# Cour constitutionnelle (Cour d'Arbitrage): Arrêt du 16 octobre 2014 (Belgique). RG 152/2014

* Datum : 16-10-2014
* Taal : Frans
* Sectie : Rechtspraak
* Bron : Justel F-20141016-1
* Rolnummer : 152/2014

La Cour constitutionnelle,
composée des présidents J. Spreutels et A. Alen, et des juges E. De Groot, T. Merckx-Van Goey, P. Nihoul, F. Daoût et T. Giet, assistée du greffier F. Meersschaut, présidée par le président J. Spreutels,
après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :
I. Objet de la question préjudicielle et procédure
Par jugement du 15 octobre 2013 en cause de Carmela Venti contre l'ASBL « Centre de guidance d'Etterbeek », dont l'expédition est parvenue au greffe de la Cour le 22 octobre 2013, le Tribunal du travail de Bruxelles a posé la question préjudicielle suivante :
« L'article 39, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution interprété en ce sens qu'un travailleur qui, ayant travaillé à temps partiel puis à temps plein avant de tomber en incapacité de travail, a droit à une indemnité compensatoire de préavis calculée sur la base de la rémunération réellement perçue à temps partiel, dès lors qu'à la date de la rupture de son contrat de travail moyennant indemnité il travaillait à sa propre demande (et sans l'intervention du médecin-conseil de sa mutuelle) de nouveau à temps partiel et était rémunéré à due concurrence, sans qu'un contrat de travail satisfaisant aux conditions de forme prévues par l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 ait été rédigé ? ».
(...)
III. En droit
(...)
B.1.1. La question préjudicielle porte sur la compatibilité de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ci-après : la loi relative aux contrats de travail), tel qu'il était applicable au moment des faits soumis au juge a quo, avec les articles 10 et 11 de la Constitution.
L'article 39 précité disposait :
« § 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.
[...] ».
B.1.2. L'article 39 précité doit être lu à la lumière de l'article 37, § 1er, alinéa 1er, de la loi relative aux contrats de travail, demeuré inchangé et qui dispose :
« Lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant un préavis ».
B.2. En vertu des articles 37 et 39 de la loi relative aux contrats de travail précités, les contrats de travail qui ont été conclus pour une durée indéterminée pouvaient 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 visait 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 était réglée aux articles 59, 82, 83, 84 et 115 de la loi relative aux contrats de travail, selon qu'il s'agissait d'ouvriers, d'employés ou de travailleurs domestiques. En vertu de l'article 39, § 1er, de cette loi, l'indemnité compensatoire de préavis était 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, précisait que l'indemnité de congé comprenait non seulement la rémunération en cours mais aussi tous les avantages acquis en vertu du contrat.
B.3. Le juge a quo interroge la Cour sur le point de savoir si la disposition en cause est compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution en ce que le travailleur en incapacité de travail qui reprend partiellement le travail à sa demande, sans l'intervention du médecin-conseil de sa mutuelle et en l'absence de contrat de travail satisfaisant aux conditions de formes prescrites par l'article 11bis de la loi relative aux contrats de travail, aurait droit à une indemnité compensatoire de préavis calculée sur la base de la rémunération perçue pour ses prestations de travail réduites.
B.4.1. La partie demanderesse devant le juge a quo soutient que la question préjudicielle n'a aucune utilité pour la solution du litige au motif qu'elle reposerait sur une appréciation erronée des éléments de fait de l'affaire. En effet, la reprise du travail à temps partiel par ladite partie demanderesse ne l'aurait pas été sur une base volontaire mais en raison d'une incapacité de reprendre le travail à temps plein.
B.4.2. C'est en règle à la juridiction qui interroge la Cour qu'il appartient d'apprécier si la réponse à la question préjudicielle est utile à la solution du litige qu'elle doit trancher. Ce n'est que lorsque tel n'est manifestement pas le cas que la Cour peut décider de ne pas répondre à la question.
B.4.3. L'article 11bis de la loi relative aux contrats de travail dispose :
« Le contrat de travail conclu pour un travail à temps partiel doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment où le travailleur commence l'exécution de son contrat.
Cet écrit doit mentionner le régime de travail à temps partiel et l'horaire convenus.
[...]
A défaut d'écrit conforme aux dispositions des premier et deuxième alinéas, le travailleur peut choisir le régime de travail et l'horaire à temps partiel qui lui sont le plus favorables parmi ceux qui :
- soit sont prévus par le règlement de travail;
- soit, à défaut, découlent de tout autre document dont la tenue est imposée par l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux.
[...] ».
En l'espèce, le juge a quo a constaté dans son jugement qu'il n'était pas contesté par les parties que la demanderesse, lors de son licenciement, travaillait dans le cadre d'un contrat de travail « de facto » à temps partiel, sans qu'un écrit conforme à l'article 11bis précité de la loi du 3 juillet 1978 ait été établi. Le juge a quo a également constaté qu'il s'agissait d'une réduction du temps de travail hors du cadre légal de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales. Le juge a quo a, en conséquence, jugé que la demanderesse avait voulu travailler à mi-temps, sans aucune intervention du médecin-conseil de sa mutuelle et que de ce fait, les circonstances à l'origine du litige étaient différentes de celles d'un travailleur en incapacité de travail qui reprend partiellement le travail avec l'accord du médecin-conseil de sa mutuelle.
B.4.4. La question de la reprise volontaire du travail à temps partiel par la partie demanderesse devant le juge a quo et des conséquences qui en résultent quant à la qualification du contrat de travail constituent des points de droit liés au fond du litige soumis au juge a quo et qui relèvent de la seule compétence de ce dernier.
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.4.5. L'exception est rejetée.
B.5. La Cour limite la portée de la question qui lui est posée à l'hypothèse d'un travailleur en incapacité de travail qui reprend volontairement le travail à temps partiel et a droit à une indemnité compensatoire de préavis calculée sur la base de la rémunération perçue en contrepartie de prestations de travail à temps partiel.
B.6.1. Par son arrêt n° 89/2009 du 28 mai 2009, la Cour a jugé que l'article 39, § 1er, de la loi relative aux contrats de travail violait les articles 10 et 11 de la Constitution s'il est interprété en ce sens que le travailleur en incapacité de travail qui reprend partiellement le travail avec l'accord du médecin-conseil de sa mutuelle avait droit à une indemnité de congé dont le montant est calculé sur la base de la rémunération à laquelle il a droit pour ses prestations de travail réduites.
La Cour a jugé que l'article 39, ainsi interprété, avait des effets disproportionnés lorsque le travailleur en incapacité de travail se trouve dans une situation de reprise à temps partiel et, dès lors, d'emploi à temps partiel qu'il ne choisit pas lui-même mais auquel il est contraint par son état de santé, à la différence des travailleurs bénéficiant d'un régime de prestations de travail à temps partiel en application des articles 101 et 103 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, sur lesquels la Cour a statué par ses arrêts nos 51/2008 du 13 mars 2008 et 77/2008 du 8 mai 2008.
B.6.2. La Cour a toutefois jugé que l'article 39, § 1er, de la loi relative aux contrats de travail ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution s'il est interprété en ce sens que le travailleur en incapacité de travail qui reprend partiellement le travail avec l'accord du médecin-conseil de sa mutuelle a droit à une indemnité de congé dont le montant est calculé sur la base de la rémunération en cours pour des prestations de travail complètes, à laquelle il a droit en vertu de son contrat de travail au moment du préavis.
B.7. Toute forme de diminution de carrière par un travailleur qui réduit ses prestations sur une base volontaire se caractérise par le libre choix du travailleur.
Il en va autrement de la suspension à temps partiel d'un contrat de travail à la suite d'une incapacité de travail partielle qui, elle, se caractérise par l'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail. L'article 31, § 1er, de la loi relative aux contrats de travail prévoit, en effet, que l'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail à la suite d'une maladie ou d'un accident suspend l'exécution du contrat.
B.8.1. 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. D'après le juge a quo en l'espèce, 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.
B.8.2. L'article 101 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales 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.
[...] ».
L'article 103 de la même loi dispose :
« En cas de résiliation unilatérale du contrat de travail par l'employeur, le délai de préavis notifié au travailleur qui a réduit ses prestations conformément à l'article 102 et 102bis sera calculé comme s'il n'avait pas réduit ses prestations. 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.8.3. Par l'adoption de l'article 101 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, le législateur a offert 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.
L'article 103 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 prévoit également 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.
Par les articles 101 et 103 précités, le législateur a ainsi entendu rendre l'interruption de carrière suffisamment attrayante, en garantissant la sécurité d'emploi des travailleurs concernés et en tempérant les effets, qui peuvent être disproportionnés, d'un licenciement au cours de l'interruption de carrière ou en raison de cette interruption.
Il ne peut toutefois raisonnablement lui être reproché de ne pas avoir de surcroît également prévu 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.
B.9. En effet, compte tenu des mesures décrites en B.8 visant à protéger les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail lorsqu'un employeur met fin au contrat de travail en l'absence de motif grave ou pour un motif dont la nature et l'origine ne sont pas étrangères à cette réduction des prestations de travail, il n'est pas sans justification raisonnable de calculer le montant de l'indemnité de congé sur la base de la rémunération en cours à laquelle le travailleur a droit pour ses prestations de travail réduites lorsque cette réduction des prestations a un caractère volontaire dans le chef du travailleur.
B.10. La question préjudicielle appelle une réponse négative.
Par ces motifs,
la Cour
dit pour droit :
L'article 39, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution s'il est interprété en ce sens que le travailleur en incapacité de travail qui reprend partiellement le travail sur une base volontaire sans l'accord du médecin-conseil a seulement droit à une indemnité de congé dont le montant est calculé sur la base de la rémunération en cours à laquelle il a droit pour ses prestations de travail réduites.
Ainsi rendu en langue française et en langue néerlandaise, conformément à l'article 65 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, le 16 octobre 2014.
Le greffier,
F. Meersschaut
Le président,
J. Spreutels