats de travail), dans le cas où il est mis fin au contrat de travail au cours d'une période de diminution de carrière dans le cadre du crédit-temps : la rémunération à laquelle le travailleur a effectivement droit au moment de la cessation du contrat de travail ou la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit au moment du licenciement si ses prestations de travail dans le cadre du crédit-temps n'avaient pas été réduites.

Le juge *a quo* renvoie à la jurisprudence de la Cour de cassation et de la Cour constitutionnelle ainsi qu'à l'arrêt *Meerts* du 22 octobre 2009 de la Cour de justice de l'Union européenne et pose ensuite d'office la question préjudicielle précitée.

III. *En droit*

- A -

A.1. Le Conseil des ministres fait valoir, en ordre principal, que la catégorie de travailleurs qui ont réduit d'un cinquième leurs prestations de travail sur la base de l'article 6 de la CCT n° 77bis précitée et qui ont droit, en cas de licenciement, à une indemnité de congé calculée sur la base de la rémunération octroyée pour des prestations de travail réduites, n'est pas comparable à la catégorie des travailleurs qui ont réduit leurs prestations de travail dans le cadre du congé parental et qui ont droit, en cas de licenciement sur la base de l'article 105, § 3, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales (ci-après : la loi du 22 janvier 1985), à une indemnité de congé calculée sur la base de la rémunération à laquelle ils auraient eu droit s'ils n'avaient pas réduit leurs prestations de travail.

Le régime du congé parental trouve son fondement dans le droit de l'Union européenne, tandis que le droit des travailleurs de réduire leurs prestations de travail dans le cadre du crédit-temps ne trouve son fondement que dans le droit interne.

En outre, le congé parental poursuit un objectif très spécifique qui diffère du régime de diminution de carrière, lequel a pour objectif de mieux combiner la vie professionnelle et la vie familiale.

Enfin, il existe des différences fondamentales tant en ce qui concerne les conditions d'octroi qu'en ce qui concerne les règles d'organisation des deux systèmes.

A.2. En ordre subsidiaire, pour autant que la Cour estimerait que les deux catégories de personnes sont comparables, le Conseil des ministres soutient qu'en raison des différences déjà citées, la différence de traitement en matière d'indemnité de congé est raisonnablement justifiée.

Le Conseil des ministres souligne que la différence est uniquement la conséquence de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne relative à l'interprétation de l'accord-cadre sur le congé parental, conclu le 14 décembre 1995 et figurant en annexe à la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996. Cette convention-cadre s'applique uniquement au congé parental. La modification de l'article 105, § 3, de la loi du 22 janvier 1985 a, pour la même raison, été limitée au congé parental et des propositions en sens contraire ont été expressément rejetées.

Le Conseil des ministres affirme que la Cour constitutionnelle est elle aussi d'avis que lorsque le législateur a uniquement voulu mettre en œuvre une directive européenne et a, pour cette raison, limité le régime de protection juridique qu'il instaure aux personnes relevant du champ d'application de cette directive, il ne doit pas spécialement justifier, à cette occasion, pour quelle raison il n'a pas étendu ce régime de protection juridique aux catégories qui ne relèvent pas du champ d'application de cette directive.

A.3. Le Conseil des ministres conclut que la question préjudicielle appelle une réponse négative.

- B -

B.1. Le juge *a quo* demande si l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est compatible avec le principe d'égalité et de non-discrimination, consacré par les articles 10 et 11 de la Constitution.

B.2. L'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ci-après : la loi relative aux contrats de travail) dispose :

« § 1er. Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux articles 59, 82, 83, 84 et 115, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité est toutefois toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, lorsque le congé est donné par l'employeur et en méconnaissance des dispositions de l'article 38, § 3, de la présente loi ou de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 1er, l'employeur qui, au cours de l'une des périodes visées à l'article 29, 1°, 6° et 7°, et à l'article 38, § 3, alinéa 1er, 3° et 4°, ne respecte pas les dispositions de l'article 38, § 3, est tenu au paiement d'une indemnité égale à la rémunération normale due pour les périodes ou parties de périodes visées à l'article 38, § 3, alinéa 1er, 3° et 4°, pendant lesquelles le travailleur n'a pas été occupé.

Cette indemnité ne peut toutefois excéder un montant correspondant à trois mois de cette rémunération s'il s'agit d'un ouvrier ou d'un domestique, ou six mois s'il s'agit d'un employé ou d'un représentant de commerce.

§ 3. Sans préjudice des dispositions du § 1er, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, est tenu au paiement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 40 ».

B.3. En vertu des articles 37 et 39 de la loi relative aux contrats de travail, les contrats de travail qui ont été conclus pour une durée indéterminée peuvent être résiliés unilatéralement moyennant un préavis ou, à défaut, moyennant une indemnité de congé, hormis le licenciement pour motif grave.

Par l'article 39 de la loi relative aux contrats de travail, le législateur vise à tempérer les effets que peut avoir une résiliation unilatérale du contrat de travail, en subordonnant en principe la résiliation à un délai de préavis ou, à défaut, au paiement d'une indemnité de congé.

La durée du délai de préavis est réglée aux articles 59, 82, 83, 84 et 115 de la loi relative aux contrats de travail, selon qu'il s'agit d'ouvriers, d'employés ou de travailleurs domestiques. En vertu de l'article 39, § 1er, de cette loi, l'indemnité de congé est fixée sur la base de la « rémunération en cours » qui correspond en principe soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'article 39, § 1er, alinéa 2, précise que l'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours mais aussi tous les avantages acquis en vertu du contrat.

B.4. La question préjudicielle concerne l'interprétation de la notion de « rémunération » en cas de licenciement d'un travailleur qui effectue des prestations de travail réduites en application de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales (ci-après : la loi du 22 janvier 1985).

L'indemnité de congé est en principe fondée sur la rémunération à laquelle le travailleur a droit en contrepartie de son travail au moment de la notification du congé.

Dans sa question, le juge *a quo* part d'une interprétation de l'article 39 de la loi relative aux contrats de travail selon laquelle, en cas de licenciement d'un travailleur sans délai de préavis, l'employeur lui est redevable d'une indemnité de congé calculée en fonction de la « rémunération en cours » au moment du licenciement, ce qui a pour effet que, dans le cas d'un travailleur ayant réduit ses prestations de travail, l'indemnité est calculée sur la base de la rémunération due pour les prestations de travail réduites.

B.5. Le juge *a quo* demande si l'article 39, § 1er, de la loi relative aux contrats de travail est discriminatoire s'il est interprété en ce sens que, pour déterminer l'indemnité de congé due par l'employeur en cas de licenciement d'un travailleur qui a réduit ses prestations de travail en vertu du crédit-temps, en application de la CCT n° 77bis, il convient de se baser sur la « rémunération en cours » perçue pour les prestations de travail réduites, alors que pour

déterminer l'indemnité de congé due par l'employeur en cas de licenciement d'un travailleur qui a réduit ses prestations de travail en vertu d'un congé parental, il convient de se baser sur la rémunération à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail.

Compte tenu des motifs de la décision de renvoi, la Cour considère qu'est visé, en l'espèce, le congé parental au sens de l'accord-cadre annexé à la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES.

B.6. Contrairement à ce que soutient le Conseil des ministres, une comparaison peut valablement être faite, dans le cadre de l'examen au regard du principe d'égalité et de non-discrimination, entre, d'une part, la catégorie des travailleurs qui sont licenciés alors qu'ils ont réduit leurs prestations de travail sur la base du crédit-temps et, d'autre part, la catégorie des travailleurs licenciés alors qu'ils ont réduit leurs prestations de travail sur la base d'un congé parental.

Les différences entre ces catégories que relève le Conseil des ministres ne sont pas de nature à rendre toute comparaison impossible en ce qui concerne le calcul de l'indemnité de congé en cas de licenciement de travailleurs appartenant à l'une ou à l'autre catégorie.

B.7. En vertu de l'article 39, § 1er, de la loi relative aux contrats de travail, un travailleur qui est licencié sans préavis a droit à une indemnité de congé égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. Dans l'interprétation retenue par le juge *a quo*, la « rémunération en cours » correspond, en cas de prestations de travail réduites, à la rémunération réellement perçue et non à la rémunération à temps plein perçue auparavant.

Afin de rendre l'interruption de carrière suffisamment attrayante, de garantir la sécurité d'emploi des travailleurs concernés et de tempérer les effets, qui peuvent être disproportionnés, d'un licenciement au cours de l'interruption de carrière ou en raison de cette interruption, le législateur a prévu une indemnité de protection forfaitaire égale à six mois de rémunération en cas de licenciement sans motif grave ou suffisant (article 101, alinéa 6, de la

loi du 22 janvier 1985) et il a en outre prévu à l'article 103 de la loi du 22 janvier 1985 que, pour le calcul du délai de préavis ou du nombre de mois qui doit être pris en considération pour établir le montant de l'indemnité de congé prévue à l'article 39, § 1er, de la loi relative aux contrats de travail, il convient de se fonder sur la rémunération annuelle de base comme si le travailleur n'avait pas réduit ses prestations de travail.

En l'espèce, il ne peut toutefois raisonnablement être reproché au législateur de ne pas avoir également prévu, de surcroît, qu'il fallait se fonder sur la rémunération annuelle de base comme si le travailleur n'avait pas réduit ses prestations de travail pour fixer le montant de l'indemnité de congé.

En effet, il relève du pouvoir d'appréciation du législateur de déterminer à quel point les mesures de protection contre le licenciement du travailleur ayant réduit ses prestations de travail peuvent effectivement avoir pour effet de dissuader l'employeur de procéder à un licenciement.

La Cour ne pourrait censurer ce choix qu'en cas d'appréciation manifestement déraisonnable, ce qui n'est pas le cas, compte tenu de ce qu'il a été prévu, pour les travailleurs qui ont réduit leurs prestations de travail sur la base du crédit-temps, en application de la CCT n° 77bis, et plus précisément en vertu de l'article 20, § 4, de cette CCT, dans la même logique que celle de l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985, que l'employeur qui met fin au contrat de travail sans motif grave ou pour un motif dont la nature et l'origine ne sont pas étrangères à la réduction des prestations de travail, est tenu de payer, outre l'indemnité de congé, une indemnité de protection forfaitaire égale à la rémunération de six mois.

B.8.1. Dans son arrêt du 22 octobre 2009 (CJCE, 22 octobre 2009, C-116/08, *Meerts*) rendu sur question préjudicielle posée par la Cour de cassation (Cass., 25 février 2008, *Pas.*, 2008, n° 126), la Cour de justice de l'Union européenne a jugé :

« La clause 2, points 6 et 7, de l'accord-cadre sur le congé parental, conclu le 14 décembre 1995, qui figure en annexe de la directive 96/34/CE du Conseil, du 3 juin 1996, concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE [Union des Confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe], le CEEP [Centre européen des entreprises à participation publique] et la CES [Confédération européenne des syndicats], telle que modifiée par la directive 97/75/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, doit être interprétée

en ce sens qu'elle s'oppose à ce que, en cas de résiliation unilatérale par l'employeur, sans motif grave ou sans respecter le délai légal de préavis, du contrat de travail d'un travailleur engagé à durée indéterminée et à temps plein alors que ce dernier bénéficie d'un congé parental à temps partiel, l'indemnité à verser à ce travailleur soit déterminée sur la base de la rémunération réduite qu'il perçoit lorsque le licenciement intervient ».

Cette décision doit être replacée dans le contexte européen de la directive précitée et de l'accord-cadre sur le congé parental.

B.8.2. Depuis lors, compte tenu de l'arrêt précité de la Cour de justice, le législateur a adopté, par le biais de l'article 90, 2°, de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses, l'article 105, § 3, de la loi du 22 janvier 1985, qui dispose :

« Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail durant une période de réduction des prestations de travail dans le cadre d'un congé parental pris en exécution de la présente section, on entend par 'rémunération en cours' au sens de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit en vertu de son contrat de travail s'il n'avait pas réduit ses prestations ».

Il ressort des travaux préparatoires de cette disposition que ce régime ne concerne que le congé parental et non les autres formes de travail à temps partiel (*Doc. parl.*, Chambre, 2009-2010, DOC 52-2299/016, p. 31). Un amendement destiné à étendre ce régime à toutes les formes de réduction des prestations de travail en application des sections 3 et 3bis de la loi du 22 janvier 1985 (*ibid.*, DOC 52-2299/003, p. 11) n'a pas été adopté (*ibid.*, DOC 52-2299/016, p. 38).

B.8.3. Le fait que, pour déterminer une éventuelle indemnité de congé due par l'employeur en cas de licenciement d'un travailleur au cours du congé parental de ce dernier, il faille, en vertu de la jurisprudence précitée de la Cour de justice interprétant l'accord-cadre sur le congé parental et de l'article 105, § 3, de la loi du 22 janvier 1985, se baser sur la rémunération perçue comme si le travailleur n'avait pas pris de congé parental ne signifie pas pour autant qu'il serait manifestement déraisonnable de se baser, pour déterminer l'éventuelle indemnité de congé due par l'employeur en cas de licenciement d'un travailleur qui a réduit ses prestations de travail, sur la rémunération en cours perçue pour ses prestations réduites, compte tenu tant de l'article 103 de la loi du 22 janvier 1985 que du fait que le droit belge prévoit en faveur de ce travailleur, outre l'indemnité de congé, une indemnité de protection

égale à six mois de rémunération à charge de l'employeur, si celui-ci a mis fin au contrat de travail sans motif grave ou pour un motif dont la nature et l'origine ne sont pas étrangères à la réduction des prestations de travail.

B.9. La question préjudicielle appelle une réponse négative.

Par ces motifs,

la Cour

dit pour droit :

L'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution, dans l'interprétation selon laquelle, en cas de licenciement d'un travailleur qui a réduit ses prestations de travail, il convient de se baser sur la rémunération en cours correspondant aux activités réduites pour fixer le montant de l'indemnité de congé.

Ainsi prononcé en langue néerlandaise et en langue française, conformément à l'article 65 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, à l'audience publique du 15 décembre 2011.

Le greffier,

Le président,

P.-Y. Dutilleux

M. Bossuyt