

Numéro du rôle : 1947
Arrêt n° 119/2001 du 10 octobre 2001

A R R E T

En cause : les questions préjudicielles concernant les articles 101 et 103 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales et l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, posées par la Cour du travail de Bruxelles.

La Cour d'arbitrage,

composée du président M. Melchior, des juges P. Martens, R. Henneuse, L. Lavrysen et A. Alen, et, conformément à l'article 60*bis* de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour d'arbitrage, du président émérite H. Boel et du juge honoraire J. Delruelle, assistée du greffier L. Potoms, présidée par le président M. Melchior,

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

*

* *

I. *Objet des questions préjudicielles*

Par arrêt du 5 avril 2000 en cause de la s.a. Sabena contre M. Grimard, dont l'expédition est parvenue au greffe de la Cour d'arbitrage le 13 avril 2000, la Cour du travail de Bruxelles a posé les questions préjudicielles suivantes :

« L'application conjointe des articles 103 de la loi [de redressement] du 22 janvier 1985 [contenant des dispositions sociales] 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 licencié alors qu'il a interrompu totalement ses prestations de travail aura droit à une indemnité compensatoire de préavis calculée 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, aura droit à une indemnité compensatoire de préavis certes dont l'importance sera calculée comme s'il n'avait pas réduit ses prestations mais dont le montant sera fixé sur base du traitement en cours correspondant à ses activités réduites ?

L'article 101 de la loi [de redressement] du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales tel qu'il était applicable à la date de la rupture, en ce qu'il prévoit que l'employeur d'un travailleur ayant suspendu totalement l'exécution de son contrat de travail qui résilie le contrat, sans motif grave ni motif suffisant est tenu de payer à celui-ci une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 mois, sans que cette protection ne soit étendue au travailleur ayant simplement réduit ses prestations en vertu de l'article 102 de la même loi, viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution ? »

II. *Les faits et la procédure antérieure*

Entrée au service de la Sabena en qualité d'employée en 1965, M. Grimard bénéficie, depuis le 1er avril 1993, du régime « pause carrière » à temps partiel. Le 16 octobre 1995, elle introduit une demande de mutation pour retrouver un emploi à temps plein. Par lettre du 19 décembre 1995, la Sabena lui notifie son licenciement, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 21 mois calculée sur la base de la rémunération obtenue lorsqu'elle travaillait à temps partiel.

Par jugements des 15 juin et 30 novembre 1998, le Tribunal du travail de Bruxelles condamne la Sabena à payer à M. Grimard une indemnité complémentaire de préavis correspondant à la rémunération due pendant 30 mois.

La Sabena fait appel de ces jugements. Concernant le montant de l'indemnité compensatoire de préavis, la Cour du travail de Bruxelles constate qu'il est évident, à la lecture de l'article 103 de la loi du 22 janvier 1985, que la durée du préavis doit s'apprécier comme si le travailleur avait reçu une rémunération complète, c'est-à-dire celle prévue pour un travail à plein temps. Elle constate aussi que la question à résoudre est celle de savoir si, étant donné que l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit que l'indemnité qui compense ou complète le préavis doit être « égale à la rémunération en cours », pour calculer le montant de cette indemnité, il faut se référer à la rémunération réellement perçue ou à celle due pour un plein temps. La Cour souligne que le passage au régime de travail à temps partiel fait partie de la panoplie de mesures proposées par la

direction de la Sabena en juillet 1993 en vue de réduire ses charges financières. Estimant que la combinaison des deux dispositions citées ci-dessus peut engendrer une situation injuste dans la mesure où le travailleur licencié qui a interrompu complètement son activité, se verra attribuer une indemnité calculée sur la base d'une activité exercée à plein temps tandis que celui qui accepte ou demande de travailler à mi-temps se trouvera pénalisé, la Cour du travail décide de poser les questions susmentionnées.

III. *La procédure devant la Cour*

Par ordonnance du 13 avril 2000, le président en exercice a désigné les juges du siège conformément aux articles 58 et 59 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour d'arbitrage.

Les juges-rapporteurs ont estimé qu'il n'y avait pas lieu de faire application des articles 71 ou 72 de la loi organique.

La décision de renvoi a été notifiée conformément à l'article 77 de la loi organique, par lettres recommandées à la poste le 19 juin 2000.

L'avis prescrit par l'article 74 de la loi organique a été publié au *Moniteur belge* du 30 juin 2000.

Des mémoires ont été introduits par :

- M. Grimard, demeurant à 1461 Haut-Ittre, rue de Thibermont 14, par lettre recommandée à la poste le 1er août 2000;
- le Conseil des ministres, rue de la Loi 16, 1000 Bruxelles, par lettre recommandée à la poste le 2 août 2000;
- la s.a. Sabena, dont le siège social est établi à 1200 Bruxelles, avenue E. Mounier 2, par lettre recommandée à la poste le 3 août 2000.

Ces mémoires ont été notifiés conformément à l'article 89 de la loi organique, par lettres recommandées à la poste le 17 août 2000.

M. Grimard a introduit un mémoire en réponse par lettre recommandée à la poste le 14 septembre 2000.

Par ordonnances du 28 septembre 2000 et du 29 mars 2001, la Cour a prorogé respectivement jusqu'aux 13 avril 2001 et 13 octobre 2001 le délai dans lequel l'arrêt doit être rendu.

Par ordonnance du 6 février 2001, la Cour a complété le siège par le juge L. Lavrysen.

Par ordonnance du 28 février 2001, la Cour a déclaré l'affaire en état et fixé l'audience au 21 mars 2001.

Cette ordonnance a été notifiée aux parties ainsi qu'à leurs avocats, par lettres recommandées à la poste le 1er mars 2001.

Par ordonnance du 20 mars 2001, la Cour a complété le siège par le juge A. Alen.

A l'audience publique du 21 mars 2001 :

- ont comparu :
- . Me G. Piette *loco* Me B. Haenecour et Me O. Haenecour, avocats au barreau de Mons, pour M. Grimard;
- . Me M. Jaspard *loco* Me E. Maron, avocats au barreau de Bruxelles, pour le Conseil des ministres;

. Me F. Lagasse, avocat au barreau de Bruxelles, *loco* Me L. De Schrijver, avocat au barreau de Gand, pour la s.a. Sabena;

- les juges-rapporteurs P. Martens et A. Alen ont fait rapport;
- les avocats précités ont été entendus;
- l'affaire a été mise en délibéré.

La procédure s'est déroulée conformément aux articles 62 et suivants de la loi organique, relatifs à l'emploi des langues devant la Cour.

IV. *En droit*

- A -

Position de l'intimée devant la Cour du travail

A.1. L'intimée expose que c'est sous la pression de son employeur qu'elle a réduit ses prestations de travail d'un temps plein à un mi-temps, et que son licenciement est la conséquence de sa demande de retrouver un poste à temps plein.

A.2. Concernant la première question préjudicielle, elle fait valoir que l'article 103 de la loi du 22 janvier 1985 combiné avec l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978, interprété en ce sens que le travailleur licencié qui a interrompu totalement ses prestations aura droit à une indemnité compensatoire de préavis calculée à partir de la rémunération correspondant à un travail à temps plein alors que le travailleur qui, temporairement, a réduit ses prestations de travail aurait droit à une indemnité compensatoire de préavis calculée sur la base du traitement en cours correspondant à ses activités réduites, est discriminatoire et conduit à une situation totalement inéquitable, en ce sens que le travailleur qui a interrompu sa carrière à temps partiel est pénalisé, et que l'employeur a intérêt à ce que le travailleur bénéficie d'une interruption de carrière à temps partiel pour le licencier à moindre coût.

A.3. En ce qui concerne la deuxième question, elle expose que l'employeur peut avoir les mêmes raisons de licencier un travailleur qui demande une interruption de carrière à temps plein ou une réduction de prestations. Le travailleur qui obtient une suspension totale de ses prestations dans le cadre d'une interruption de carrière bénéficie d'une protection contre le licenciement alors que cette protection n'est pas étendue au travailleur qui a réduit ses prestations en vertu de l'article 102 de la loi du 22 janvier 1985. Elle ajoute que l'article 10 de la loi du 22 décembre 1995 n'a fait que gommer cette discrimination.

Position de l'appelant devant la Cour du travail

A.4. Quant à la première question préjudicielle, l'employeur estime que le raisonnement du premier juge ne tient pas compte du fait que la réduction du temps de travail a été sollicitée par l'employée. Par ailleurs, il cite diverses sources pour confirmer que le sens qui doit être donné aux termes « rémunération en cours » de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 ne peut être que leur sens logique, c'est-à-dire la rémunération contractuelle au moment de la rupture du contrat de travail. La convention conclue entre les parties, aux termes de laquelle l'employée effectuerait des prestations à mi-temps, doit donc être prise en considération pour définir la « rémunération en cours ».

A.5. Quant à la deuxième question préjudicielle, l'employeur expose qu'un travailleur en interruption de carrière par réduction de ses prestations garde une relation de travail à temps partiel mais effective avec son employeur pendant la période d'interruption, ce qui n'est pas le cas pour le travailleur dont l'exécution du contrat est suspendue. Il en conclut que l'article 101 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales tel qu'il était applicable à l'espèce ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution.

Position du Conseil des ministres

A.6. Le Conseil des ministres expose que les articles 100 et suivants de la loi du 22 janvier 1985 visent deux formes fondamentalement différentes d'interruption de la carrière professionnelle. D'une part, les articles 100 à 101*bis* de la loi prévoient la suspension totale du contrat d'emploi et l'octroi d'une indemnité, et assortissent ce système de mécanismes de protection des travailleurs concernés. D'autre part, les articles 102 et 103 de la loi élaborent un régime différent dans lequel la modification apportée au contrat de travail fait l'objet d'une convention constatée conformément aux règles établies par la législation en matière de contrat pour un travail à temps partiel. Le contrat n'est dès lors pas suspendu, mais modifié. Ce régime a pour objet de permettre une transition définitive ou temporaire vers un emploi à temps partiel. Le Conseil des ministres conclut de ces considérations que les deux régimes mis en œuvre par la loi du 22 janvier 1985, bien que poursuivant tous les deux un but de redistribution du temps de travail et de flexibilité, sont en réalité totalement distincts, et que les catégories de travailleurs visées par les questions préjudicielles ne peuvent être utilement comparées au regard des articles 10 et 11 de la Constitution.

A.7. Quant à la première question préjudicielle, le Conseil des ministres estime que la différence de traitement repose, en tout état de cause, sur un critère objectif et raisonnable. Dans l'hypothèse de la réduction du temps de travail, le montant pris en compte est une conséquence logique de la modification apportée à la convention conclue entre l'employeur et le travailleur. Il s'agit d'une application du droit commun. Le contrat de travail est modifié de commun accord par les parties; cette modification doit être prise en considération lors du calcul de l'indemnité compensatoire de préavis. Par contre, dans l'hypothèse de la suspension de l'exécution du contrat de travail, les dispositions contractuelles adoptées de commun accord par les parties demeurent inchangées pendant la période de suspension.

A.8. Quant à la deuxième question préjudicielle, le Conseil des ministres estime que le fait que le législateur ait accordé une protection particulière contre le licenciement abusif aux seuls travailleurs ayant suspendu leur contrat de travail ne constitue pas une discrimination par rapport aux travailleurs ayant réduit leurs prestations. Les travaux préparatoires de la loi du 22 janvier 1985 laissent clairement apparaître que la protection particulière octroyée par le législateur est justifiée par le fait que les travailleurs qui interrompent leur contrat ont à craindre, plus que d'autres, qu'à cette occasion leur employeur les licencie. Ils se trouvent dès lors dans une situation différente qui justifie la protection particulière dont ils bénéficient, eu égard à l'objectif de stabilité de l'emploi. Le Conseil des ministres ajoute que s'il est exact que, par la loi du 22 décembre 1995, le législateur a étendu la protection en cause aux travailleurs ayant réduit leurs prestations, on ne peut en déduire que le régime antérieur méconnaissait les articles 10 et 11 de la Constitution.

Réponse de l'intimée devant la Cour du travail

A.9. L'intimée estime que les travailleurs bénéficiant d'une interruption de carrière à temps plein ou à temps partiel sont des catégories de personnes comparables. Les mesures présentent des caractéristiques identiques. Elle considère que dans le cas d'une réduction du temps de travail, il ne s'agit pas d'une modification au contrat de travail initial, mais simplement d'une suspension de certaines modalités d'exécution, et que le contrat initial à durée indéterminée et à temps plein subsiste. Elle ajoute que l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 vise uniquement les contrats à durée indéterminée. Or, le régime de pause carrière est à durée déterminée et limité dans le temps; le seul contrat à durée indéterminée qui la lie à l'employeur est un contrat à temps plein.

- B -

Quant à la première question préjudicielle

B.1.1. La première question préjudicielle porte sur l'application conjointe de l'article 103 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales et de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

B.1.2. L'article 103 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, tel qu'il est applicable au litige pendant devant la juridiction *a quo*, 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 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.1.3. L'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 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. En vertu de ces dispositions, l'employé ayant obtenu la réduction de son temps de travail conformément à l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, licencié sans préavis, aura droit à une indemnité compensatoire calculée, d'une part, en fonction de la rémunération qu'il percevait avant cette réduction pour en déterminer l'importance quant à la durée du préavis à prendre en considération, et, d'autre part, en fonction de la rémunération perçue au moment du congé pour en déterminer le montant. Le juge *a quo* établit une comparaison de la situation de cet employé avec celle d'un employé ayant suspendu totalement ses prestations, conformément à l'article 100 de la même loi, qui touchera une

indemnité compensatoire de préavis calculée sur la base de la rémunération qu'il percevait avant la suspension de ses prestations. Il considère que cette différence de traitement pourrait être contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution.

B.3.1. Le Conseil des ministres estime que les deux catégories de travailleurs visées par la question préjudicielle ne peuvent être utilement comparées au regard des articles 10 et 11 de la Constitution.

B.3.2. Les deux régimes de suspension des prestations mis en place par la loi du 22 janvier 1985 poursuivent une double finalité. D'une part, ils donnent « au travailleur individuel la possibilité de répondre de manière plus souple à ses aspirations et besoins personnels au cours de sa carrière professionnelle ». D'autre part, ils « se situent dans le contexte d'une politique de redistribution du travail disponible » (*Doc. parl.*, Chambre, 1984-1985, n° 1075/21, p. 172). Le travailleur qui souhaite bénéficier de ces dispositions peut, avec l'accord de son employeur, opter pour une interruption totale ou partielle de son activité professionnelle. Une indemnité lui est accordée, à condition que son employeur le remplace par un chômeur indemnisé. Contrairement à ce que soutient le Conseil des ministres, les travailleurs qui font choix de l'un ou de l'autre de ces régimes se trouvent dans des situations comparables en ce qui concerne l'application des articles 10 et 11 de la Constitution.

B.4.1. En cas de rupture du contrat de travail par l'employeur au cours d'une période de suspension totale ou partielle des prestations de travail, le travailleur bénéficie d'un préavis ou d'une indemnité compensatoire de préavis, par application du droit commun des contrats de travail. La rémunération perçue durant la période de préavis est celle qui était perçue au moment de la notification du congé. De même, en vertu de l'article 39, § 1er, de la loi relative aux contrats de travail, l'indemnité complémentaire de préavis, lorsque celui-ci n'est pas suffisant, ainsi que l'indemnité compensatoire lorsque le congé est donné sans préavis, sont calculées sur la base de la « rémunération en cours » au moment du congé.

B.4.2. Lorsque le travailleur a suspendu totalement ses prestations, et qu'il n'est donc plus rémunéré par l'employeur, la « rémunération en cours » ne peut s'entendre que comme la

rémunération qu'il percevait avant la suspension du contrat. A défaut, il ne pourrait percevoir aucune indemnité compensatoire de préavis et serait privé de toute protection en cas de licenciement.

B.5.1. Les travailleurs qui sont convenus avec leur employeur d'une suspension partielle de leurs prestations continuent à percevoir une rémunération. Le congé donné par l'employeur peut l'être moyennant préavis ou moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. Dans l'hypothèse d'un licenciement avec préavis, le travailleur continuera à travailler à temps partiel durant le préavis et à percevoir la rémunération correspondante. Le congé n'a pas pour effet d'annuler la convention conclue sur la base de l'article 102 de la loi du 22 janvier 1985 et de faire reprendre les prestations de travail suivant l'horaire convenu dans le contrat de travail originaire.

On ne peut dès lors reprocher au législateur de ne pas avoir prévu qu'en cas de licenciement sans préavis ou avec un préavis insuffisant, le travailleur bénéficie d'une indemnité compensatoire ou complémentaire de préavis correspondant à la rémunération qu'il percevait lorsqu'il travaillait suivant l'horaire convenu avant la suspension partielle de ses prestations.

Il en résulte que la différence de traitement repose sur un critère objectif et pertinent.

B.5.2. En outre, l'article 103 de la loi du 22 janvier 1985 prévoit que la durée du préavis ou le nombre de mois à prendre en considération pour la détermination du montant de l'indemnité compensatoire de préavis seront calculés comme si le travailleur n'avait pas réduit ses prestations. Cette disposition garantit au travailleur que la réduction de sa rémunération corrélative à la réduction de ses prestations n'aura pas pour effet de lui faire perdre la protection en cas de licenciement offerte par l'article 82 de la loi relative aux contrats de travail aux employés dont la rémunération dépasse un certain montant. Les effets de l'application conjointe des dispositions en cause quant à la protection du travailleur licencié qui a réduit ses prestations de travail ne sont donc pas disproportionnés.

B.6. La différence de traitement visée par la première question préjudicielle n'est pas dépourvue de justification.

La question appelle une réponse négative.

Quant à la deuxième question préjudicielle

B.7. La deuxième question préjudicielle porte sur l'article 101 de la loi de redressement du 22 janvier 1985. Tel qu'il est applicable aux faits dont est saisie la juridiction *a quo*, cet article dispose :

« Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue en application de l'article 100, alinéa 1er, 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, à partir du jour de l'accord ou, en cas de demande d'application d'une convention collective de travail, à partir du début d'une période de trois mois précédant la prise de cours de la suspension, et jusqu'à l'expiration d'un délai de trois mois après la fin de celle-ci.

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 à l'article 100.

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.8. Une différence de traitement est créée, par cette disposition, entre les travailleurs qui demandent et obtiennent la suspension totale de leurs prestations de travail, conformément à l'article 100 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, et ceux qui demandent et obtiennent une réduction de leurs prestations, conformément à l'article 102 de la même loi, quant à la protection contre le licenciement dont ils jouissent. En cas de licenciement, les premiers se voient reconnaître un droit à une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, en sus de l'éventuelle indemnité de licenciement, contrairement aux seconds qui ne jouissent pas de ce droit.

B.9. Constatant que, généralement, un travailleur n'interrompt pas sa carrière pour deux motifs, à savoir « la peur de perdre son emploi » et « la crainte de perdre son revenu », le législateur, qui entendait mettre en place « une modalité particulière de répartition du travail disponible » (*Doc. parl.*, Chambre, 1984-1985, n° 1075/21, p. 173), a entouré les mesures visant à permettre cette répartition de garanties quant à la stabilité de l'emploi des travailleurs concernés.

L'indemnité forfaitaire spéciale en cas de licenciement durant la période de suspension des prestations fait partie de ces garanties. Elle augmente la protection du travailleur dans le but d'éviter qu'il ne perde son emploi à la fin de la période de suspension.

B.10. La disposition en cause, dans sa rédaction applicable aux faits de l'espèce, réserve cette protection accrue aux travailleurs qui ont suspendu totalement l'exécution de leurs prestations, et en exclut ceux qui ont réduit leur horaire à un temps partiel.

La Cour n'aperçoit pas les raisons qu'il pourrait y avoir de protéger moins le travailleur qui a suspendu partiellement ses prestations que celui qui les a suspendues totalement. Dans la mesure où le législateur entend promouvoir le recours aux possibilités de réduction du temps de travail qu'il met en place, il n'est pas justifié que la protection spéciale contre le licenciement qu'il instaure comme une garantie soit réservée par lui aux travailleurs qui choisissent l'une des possibilités offertes par la loi, et soit refusée à ceux qui choisissent l'autre possibilité offerte par la même loi.

La distinction en cause manque donc de pertinence par rapport aux objectifs de la mesure tels qu'ils sont énoncés en B.9.

B.11. La deuxième question préjudicielle appelle une réponse positive.

Par ces motifs,

la Cour

dit pour droit :

L'application conjointe de l'article 103 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales et de 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 en ce que le travailleur licencié qui a temporairement réduit ses prestations de travail a droit à une indemnité compensatoire de préavis dont le montant est fixé sur la base de la rémunération en cours correspondant à ses activités réduites.

L'article 101 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, tel qu'il était applicable avant sa modification par la loi du 22 décembre 1995, viole les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'il prévoit que c'est seulement lorsque l'employeur licencie un travailleur qui a suspendu totalement l'exécution de son contrat de travail qu'il est tenu de lui payer une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois.

Ainsi prononcé en langue française et en langue néerlandaise, conformément à l'article 65 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour d'arbitrage, à l'audience publique du 10 octobre 2001.

Le greffier,

Le président,

L. Potoms

M. Melchior