# Cour constitutionnelle (Cour d'Arbitrage): Arrêt du 28 juin 2012 (Belgique). RG 80/2012

* Date : 28-06-2012
* Language : French
* Section : Case law
* Source : Justel F-20120628-1
* Role number : 80/2012

La Cour constitutionnelle,
composée des présidents M. Bossuyt et R. Henneuse, et des juges E. De Groot, L. Lavrysen, A. Alen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, E. Derycke, J. Spreutels, T. Merckx-Van Goey, P. Nihoul et F. Daoût, assistée du greffier F. Meersschaut, 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 3 mai 2011 en cause de Tania Ruttens contre l'ASBL « Thuisverpleging De VoorZorg provincie Antwerpen », dont l'expédition est parvenue au greffe de la Cour le 11 mai 2011, le Tribunal du travail d'Anvers 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 l'indemnité de préavis du travailleur licencié au cours de la période pendant laquelle il a partiellement suspendu ses prestations de travail pour aider un membre de sa famille ou de son ménage gravement malade (A.R. du 10 août 1998) comme l'indemnité de préavis du travailleur qui a partiellement suspendu ses prestations de travail dans le cadre d'une autre forme d'interruption de carrière ou de crédit-temps sont calculées sur la base de l'actuelle rémunération à temps partiel, alors que le premier travailleur a été contraint de réduire ses prestations de travail et que le second était libre de le faire ? ».
(...)
III. En droit
(...)
B.1. Le juge a quo demande si l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ci-après : la loi 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 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 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.4.1. La question préjudicielle concerne l'existence ou non d'un libre choix dans le chef du 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).
B.4.2. 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 en cas de licenciement par l'employeur d'un travailleur qui a réduit ses prestations de travail en vertu du « congé pour l'octroi de soins » en application de l'article 3, alinéa 1er, de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, il convient, comme en cas de réduction des prestations de travail en vertu d'une autre forme d'interruption de carrière ou de crédit-temps, de se baser sur la rémunération actuelle à temps partiel, ou encore sur la « rémunération en cours » pour les prestations de travail réduites, étant donné que la première catégorie de travailleurs est contrainte de réduire ses prestations de travail, alors que la seconde catégorie est libre de le faire.
B.4.3. Quant au principe du « congé pour l'octroi de soins », l'article 3, alinéa 1er, de l'arrêté royal du 10 août 1998 dispose :
« Les travailleurs visés à l'article 1er ont le droit de suspendre complètement leur contrat de travail sur base de l'article 100 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales ou de réduire leurs prestations de travail à temps plein d'un cinquième ou de la moitié sur base de l'article 102 de la même loi, pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre de leur ménage ou à un membre de leur famille jusqu'au deuxième degré qui souffre d'une maladie grave ».
B.5. Contrairement à ce qu'affirme le Conseil des ministres, les catégories de travailleurs à comparer sont délimitées de façon suffisamment claire, étant donné que le juge a quo établit une comparaison entre, d'une part, la catégorie des travailleurs qui sont licenciés alors qu'ils ont été « contraints » de réduire leurs prestations de travail en vertu du « congé pour l'octroi de soins » et, d'autre part, la catégorie des travailleurs qui sont licenciés alors qu'ils ont réduit leurs prestations de travail en vertu d'autres formes d'interruption de carrière ou de crédit-temps et qu'ils étaient libres de le faire.
La circonstance que la question préjudicielle ne précise pas elle-même la notion d'« autre forme d'interruption de carrière ou de crédit-temps » n'a pas pour effet de rendre la question préjudicielle imprécise. Dans le jugement de renvoi, la catégorie des travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail en vertu du « congé pour l'octroi de soins » est comparée, par référence aux arrêts nos 51/2008, 77/2008 et 89/2009, aux autres catégories de travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail en application de la loi du 22 janvier 1985.
En outre, le caractère contradictoire de la procédure devant la Cour n'est pas compromis, étant donné que le Conseil des ministres a exposé son point de vue de manière efficace.
B.6. La Cour ne peut censurer un traitement égal que si deux catégories de personnes qui se trouvent dans des situations fondamentalement différentes au regard de la mesure litigieuse sont traitées de manière identique sans qu'existe pour ce faire une justification raisonnable.
B.7.1. En vertu de l'article 39, § 1er, de la loi relative aux contrats de travail, tous les travailleurs que l'employeur licencie sans respecter le délai de préavis ont 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, sans qu'il soit tenu compte à cet égard du caractère volontaire ou non de la réduction des prestations de travail.
B.7.2. 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 être raisonnablement reproché au législateur de ne pas avoir prévu qu'il faut aussi se baser, pour le montant de l'indemnité de congé, sur la rémunération annuelle de base comme si le travailleur n'avait pas réduit ses prestations de travail ou de n'avoir pas établi de distinction selon la forme du crédit-temps ou de la diminution de carrière.
La Cour ne pourrait censurer ce choix qu'en cas d'appréciation manifestement déraisonnable.
B.8.1. Dans le cadre du « congé pour l'octroi de soins », les prestations de travail réduites sont effectuées conformément à un contrat de travail à temps partiel, tout comme pour les autres formes de diminution de carrière ou de crédit-temps (article 105, § 1er, de la loi du 22 janvier 1985).
Par ailleurs, c'est toujours sur une base volontaire qu'un travailleur réduit ses prestations de travail dans le cadre du « congé pour l'octroi de soins » ou dans le cadre d'un autre système de diminution de carrière ou de crédit-temps, et ce contrairement à un travailleur qui, en raison de son propre état de santé, est confronté à une situation d'incapacité de travail à temps partiel. En effet, le travailleur qui souhaite faire usage du droit en question doit en informer l'employeur par écrit (pour le « congé pour l'octroi de soins » voy. les articles 8 et 8bis de l'arrêté royal du 10 août 1998 « instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade », et pour les autres formes de diminution de carrière ou de crédit-temps, voy. les articles 12 et 13, § 3, de la convention collective de travail n° 77bis). Il convient dès lors de constater que tant le « congé pour l'octroi de soins » que le crédit-temps et toute autre forme de diminution de carrière se caractérisent par le libre choix du travailleur, alors que la suspension à temps partiel d'un contrat de travail par suite d'une incapacité de travail partielle se caractérise par l'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail (article 31, § 1er, de la loi relative aux contrats de travail).
B.8.2. Quant au calcul de l'indemnité de congé, il n'existe pas, entre les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail dans le cadre du « congé pour l'octroi de soins » et les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail dans le cadre d'une autre forme de diminution de carrière ou de crédit-temps, une différence telle qu'il en découlerait pour le législateur une obligation de prévoir pour la première catégorie un régime dérogatoire spécifique.
Il convient par ailleurs de tenir compte de ce qu'il a été prévu tant pour les travailleurs qui ont réduit leurs prestations de travail sur la base du « congé pour l'octroi de soins » en application de l'arrêté royal précité du 10 août 1998 - et plus particulièrement de l'article 3, alinéa 1er, dans la même logique que celle de l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985 - que pour les autres catégories de travailleurs qui ont réduit leurs prestations de travail en utilisant d'autres formes de diminution de carrière ou de crédit-temps, 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.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 en vertu de l'article 3, alinéa 1er, de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, il faut, pour fixer le montant de l'indemnité de congé, se fonder sur la rémunération en cours qui correspond aux activités réduites.
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 28 juin 2012.
Le greffier,
F. Meersschaut
Le président,
M. Bossuyt