# Cour constitutionnelle (Cour d'Arbitrage): Arrêt du 8 mai 2008 (Belgique). RG 77/2008

* Date : 08-05-2008
* Language : French
* Section : Case law
* Source : Justel F-20080508-2
* Role number : 77/2008

La Cour constitutionnelle,
composée des présidents M. Melchior et M. Bossuyt, et des juges P. Martens, E. De Groot, A. Alen, J.-P. Moerman et E. Derycke, assistée du greffier P.-Y. Dutilleux, présidée par le président M. Melchior,
après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :
I. Objet des questions préjudicielles et procédure
a) Par jugement du 19 juin 2007 en cause de Y.B. contre la SA « EVS Broadcast Equipment », dont l'expédition est parvenue au greffe de la Cour le 22 juin 2007, le Tribunal du travail de Liège a posé les questions préjudicielles suivantes :
1. « L'application conjointe des articles 101 (tel qu'applicable depuis sa modification par la loi du 23/3/2001) et 103 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, lu en combinaison avec l'article 20 de la CCT n° 77bis, et de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, viole-t-elle les articles 10 et 11 de la Constitution en ce que le travailleur dont le contrat est résilié avec effet immédiat, sans motif grave ni motif suffisant alors qu'il a interrompu totalement ses prestations de travail, aura droit à une indemnité compensatoire de préavis ainsi qu'à une indemnité forfaitaire de protection, toutes deux calculées à partir de la rémunération correspondant à un travail à temps plein qu'il effectuait avant d'interrompre totalement ses prestations de travail (article 101 de la loi), tandis que le travailleur qui temporairement, soit à sa demande, soit en réponse à une demande de l'employeur, a réduit ses prestations de travail, et dont le contrat est résilié avec effet immédiat, sans motif grave ni motif suffisant, aura droit à une indemnité compensatoire de préavis (dont la durée sera certes calculée comme s'il n'avait pas réduit ses prestations) et à une indemnité forfaitaire de protection, dont les montants seront tous deux fixés sur base du traitement en cours correspondant à ses activités réduites, dans l'interprétation suivant laquelle l'indemnité de protection doit être calculée sur base de cette rémunération ? »;
2. « L'application conjointe des articles 101 (tel qu'applicable depuis sa modification par la loi du 23/3/2001) et 103 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, lu en combinaison avec l'article 20 de la CCT n° 77bis, et de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, viole-t-elle les articles 10 et 11 de la Constitution en ce que le travailleur qui temporairement, soit à sa demande, soit en réponse à une demande de l'employeur, a réduit ses prestations de travail, et dont le contrat est résilié avec effet immédiat, sans motif grave ni motif suffisant, aura droit à une indemnité compensatoire de préavis (dont la durée sera certes calculée comme s'il n'avait pas réduit ses prestations) et à une indemnité forfaitaire de protection, dont les montants seront tous deux fixés sur base du traitement en cours correspondant à ses activités réduites, dans l'interprétation suivant laquelle l'indemnité de protection doit être calculée sur base de cette [sic ], tandis que le travailleur qui n'a pas interrompu ni même réduit ses prestations, et dont le contrat est résilié avec effet immédiat, sans motif grave, aura droit à une indemnité compensatoire de préavis calculée à partir de la rémunération correspondant à un travail à temps plein et dont le montant sera, apparemment, automatiquement et toujours au moins égal ou supérieur au cumul des deux indemnités (indemnité de préavis et indemnité de protection) auxquelles peut prétendre le premier, lorsque ces travailleurs avaient une rémunération de base équivalente au départ et une ancienneté de service équivalente et supérieure à 5 années ? ».
b) Par deux arrêts du 18 juin 2007 en cause de la SA « La Poste » contre respectivement G.L. et C.J., dont les expéditions sont parvenues au greffe de la Cour le 25 juin 2007, la Cour du travail de Liège a posé la question préjudicielle suivante :
« L'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 et l'article 103 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, interprétés en ce sens que la ' rémunération en cours ' servant à déterminer le montant de l'indemnité compensatoire de préavis due au travailleur licencié s'entend de la rémunération effectivement perçue par celui-ci au moment de la manifestation de la volonté de rompre par l'employeur, violent-ils les articles 10 et 11 de la Constitution dès lors qu'il existe une différence de traitement entre le travailleur licencié moyennant la prestation du préavis lequel continue à bénéficier de l'indemnité accordée en vertu de l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 et le travailleur ne bénéficiant pas de cette indemnité visée à l'article 102 précité qui par conséquent perçoit une indemnité compensatoire de préavis d'un montant inférieur à ce que perçoit effectivement le travailleur qui preste le préavis ? ».
Ces affaires, inscrites sous les numéros 4231, 4235 et 4236 du rôle de la Cour, ont été jointes.
(...)
III. En droit
(...)
B.1. Dans l'affaire n° 4231, le Tribunal du travail de Liège pose deux questions préjudicielles au sujet de la compatibilité avec les articles 10 et 11 de la Constitution des articles 101 et 103 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, lus en combinaison avec l'article 20 de la convention collective de travail (ci-après : CCT) n° 77bis, et de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.
Dans les affaires nos 4235 et 4236, la Cour est invitée par la Cour du travail de Liège à se prononcer sur la compatibilité, avec les articles 10 et 11 de la Constitution, de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 précitée ainsi que de l'article 103 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, interprétés en ce sens que la « rémunération en cours » servant à déterminer le montant de l'indemnité compensatoire de préavis due au travailleur licencié s'entend de la rémunération effectivement perçue par celui-ci au moment de la manifestation de la volonté de rompre par l'employeur.
B.2.1. L'article 37 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ci-après : loi relative aux contrats de travail) dispose :
« § 1. Lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant un préavis.
[...] ».
L'article 39 de 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.
[...] ».
B.2.2. 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 compensatoire de préavis, 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 compensatoire de préavis.
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 compensatoire de préavis 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 restant à courir de ce délai. L'article 39, § 1er, alinéa 2, précise que l'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.
B.3.1. L'article 101 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales (ci-après : la loi de redressement du 22 janvier 1985) dispose :
« Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue en application des articles 100, alinéa 1er, et 100bis ou lorsque les prestations de travail sont réduites en application de l'article 102, § 1er, et 102bis, l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ou pour motif suffisant.
Cette interdiction prend cours :
- le jour de l'accord ou;
- le jour de la demande (en cas d'application des articles 100bis, et 105, § 1er), ainsi que dans tous les cas où le travailleur peut invoquer un droit à l'interruption de carrière.
Est suffisant le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension visée aux articles 100 et 100bis ou à la réduction visée aux articles 102 et 102bis.
[...]
Cette interdiction prend fin trois mois après la fin de la suspension de l'exécution du contrat de travail ou de la réduction des prestations de travail.
L'employeur qui, malgré les dispositions de l'alinéa 1er, résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.
[...] ».
B.3.2. Par l'article 101 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, le législateur offre une protection supplémentaire contre le licenciement au travailleur salarié qui interrompt sa carrière professionnelle ou qui réduit ses prestations de travail, en limitant les possibilités de licenciement au licenciement pour motif grave ou pour un motif suffisant et en imposant, en cas de licenciement abusif, une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, en plus de l'éventuelle indemnité compensatoire de préavis. D'une part, l'on limite ainsi le risque de voir l'employeur profiter de la période d'interruption de carrière ou de prestations de travail réduites pour procéder au licenciement, et, d'autre part, cette disposition stimule la flexibilité et la redistribution du travail qui est notamment encouragée par la loi de redressement du 22 janvier 1985.
B.4.1. L'indemnité de congé est en principe fondée sur la rémunération à laquelle a droit le travailleur en contrepartie de son travail au moment de la notification du congé.
Lorsque le licenciement concerne des travailleurs salariés effectuant des prestations de travail réduites, il convient de prendre en compte l'article 103 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, qui dispose que le délai de préavis notifié au travailleur qui a réduit ses prestations conformément aux articles 102 et 102bis - c'est-à-dire en cas de réduction à temps partiel des prestations de travail de 1/5, 1/4, 1/3 ou 1/2 ou, en cas de réduction du temps de travail pour soins palliatifs, de 1/5 ou de 1/2 - sera calculé comme s'il n'avait pas réduit ses prestations. Cet article dispose en outre qu'il faut également tenir compte de ce même délai de préavis pour déterminer l'indemnité prévue à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978.
B.4.2. La jurisprudence était divisée sur le point de savoir si, pour les travailleurs effectuant des prestations de travail réduites, il fallait se fonder sur une rémunération annuelle fictive ou sur la rémunération annuelle réelle correspondant aux prestations réduites. Par un arrêt du 11 décembre 2006 (S.04.0143.N), la Cour de cassation a considéré qu'un travailleur qui est occupé sous le régime des prestations de travail réduites peut prétendre, en cas de cessation unilatérale du contrat de travail par l'employeur, à un délai de préavis dont la durée est calculée comme si le travailleur n'avait pas réduit ses prestations de travail. En revanche, pour fixer le montant de l'indemnité visée à l'article 39, § 1er, de la loi relative aux contrats de travail, à défaut d'une dérogation analogue à celle inscrite, en ce qui concerne le délai de préavis, à l'article 103 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, l'indemnité de congé au profit d'un travailleur occupé selon le régime des prestations de travail réduites doit être calculée sur la base de la rémunération à laquelle le travailleur a effectivement droit au moment de la notification de la cessation du contrat de travail. Dans l'arrêt précité, la Cour de cassation aboutit à la même conclusion en ce qui concerne l'indemnité de protection forfaitaire prévue à l'article 101 de la loi de redressement du 22 janvier 1985.
B.4.3. En ce qui concerne l'article 103, il apparaît également des travaux préparatoires de la loi de redressement du 22 janvier 1985 que le but était de prendre en compte un emploi fictif à temps plein uniquement pour fixer le délai de préavis, mais non pour fixer l'indemnité de congé :
« Un membre demande si on peut conclure de cet article que si le salaire à temps plein est de 40 000 francs par mois et le délai couvert par l'indemnité de rupture de sept mois, l'employeur paiera 280 000 francs ?
Le Ministre fait observer que l'intention du Gouvernement n'a été que de tenir compte, pour le calcul de la durée de la période de préavis (et de l'indemnité de compensation correspondantes), d'une occupation fictive à temps plein.
Ceci signifie que dans l'exemple donné, l'indemnité de préavis sera égale à la rémunération en cours du travailleur occupé à temps partiel multiplié par sept mois » (Doc. parl., Sénat, 1984-1985, n° 757-2/7, p. 140).
B.4.4. Dans cette interprétation, à laquelle les juges a quo se réfèrent expressément dans la formulation des questions préjudicielles, il résulte de l'article 39 de la loi relative aux contrats de travail qu'en cas de licenciement sans délai de préavis, une indemnité compensatoire de préavis est due sur la base de la « rémunération en cours » qui, en cas de prestations de travail réduites dans le temps, est diminuée proportionnellement. En ce qui concerne l'indemnité de protection forfaitaire complémentaire pour le travailleur qui est licencié au cours de sa période de prestations de travail réduites, en contradiction avec l'article 101 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, il est également, dans cette interprétation, tenu compte de la rémunération effectivement perçue par le travailleur lors de la résiliation du contrat.
La Cour examine les questions préjudicielles dans cette interprétation.
B.5.1. Dans l'affaire n° 4231, le Conseil des ministres fait valoir que les questions préjudicielles n'appellent pas de réponse au motif qu'une décision relative aux dispositions législatives en cause serait sans pertinence pour trancher le litige au fond.
Le Conseil des ministres relève qu'en l'occurrence, le licenciement concerne un travailleur dont les prestations ont été réduites conformément à la convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001 remplaçant la CCT n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, par application des articles 103bis, 103ter et 103quater de la loi de redressement du 22 janvier 1985 précitée. Selon le Conseil des ministres, les articles 101 et 103 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 ne seraient pas applicables dans le cadre du litige soumis au juge a quo, au contraire du régime de sanction de l'article 20 de la CCT n° 77bis.
Le Conseil des ministres soutient encore que l'article 39 de la loi relative aux contrats de travail n'est pas applicable à la question litigieuse. En effet, celle-ci porterait uniquement sur le montant de l'indemnité de protection visée par l'article 20, § 4, de la CCT n° 77bis et non sur celui de l'indemnité compensatoire de préavis, qui, d'après le Conseil des ministres, aurait déjà fait l'objet d'une décision définitive du juge a quo.
B.5.2. Il appartient en principe au juge a quo de vérifier s'il est utile de poser une question préjudicielle à la Cour au sujet des dispositions qu'il estime applicables au litige. Ce n'est que lorsque tel n'est manifestement pas le cas que la Cour peut décider de ne pas répondre à la question.
L'action dont est saisi le juge a quo dans l'affaire n° 4231 porte tant sur le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis en application de la loi relative aux contrats de travail que sur l'indemnité de protection forfaitaire due en application de la loi de redressement du 22 janvier 1985. Les dispositions en cause sont interprétées par le juge a quo en ce sens que dans les deux cas, l'indemnité est calculée sur la base de la rémunération en cours dans l'hypothèse de prestations de travail réduites dans le temps, à défaut d'une disposition dérogatoire au droit commun, et ce, contrairement au régime de l'article 103 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 sur la base duquel le délai de préavis est déterminé en fonction des prestations de travail à temps plein.
Il n'apparaît pas que le juge a quo ait posé à la Cour une question qui ne soit manifestement pas pertinente pour trancher le litige qui lui est soumis.
B.5.3. L'exception soulevée par le Conseil des ministres dans l'affaire n° 4231 est rejetée.
B.6.1. En ce qui concerne les affaires nos 4235 et 4236, le Conseil des ministres soutient que la différence de traitement envisagée par le juge a quo ne concernerait que la poursuite ou non du paiement de l'allocation d'interruption durant le préavis ou la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis. Or, cette question ne serait, d'après le Conseil des ministres, ni traitée par l'article 39 de la loi relative aux contrats de travail, ni par l'article 103 de la loi du 22 juillet 1985 mais bien, en ce qui concerne le personnel occupé par les entreprises publiques autonome comme c'est le cas en l'espèce, par les articles 7, 15 et suivants de l'arrêté royal du 10 juin 2002 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel des entreprises publiques qui ont obtenu une autonomie de gestion en application de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques.
B.6.2. Il ressort tant des motifs des arrêts rendus par le juge a quo que des termes des questions elles-mêmes que la différence de traitement critiquée résulte de l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.Le juge a quo compare en effet la situation financière du travailleur licencié qui avait réduit ses prestations et qui, s'il preste son préavis, continue à percevoir l'indemnité visée audit article 102 durant la période où il preste son préavis, avec la situation financière de celui qui ne preste pas son préavis et qui percevra une indemnité compensatoire de préavis mais ne pourra plus bénéficier de l'indemnité visée à l'article 102.
B.6.3. Il en résulte qu'en ce qu'elle vise la compatibilité, avec les articles 10 et 11 de la Constitution, de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 et de l'article 103 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, la question posée dans les affaires nos 4235 et 4236 n'appelle pas de réponse.
B.6.4. Pour le surplus, la Cour constate, d'après les faits soumis au juge a quo dans les deux affaires, que ceux-ci opposent la SA « La Poste » en tant qu'employeur à un travailleur qui, dans l'un et l'autre cas, a réduit ses prestations de travail. Or, comme le soulignent cette dernière ainsi que le Conseil des ministres, le montant de l'allocation ainsi que les conditions particulières et les modalités d'octroi de cette allocation sont réglés, pour ce qui concerne les membres du personnel des entreprises publiques autonomes, par l'arrêté royal du 10 juin 2002 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel des entreprises publiques qui ont obtenu une autonomie de gestion en application de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques.
L'article 99, alinéa 3, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 prévoit, en effet, que le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, aux conditions particulières et selon les modalités qu'Il détermine, étendre les avantages prévus par la section 5 de la loi, consacrée à l'interruption de carrière professionnelle, au personnel définitif ou temporaire des administrations et autres services des ministères et des organismes d'intérêt public qui ont obtenu une autonomie de gestion en vertu des dispositions de la loi du 21 mars 1991.
C'est au juge a quo, et non à la Cour, qu'il revient d'apprécier la compatibilité avec le principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination d'éventuelles différences de traitement qui résulteraient de l'arrêté royal précité.
B.7.1. La première question préjudicielle dans l'affaire n° 4231 porte sur la compatibilité, avec les articles 10 et 11 de la Constitution, des articles 101 et 103 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, lus en combinaison avec l'article 20 de la CCT n° 77bis, et de l'article 39 de la loi relative aux contrats de travail. La question invite à établir une comparaison entre, d'une part, le travailleur dont le contrat est résilié avec effet immédiat, sans motif grave ni motif suffisant, alors qu'il a totalement interrompu ses prestations de travail, et, d'autre part, le travailleur qui, temporairement, soit à sa demande, soit en réponse à une demande de l'employeur, a réduit ses prestations de travail, et dont le contrat est résilié avec effet immédiat, sans motif grave ni motif suffisant.
Tandis que le premier a droit à une indemnité compensatoire de préavis ainsi qu'à une indemnité forfaitaire de protection, toutes deux calculées sur la base d'une rémunération à temps plein, le second a droit à une indemnité compensatoire de préavis ainsi qu'à une indemnité forfaitaire de protection, dont les montants sont fixés sur la base du traitement en cours correspondant à ses activités réduites.
B.7.2. La deuxième question préjudicielle dans l'affaire n° 4231 invite la Cour à examiner si les dispositions précitées ne créent pas une discrimination à l'égard du travailleur qui a réduit ses prestations de travail, dont le contrat est résilié avec effet immédiat, sans motif grave ni motif suffisant, et qui a droit à une indemnité compensatoire de préavis et à une indemnité forfaitaire de protection dont les montants seront fixés dans les deux cas sur la base du traitement en cours correspondant à ses activités réduites. La situation de ce travailleur est comparée à celle du travailleur qui n'a pas interrompu ni réduit ses prestations, dont le contrat est résilié avec effet immédiat, sans motif grave, et qui a droit à une indemnité compensatoire de préavis calculée à partir de la rémunération correspondant à un travail à temps plein dont le montant serait, selon le juge a quo, apparemment automatiquement et au moins toujours égal ou supérieur au cumul des deux indemnités auxquelles peut prétendre le travailleur qui a réduit ses prestations de travail, dans l'hypothèse où les deux catégories comparées avaient une rémunération de base équivalente au départ et une ancienneté de service équivalente et supérieure à cinq années.
B.8.1. Telles qu'elles sont formulées, les questions préjudicielles concernent toutes deux la circonstance qu'il est tenu compte, pour la détermination du montant de l'indemnité compensatoire de préavis et de l'indemnité forfaitaire de protection versées à un travailleur qui a réduit ses prestations de travail et dont le contrat est résilié avec effet immédiat, sans motif grave ni motif suffisant, de la rémunération effectivement perçue par ledit travailleur lors de la résiliation du contrat et non de la rémunération perçue dans l'hypothèse de prestations de travail à temps plein.
B.8.2. Il n'est pas contraire au principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination, compte tenu des objectifs poursuivis par le législateur - décrits en B.2.2 et B.3.2 -, de se fonder, en ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité de protection pour un travailleur effectuant des prestations de travail réduites dans le temps, sur la rémunération effective lors du licenciement.
L'intention du législateur est, en effet, d'offrir une meilleure protection aux travailleurs qui effectuent des prestations de travail réduites dans le temps, compte tenu de la garantie supplémentaire contre le licenciement offerte par l'article 101 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 comme de l'article 103 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, qui prévoit pour le calcul de l'indemnité de congé que celle-ci se fonde sur la rémunération annuelle de base comme si le travailleur n'avait pas réduit ses prestations de travail. En l'espèce, il ne peut raisonnablement être reproché au législateur de ne pas avoir prévu en outre qu'il fallait également se fonder sur la rémunération annuelle de base comme si le travailleur n'avait pas réduit ses prestations de travail pour fixer l'éventuelle indemnité compensatoire de préavis et l'éventuelle indemnité de protection.
B.8.3. Il découle de ce qui précède que les questions préjudicielles dans l'affaire n° 4231 appellent une réponse négative.
Par ces motifs,
la Cour
dit pour droit :
- La question préjudicielle posée dans les affaires nos 4235 et 4236 n'appelle pas de réponse.
- Les articles 37 et 39, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et l'article 101 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales ne violent pas les articles 10 et 11 de la Constitution dans l'interprétation selon laquelle, en cas de licenciement d'un travailleur qui réduit ses prestations de travail dans le temps, il convient de se fonder sur la rémunération en cours qui correspond aux activités réduites pour la fixation du montant de l'indemnité compensatoire de préavis et de l'indemnité de protection.
Ainsi prononcé en langue française et en langue néerlandaise, conformément à l'article 65 de la loi spéciale du 6 janvier 1989, à l'audience publique du 8 mai 2008.
Le greffier,
P.-Y. Dutilleux.
Le président,
M. Melchior.