Question écrite au Vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur sur « Les calculs de l'indemnité de préavis en cas de licenciement dans une situation de réduction du temps de travail » 4/2/2016

Via des dispositifs tels l'interruption de carrière, le crédit-temps ou les congés thématiques, il est possible pour un travailleur moyennant certaines conditions de suspendre momentanément sa carrière ou de diminuer son temps de travail. Si un licenciement survient pendant la période de prestations réduites, la durée de préavis du travailleur est calculée sur la base de sa rémunération fictive c'est à dire à temps plein. Par contre, concernant le calcul de l'indemnité de préavis, il y aurait lieu de distinguer le régime de réduction du temps de travail qui est applicable. De fait, un travailleur en congé parental, s'il est licencié, obtient une indemnité de préavis calculée sur base de sa rémunération fictive à temps plein. Par contre, lorsqu'il s'agit d'un travailleur licencié dans le cadre d'un régime de réduction du temps de travail autre que le congé parental, celui-ci verra le montant de son indemnité de préavis calculé non pas sur base de sa rémunération fictive mais bien sur base de sa rémunération effective et par conséquent sur son salaire à temps partiel. La Cour constitutionnelle a eu l'occasion de se prononcer sur cette différence de traitement et a estimé que la situation ne menait pas à une discrimination. Elle justifie son prononcé par le fait que le congé parental trouve sa source dans une législation européenne alors que les autres régimes sont réglementés par le droit belge. Je souhaiterais entendre votre avis sur le sujet. a) Quels sont les motifs raisonnables et objectifs qui justifient que la personne licenciée dans le cadre d'un congé parental pourrait bénéficier d'un traitement plus favorable dans le calcul de son indemnité de préavis? b) N'y a-t-il pas là des différences de traitement entre ces deux catégories de travailleurs qui pourraient conduire à des discriminations? c) Dans l'affirmative, envisagez-vous d'y mettre un terme?

Réponse du Ministre :

La question posée porte sur la notion de rémunération en cours au sens de l'article 39, § 1er de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail lorsque le licenciement intervient alors que les parties ont convenu de réduire les prestations de travail. En principe, dans l'hypothèse où un travailleur est licencié sans préavis pendant la période où ses prestations sont réduites, en vertu de cet article, l'indemnité de préavis sera calculée sur la base de la " rémunération en cours ", c'est-à-dire la rémunération correspondante à ses prestations réduites. Toutefois, suite à un arrêt de la Cour de Justice européenne en matière de congé parental, l'indemnité de préavis due au travailleur qui a réduit ses prestations à temps partiel dans ce cadre, doit être calculée sur base de sa rémunération à temps plein. L'accord-cadre sur le congé parental, conclu le 14 décembre 1995, qui figure en annexe de la directive 96/34/CE du Conseil, prévoit que les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date du début du congé parental sont maintenus dans leur état jusqu'à la fin de ce congé. Pour la Cour de justice européenne cette disposition a pour but d'éviter la perte ou la réduction des droits dérivés de la relation de travail, acquis ou en cours d'acquisition, auxquels le travailleur peut prétendre lorsqu'il entame un congé parental et de garantir que, à l'issue de ce congé, il se retrouvera, s'agissant de ces droits, dans la même situation que celle dans laquelle il était antérieurement audit congé. Afin de se conformer à cette décision de la Cour de justice européenne, le législateur national a dû adapter l'article 105, § 3 de la loi de redressement contenant des dispositions sociales du 22 janvier 1985 en précisant toutefois clairement dans les travaux préparatoires que cette modification ne

concernait que le congé parental et pas les autres formes de travail à temps partiel. Par la suite, la Cour constitutionnelle, interrogée à plusieurs reprises sur la différence entre le congé parental et d'autres formes d'interruption de carrière, a confirmé que le principe d'égalité n'était pas violé lorsque l'indemnité de préavis d'un travailleur en crédit-temps était calculée sur la base de son salaire diminué. La Cour Constitutionnelle se base notamment sur le fait que le législateur a pris un certain nombre de mesures pour diminuer les conséquences potentiellement disproportionnées d'un licenciement du fait de l'exercice du droit au crédit-temps ou à l'interruption de carrière. Ainsi, le législateur a fixé une indemnité forfaitaire de protection équivalant à six mois de rémunération qui est due en cas de licenciement sans motif grave ou suffisant. En outre, la loi prévoit que pour le calcul du délai de préavis, l'on doit partir de la rémunération complète du travailleur, comme s'il n'avait pas réduit ses prestations.