Cour constitutionnelle

Arrêt n° 63/2026
du 21 mai 2026
Numéro du rôle : 8478

En cause : la question préjudicielle relative à l'article 118, § 3, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, posée par le Tribunal du travail de Louvain.

La Cour constitutionnelle,

composée des présidents Joséphine Moerman et Pierre Nihoul, des juges Thierry Giet, Michel Pâques, Yasmine Kherbache et Danny Pieters, et, conformément à l'article 60*bis* de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, du président émérite Luc Lavrysen, assistée du greffier Nicolas Dupont, présidée par le président émérite Luc Lavrysen,

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

I. *Objet de la question préjudicielle et procédure*

Par jugement du 15 mai 2025, dont l'expédition est parvenue au greffe de la Cour le 22 mai 2025, le Tribunal du travail de Louvain a posé la question préjudicielle suivante :

« L'application de l'article 118, § 3, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, dénommée ci-après ' la loi de redressement ', viole-t-elle les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce que cette disposition prévoit une indemnité de protection égale à trois mois de rémunération, alors que, dans les cas comparables suivants, le législateur prévoit chaque fois une indemnité de protection égale à six mois de rémunération :

- protection de la maternité (voy. article 40, alinéa 3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail);

- congé de naissance (voy. article 30, § 4, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail);

- licenciement abusif (voy. article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail);

- indemnité pour interruption de carrière (voy. article 101 de la loi de redressement);

COPIE NON CORRIGÉE

- indemnité pour passage à un contrat de travail à temps partiel (voy. article 107*bis* de la loi de redressement);

- congé politique (voy. article 5, § 5, de la loi du 19 juillet 1976 instituant un congé pour l'exercice d'un mandat politique);

- licenciement d'un travailleur qui a formulé des observations quant au règlement de travail (voy. article 12*quater* de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail);

- travailleur qui dépose plainte pour des faits de violence, de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel au travail (voy. article 32*terdecies*, § 4, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail);

- indemnité pour travail de nuit (voy. article 9, § 3, de la loi du 17 février 1997 relative au travail de nuit);

- indemnité pour discrimination homme/femme après une plainte (voy. article 22, § 7, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes);

- indemnité [pour discrimination] homme/femme après un licenciement discriminatoire (voy. article 23, § 2, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes);

- indemnité pour discrimination après une plainte (voy. article 17, § 6, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination);

- indemnité après un licenciement discriminatoire (voy. article 18, § 2, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination);

- indemnité pour racisme après une plainte (voy. article 15, § 6, de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie);

- indemnité après un licenciement inspiré par le racisme (voy. article 16, § 2, de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie) ? ».

Des mémoires ont été introduits par :

- L.R., assistée et représentée par Me Philip Vanstapel, avocat au barreau de Louvain;

- le Conseil des ministres, assisté et représenté par Me Filip Van Beirendonck, Me Stéphanie De Somer et Me Vincent Vuylsteke, avocats au barreau de Bruxelles.

Le Conseil des ministres a également introduit un mémoire en réponse.

Par ordonnance du 18 mars 2026, la Cour, après avoir entendu les juges-rapporteurs Yasmine Kherbache et Michel Pâques, a décidé que l'affaire était en état, qu'aucune audience

COPIE NON CORRIGÉE

ne serait tenue, à moins qu'une partie n'ait demandé, dans le délai de sept jours suivant la réception de la notification de cette ordonnance, à être entendue, et qu'en l'absence d'une telle demande, les débats seraient clos à l'expiration de ce délai et l'affaire serait mise en délibéré.

Aucune demande d'audience n'ayant été introduite, 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*

La partie demanderesse devant la juridiction *a quo* travaillait pour la SRL « Qplox Engineering ». Entre le 2 octobre 2023 et le 17 novembre 2023, elle introduit une demande de congé de formation flamand et est licenciée par son employeur. La juridiction *a quo* estime qu'elle a droit à l'indemnité de protection telle qu'elle est prévue à l'article 118, § 3, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales (ci-après : la loi de redressement du 22 janvier 1985), étant donné que son employeur ne peut démontrer que les motifs du licenciement sont étrangers à sa demande de bénéficier du congé de formation flamand.

L'article 118, § 3, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 octroie une indemnité de protection égale à trois mois de rémunération, mais la juridiction *a quo* constate que d'autres régimes de protection comparables prévoient une indemnité de protection égale à six mois de rémunération. Elle estime qu'il pourrait y avoir une violation du principe d'égalité et pose dès lors à la Cour la question préjudicielle reproduite plus haut.

III. *En droit*

- A -

A.1. Tout d'abord, le Conseil des ministres soutient que la question préjudicielle repose sur une prémisse erronée, à savoir la thèse de la juridiction *a quo* selon laquelle les autres régimes de protection contre le licenciement auxquels le régime du congé-éducation payé est comparé prévoiraient toujours une indemnité de protection égale à six mois de rémunération.

Par ailleurs, il existe d'autres régimes de protection contre le licenciement, non mentionnés par la juridiction *a quo*, qui prévoient une indemnité de protection inférieure à six mois de rémunération.

Dès lors, il n'apparaît pas que le travailleur qui bénéficie du régime de protection contre le licenciement dans le cadre du congé-éducation payé est toujours traité de manière plus défavorable que les travailleurs qui bénéficient de certains autres régimes de protection contre le licenciement énumérés dans la question préjudicielle. En outre, selon le Conseil des ministres, plusieurs régimes de protection contre le licenciement permettent expressément au travailleur de démontrer le préjudice réellement subi, de sorte que l'indemnité de protection peut être supérieure à six mois de rémunération.

La question préjudicielle n'appelle dès lors pas de réponse.

A.2.1. La partie demanderesse devant la juridiction *a quo* soutient que les différentes catégories de travailleurs qui bénéficient d'une protection contre le licenciement énumérées dans la question préjudicielle sont comparables. Les travailleurs de toutes ces catégories se trouvent dans une situation dans laquelle ils usent des droits que leur donne le droit du travail. À chaque fois, l'objectif de l'indemnité de protection est de faire respecter le droit du travail par l'employeur et d'indemniser le travailleur pour le dommage causé par le licenciement abusif,

COPIE NON CORRIGÉE

c'est-à-dire le dommage que le travailleur subit à la suite de la perte de son emploi due au fait qu'il a usé des droits que lui donne le droit du travail.

Par son arrêt n° 70/2018 du 7 juin 2018 (ECLI:BE:GHCC:2018:ARR.070), la Cour a jugé que, par analogie avec les indemnités de protection prévues dans d'autres régimes de protection contre le licenciement, l'indemnité de protection égale à six mois de rémunération inscrite dans la loi du 10 mai 2007 « tendant à lutter contre certaines formes de discrimination » est constitutionnelle.

A.2.2. Ensuite, la partie demanderesse devant la juridiction *a quo* allègue que la différence de traitement n'est pas raisonnablement justifiée. Il ressort des travaux préparatoires de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales (ci-après : la loi de redressement du 22 janvier 1985) que le législateur s'est fondé, en ce qui concerne le congé-éducation payé, sur l'indemnité de protection pour les travailleuses enceintes telle que prévue à l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 « sur le travail », qui était initialement égale à trois mois de rémunération, et, en ce qui concerne l'interruption de carrière, sur l'indemnité de protection en matière de service militaire, qui était égale à six mois de rémunération. Toutefois, ledit article 40 a été modifié par la loi du 3 avril 1995 « modifiant la loi du 16 mars 1971 sur le travail en ce qui concerne la protection de la maternité » (ci-après : la loi du 3 avril 1995), qui a majoré l'indemnité de protection pour les travailleuses enceintes à six mois de rémunération, alors que l'indemnité de protection dans le cadre du congé-éducation payé n'a pas été adaptée. Dès lors, le montant de cette dernière indemnité n'est pas conforme à la volonté du législateur mais résulte d'un oubli.

Selon la partie demanderesse devant la juridiction *a quo*, il est frappant de constater qu'une indemnité de protection égale à six mois de rémunération est prévue en ce qui concerne l'interruption de carrière, alors qu'elle ne s'élève qu'à trois mois dans le cadre du congé-éducation payé, sans justification. En outre, le législateur a prévu une indemnité de protection égale à six mois de rémunération dans tous les autres régimes de protection contre le licenciement comparables.

La différence de traitement est dénuée de justification raisonnable. Le législateur voulait une indemnité de protection identique à celle qui existe pour la travailleuse enceinte, mais a oublié de conserver ce lien lorsqu'il a approuvé la loi du 3 avril 1995. Il est difficile de comprendre pourquoi un travailleur qui use du congé-éducation payé n'aurait droit qu'à une indemnité égale à trois mois de rémunération, au lieu de six mois dans tous les autres régimes de protection contre le licenciement, d'autant que le dommage potentiel pour le travailleur est susceptible d'être plus important dans le cas du congé-éducation payé. Peu d'employeurs seront enthousiastes à l'idée d'engager un travailleur qui sera aussitôt partiellement absent de son travail pour suivre sa formation, laquelle sera, en outre, dispensée en partie aux frais du nouvel employeur.

A.2.3. Enfin, la partie demanderesse devant la juridiction *a quo* soutient que la Cour a déjà eu l'opportunité de se prononcer sur une affaire comparable. Par son arrêt n° 25/2003 du 12 février 2003 (ECLI:BE:GHCC:2003:ARR.025), elle a jugé que la spécificité du système de l'interruption de carrière ne justifie pas que le délai de prescription de la récupération d'une allocation dans le cadre d'une interruption de carrière diffère du délai de prescription de la récupération d'autres allocations. Un raisonnement analogue peut également être appliqué ici.

A.3.1. Quant au fond, le Conseil des ministres soutient que les régimes de protection contre le licenciement concernés ne sont pas comparables.

La juridiction *a quo* compare le régime de protection contre le licenciement dans le cadre du congé-éducation payé avec des régimes qui visent spécifiquement à protéger un travailleur en situation vulnérable. Selon le Conseil des ministres, la situation du travailleur qui prend un congé-éducation payé, en comparaison des autres situations visées, risque moins d'être considérée par l'employeur comme perturbant le fonctionnement de l'entreprise de sorte que l'employeur prendrait des mesures préjudiciables audit travailleur. De ce fait, une protection fortement dissuasive contre le licenciement est moins nécessaire. Les autres régimes de protection contre le licenciement sont nécessaires parce que la situation protégée, d'une part, peut donner lieu à des inconvénients objectifs pour l'employeur, qui pourrait dès lors être tenté de licencier le travailleur, et, d'autre part, peut mettre le travailleur en position vulnérable sur le plan personnel, de sorte qu'un licenciement pourrait avoir des effets démesurément lourds et qu'il lui serait peut-être plus difficile de retrouver un emploi.

En ce qui concerne la comparaison avec les régimes de protection contre le licenciement qui visent à protéger un droit fondamental civil ou politique du travailleur, le Conseil des ministres allègue que le travailleur qui est

COPIE NON CORRIGÉE

licencié pendant la période protégée du congé-éducation payé ne l'est pas pour un motif qui méconnaît ses droits fondamentaux civils et politiques. En ce qui concerne la comparaison avec la protection contre le licenciement en matière de travail de nuit, le Conseil des ministres observe que la loi du 17 février 1997 « relative au travail de nuit » prévoit un régime transitoire. La protection prévue par ce dernier n'est pas comparable à la protection contre le licenciement dans le cadre du congé-éducation payé.

A.3.2. Dans la mesure où la Cour estimerait néanmoins que les catégories de personnes à comparer sont comparables, le Conseil des ministres soutient que la différence de traitement est raisonnablement justifiée. Certains régimes de protection contre le licenciement sont fondés sur des directives européennes et sont dès lors plus sévères pour se conformer à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne.

Selon le Conseil des ministres, le critère de distinction est objectif et général. Le champ d'application de l'article 118 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 est limité aux travailleurs qui ont introduit une demande pour pouvoir bénéficier du congé-éducation payé.

La différence de traitement poursuit également un objectif légitime, à savoir préserver l'exercice du droit au congé-éducation payé et protéger les travailleurs qui usent de ce droit contre un licenciement abusif par l'employeur. Le législateur tente de réaliser un équilibre entre les intérêts des travailleurs qui usent du congé-éducation payé et les intérêts des employeurs et de l'économie dans son ensemble. Dans ce contexte, le législateur a considéré qu'une indemnité égale à trois mois de rémunération est suffisamment dissuasive pour les employeurs, tout en n'ayant pas un impact excessif sur leurs finances. La circonstance que le législateur peut décider légitimement que l'intérêt de l'employeur doit, en l'espèce, pouvoir peser davantage que dans le cadre d'autres régimes de protection contre le licenciement résulte du fait que ces autres régimes concernent des situations dans lesquelles le législateur assume une responsabilité particulière en matière de droits des travailleurs ou dans lesquelles il estime à juste titre que le risque de licenciement abusif est plus élevé qu'en cas de congé-éducation payé.

Selon le Conseil des ministres, les moyens utilisés et les effets sont par ailleurs raisonnablement proportionnés à l'objectif de la disposition en cause. Le législateur dispose d'un plus large pouvoir d'appréciation en ce qui concerne les droits sociaux et économiques. Il peut aussi mettre les droits d'autres personnes, comme l'employeur, dans la balance. Par son arrêt n° 167/2011 du 10 novembre 2011 (ECLI:BE:GHCC:2011:ARR.167), la Cour a jugé que le législateur jouit d'une grande liberté pour apprécier si une mesure déterminée de protection contre le licenciement peut effectivement avoir pour effet de dissuader l'employeur de procéder à un licenciement. Le Conseil des ministres déduit de l'arrêt n° 17/2009 du 12 février 2009 (ECLI:BE:GHCC:2009:ARR.017) que le législateur peut estimer que, dans certains cas, des mesures de protection spécifiques contre la discrimination ne sont pas requises mais que le droit commun peut suffire. Compte tenu de cela, le législateur est, *a fortiori*, libre de prévoir des montants différents pour certaines indemnités de protection. En outre, dans le cas du congé-éducation payé, le montant de l'indemnité de protection contre le licenciement est raisonnablement justifié à la lumière de l'objectif poursuivi, puisqu'un équilibre est garanti entre la protection des travailleurs et les intérêts économiques de l'employeur et de la société.

A.3.3. En ce qui concerne l'arrêt n° 70/2018, précité, seule est confirmée la thèse selon laquelle les groupes vulnérables doivent être traités de la même manière et que cela constitue le point de rattachement permettant de comparer les régimes de protection contre le licenciement. Cet arrêt ne démontre pas que la Cour estimerait que l'indemnité de protection dans le cadre du congé-éducation payé devrait aussi être égale à six mois de rémunération. Le renvoi à l'arrêt n° 25/2003, précité, n'est pas non plus pertinent pour répondre à la question préjudicielle. Cet arrêt concernait en effet le délai de prescription de la récupération d'indemnités indûment payées dans le cadre d'une interruption de carrière. La Cour y a estimé qu'un délai de dix ans n'était pas justifié à la lumière des autres délais, plus courts, qui s'appliquaient aux autres allocations. Toutefois, la Cour n'a nullement estimé que le législateur devait introduire un délai de six mois, de trois ans ou de cinq ans, étant donné qu'il conserve son pouvoir discrétionnaire.

En ce qui concerne la majoration de l'indemnité de protection pour les travailleuses enceintes, le Conseil des ministres souligne que celle-ci résultait du constat que la sanction égale à trois mois de rémunération n'empêchait pas les employeurs de licencier leurs travailleuses en raison de leur grossesse. Le législateur a constaté également que les jeunes mères éprouvaient d'énormes difficultés à retrouver du travail. Ces considérations ne s'appliquent pas aux travailleurs qui prennent un congé-éducation payé. Le législateur n'était donc pas tenu de majorer l'indemnité de protection pour ces travailleurs.

VOOR NIET-CORRECTIE

- B -

Quant à la disposition en cause

B.1. Par la question préjudicielle, la juridiction *a quo* demande à la Cour si l'article 118, § 3, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales (ci-après : la loi de redressement du 22 janvier 1985) est compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution, « en ce que cette disposition prévoit une indemnité de protection égale à trois mois de rémunération, alors que, dans [des] cas comparables [...], le législateur prévoit chaque fois une indemnité de protection égale à six mois de rémunération ».

B.2.1. Depuis le 1er juillet 2014, les régions sont compétentes pour le régime en vertu duquel les travailleurs ont le droit de s'absenter de leur travail tout en conservant leur rémunération afin de suivre des formations agréées, appelé congé-éducation payé (article 6, § 1er, IX, 10°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, tel qu'il a été inséré par l'article 22, 5°, de la loi spéciale du 6 janvier 2014), à l'exception des règles relatives au droit du travail et à la sécurité sociale (article 6, § 1er, VI, alinéa 5, 12°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles). Le congé de formation flamand est la version régionalisée du congé-éducation payé. Il est régi par la loi de redressement du 22 janvier 1985, telle qu'elle a été modifiée par le décret flamand du 12 octobre 2018 « déterminant le congé de formation flamand et diverses dispositions relatives au domaine politique de l'Emploi et de l'Economie sociale ».

Le congé de formation flamand a pour but d'encourager les travailleurs à suivre des formations axées sur l'emploi et des formations axées sur la carrière. Il permet à un travailleur du secteur privé de suivre une formation pendant ou en dehors des heures de travail moyennant le respect de certaines conditions. Le congé de formation flamand est un droit accordé au travailleur, ce qui signifie que, lorsque le travailleur remplit les conditions pour en bénéficier, l'employeur ne peut pas s'y opposer.

Si un travailleur qui a introduit une demande de bénéficier du congé de formation flamand est licencié pendant la période protégée et que l'employeur ne peut pas démontrer que le travailleur a été licencié pour des motifs qui étaient étrangers à cette demande, le travailleur a

COPIE NON CORRIGÉE

droit à une indemnité de protection, sur la base de l'article 118, § 3, de la loi de redressement du 22 janvier 1985.

Dans la disposition qui suit, le « congé-éducation payé » doit, en ce qui concerne la Région flamande, être considéré comme le « congé de formation flamand ».

B.2.2. L'article 118 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 dispose :

« § 1er. L'employeur ne peut licencier le travailleur, à partir du moment où il a introduit sa demande de congé-éducation payé conformément à l'article 112 et ce, jusqu'au terme de la formation, sauf pour des motifs étrangers à cette demande.

L'employeur doit établir l'existence de tels motifs.

§ 2. Le travailleur perd le bénéfice de la protection instaurée par le présent article durant la période visée à l'article 117, 1°, et lorsqu'il interrompt le déroulement normal de son cycle d'études.

§ 3. Si les motifs invoqués à l'appui du licenciement ne sont pas étrangers à la demande du travailleur ou à défaut de motifs, l'employeur paiera au travailleur une indemnité égale à la rémunération de trois mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail ».

B.2.3. Les travaux préparatoires relatifs à la loi de redressement du 22 janvier 1985 mentionnent :

« L'objectif poursuivi par l'octroi du congé-éducation payé est l'allègement des charges et fatigues supportées par les travailleurs qui, en plus de leur travail, suivent des cours et préparent des examens durant les heures ordinairement consacrées aux loisirs.

[...]

L'article 106 tend en son § 1er à favoriser l'exercice du droit au congé-éducation payé et à mieux protéger le travailleur.

Il détermine des dispositions particulières concernant la protection du travailleur contre le licenciement qui aurait pour origine l'utilisation du droit au congé-éducation payé.

La formule de protection est reprise de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (protection de la travailleuse enceinte) » (*Doc. parl.*, Sénat, 1984-1985, n° 757/1, pp. 39 et 45).

COPIE NON CORRIGÉE

« La protection contre le licenciement assurée est analogue à celle dont bénéficie la travailleuse enceinte » (*Doc. parl.*, Chambre, 1984-1985, n° 1075/21, p. 184).

Quant à la recevabilité de la question préjudicielle

B.3.1. Le Conseil des ministres soutient que la question préjudicielle repose sur une prémisse erronée, de sorte qu'elle n'appelle pas de réponse.

B.3.2. Nonobstant le fait que certains des autres régimes de protection contre le licenciement énumérés par la juridiction *a quo* ne sont plus en vigueur ou ne prévoient pas systématiquement une indemnité de six mois de rémunération et le fait qu'il existe encore d'autres régimes de protection, non énumérés par la juridiction *a quo*, qui ne prévoient pas non plus une indemnité égale à six mois de rémunération, la question préjudicielle ne repose pas sur une prémisse erronée.

La juridiction *a quo* demande à la Cour de comparer les travailleurs qui, dans le cadre du congé-éducation payé, ont droit à une indemnité de protection égale à trois mois de rémunération avec les travailleurs qui, dans le cadre de plusieurs autres régimes de protection contre le licenciement, ont droit à une indemnité de protection égale à six mois de rémunération, ces différentes autres indemnités de protection n'étant énumérées qu'à titre d'exemple.

B.3.3. L'exception est rejetée.

Quant au fond

B.4.1. Les articles 10 et 11 de la Constitution garantissent le principe d'égalité et de non-discrimination.

Le principe d'égalité et de non-discrimination n'exclut pas qu'une différence de traitement soit établie entre des catégories de personnes, pour autant qu'elle repose sur un critère objectif et qu'elle soit raisonnablement justifiée.

COPIE NON CORRIGÉE

L’existence d’une telle justification doit s’apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure critiquée ainsi que de la nature des principes en cause; le principe d’égalité et de non-discrimination est violé lorsqu’il est établi qu’il n’existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé.

B.4.2. Le législateur dispose d’un pouvoir d’appréciation étendu pour déterminer sa politique dans les matières socio-économiques. C’est notamment le cas lorsque, comme en l’espèce, la matière relève du droit du travail, étant donné qu’il s’agit de fixer l’indemnité de protection qui est due par l’employeur lorsque ce dernier licencie un travailleur, qui use de ses droits, pendant la période de protection et pour des motifs qui ne sont pas étrangers à la situation protégée. Il appartient au législateur de déterminer le montant de l’indemnité de protection, compte tenu de l’objectif qui est visé par le régime de protection contre le licenciement.

La Cour ne peut sanctionner le choix politique du législateur ainsi que les motifs qui le fondent que s’ils sont dépourvus de justification raisonnable.

B.5.1. Le Conseil des ministres soutient que les catégories de travailleurs à comparer qui perçoivent une indemnité de protection ne sont pas comparables.

B.5.2. Pour apprécier la compatibilité d’une norme législative avec les articles 10 et 11 de la Constitution, la Cour examine en premier lieu si les catégories de personnes entre lesquelles une inégalité est alléguée sont comparables.

B.5.3. Les catégories de travailleurs à comparer sont comparables à la lumière de l’objectif, mentionné en B.2.3, poursuivi par l’indemnité prévue dans le cadre d’un régime de protection contre le licenciement. Les travailleurs relevant des différentes catégories se trouvent tous dans la situation où ils usent des droits que leur donne le droit du travail, quel que soit l’intérêt spécifique que le régime de protection contre le licenciement vise à protéger.

COPIE NON CORRIGÉE

Les différences entre ces catégories de travailleurs mentionnées par la juridiction *a quo* ne sont dès lors pas de nature à rendre toute comparaison impossible en ce qui concerne l'évaluation du montant de l'indemnité de protection en cas de licenciement.

B.6.1. La différence de traitement visée dans la question préjudicielle repose sur un critère objectif : l'indemnité de protection forfaitaire diffère en fonction du droit que le régime de protection contre le licenciement vise à protéger.

B.6.2. Comme il est dit en B.2.3, le régime de protection contre le licenciement prévu à l'article 118 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 « tend [...] à favoriser l'exercice du droit au congé-éducation payé et à mieux protéger le travailleur » (*Doc. parl.,* Sénat, 1984-1985, n° 757/1, p. 45). La protection du travailleur contre le licenciement qui aurait pour origine l'utilisation du droit au congé-éducation payé est un objectif légitime.

Le législateur tente, dans ce cadre, non seulement de protéger les droits des travailleurs mais également de réaliser un équilibre entre les intérêts des travailleurs qui utilisent le congé-éducation payé et les intérêts des employeurs. Par l'indemnité de protection, le législateur vise à trouver un équilibre juste et praticable entre la protection des travailleurs individuels et la viabilité économique des employeurs (*Doc. parl.*, Chambre, 1984-1985, n° 1075/21, p. 181).

B.7.1. Pour rendre le congé-éducation payé suffisamment attractif, garantir la sécurité d'emploi des travailleurs concernés et tempérer les éventuels effets disproportionnés d'un licenciement abusif pendant la période protégée, le législateur a prévu une indemnité de protection forfaitaire égale à trois mois de rémunération en cas de licenciement pour un motif qui n'est pas étranger au congé-éducation payé.

B.7.2. Eu égard au large pouvoir d'appréciation dont il dispose, le législateur a pu considérer qu'une indemnité de protection égale à trois mois de rémunération est suffisante pour protéger, contre le licenciement, un travailleur qui use de son droit au congé-éducation payé.

COPIE NON CORRIGÉE

Nonobstant le fait que cette indemnité de protection a été conçue par analogie avec le régime de la protection de la maternité, lequel a ultérieurement été majoré à six mois de rémunération à la suite de la modification opérée par la loi du 3 avril 1995 « modifiant la loi du 16 mars 1971 sur le travail en ce qui concerne la protection de la maternité », le législateur a pu raisonnablement considérer que le motif qui justifiait d'augmenter l'indemnité de protection de la maternité, à savoir que la sanction existante n'avait pas l'effet souhaité (*Doc. parl.*, Chambre, S.E. 1991-1992, n° 306/1, pp. 1-2), ne s'appliquait pas au congé-éducation payé.

La disposition en cause ne produit pas non plus des effets disproportionnés, dès lors qu'elle prévoit que l'employeur qui met fin au contrat de travail pour un motif qui n'est pas étranger au congé-éducation payé doit payer les « indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail », en plus de l'indemnité de protection forfaitaire égale à trois mois de rémunération (article 118, § 3, de la loi de redressement du 22 janvier 1985).

B.8. L'article 118, § 3, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 est compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution.

COPIE NON CORRIGÉE

Par ces motifs,

la Cour

dit pour droit :

L'article 118, § 3, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution.

Ainsi rendu en langue néerlandaise et en langue française, conformément à l'article 65 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, le 21 mai 2026.

Le greffier, Le président émérite,

Nicolas Dupont Luc Lavrysen

COPIE NON CORRIGÉE