

Numéros du rôle : 4231, 4235 et 4236
Arrêt n° 77/2008 du 8 mai 2008

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 le Tribunal du travail de Liège et la Cour du travail de Liège.

La Cour constitutionnelle,

composée des présidents M. Melchior et M. Bossuyt, et des juges P. Martens, E. De Groot, A. Alen, J.-P. Moerman et E. Derycke, assistée du greffier P.-Y. Dutilleux, présidée par le président M. Melchior,

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

*

* *

I. *Objet des questions préjudicielles et procédure*

a) Par jugement du 19 juin 2007 en cause de Y.B. contre la SA «EVS Broadcast Equipment », dont l'expédition est parvenue au greffe de la Cour le 22 juin 2007, le Tribunal du travail de Liège a posé les questions préjudicielles suivantes :

1. « L'application conjointe des articles 101 (tel qu'applicable depuis sa modification par la loi du 23/3/2001) et 103 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, lu en combinaison avec l'article 20 de la CCT n° 77bis, 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 dont le contrat est résilié avec effet immédiat, sans motif grave ni motif suffisant alors qu'il a interrompu totalement ses prestations de travail, aura droit à une indemnité compensatoire de préavis ainsi qu'à une indemnité forfaitaire de protection, toutes deux calculées 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, et dont le contrat est résilié avec effet immédiat, sans motif grave ni motif suffisant, aura droit à une indemnité compensatoire de préavis (dont la durée sera certes calculée comme s'il n'avait pas réduit ses prestations) et à une indemnité forfaitaire de protection, dont les montants seront tous deux fixés sur base du traitement en cours correspondant à ses activités réduites, dans l'interprétation suivant laquelle l'indemnité de protection doit être calculée sur base de cette rémunération ? »;

2. « L'application conjointe des articles 101 (tel qu'applicable depuis sa modification par la loi du 23/3/2001) et 103 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, lu en combinaison avec l'article 20 de la CCT n° 77bis, 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 qui temporairement, soit à sa demande, soit en réponse à une demande de l'employeur, a réduit ses prestations de travail, et dont le contrat est résilié avec effet immédiat, sans motif grave ni motif suffisant, aura droit à une indemnité compensatoire de préavis (dont la durée sera certes calculée comme s'il n'avait pas réduit ses prestations) et à une indemnité forfaitaire de protection, dont les montants seront tous deux fixés sur base du traitement en cours correspondant à ses activités réduites, dans l'interprétation suivant laquelle l'indemnité de protection doit être calculée sur base de cette [sic], tandis que le travailleur qui n'a pas interrompu ni même réduit ses prestations, et dont le contrat est résilié avec effet immédiat, sans motif grave, aura droit à une indemnité compensatoire de préavis calculée à partir de la rémunération correspondant à un travail à temps plein et dont le montant sera, apparemment, automatiquement et toujours au moins égal ou supérieur au cumul des deux indemnités (indemnité de préavis et indemnité de protection) auxquelles peut prétendre le premier, lorsque ces travailleurs avaient une rémunération de base équivalente au départ et une ancienneté de service équivalente et supérieure à 5 années ? ».

b) Par deux arrêts du 18 juin 2007 en cause de la SA « La Poste » contre respectivement G.L. et C.J., dont les expéditions sont parvenues au greffe de la Cour le 25 juin 2007, la Cour du travail de Liège a posé la question préjudicielle suivante :

« L'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 et l'article 103 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, interprétés en ce sens que la ' rémunération en cours ' servant à déterminer le montant de l'indemnité compensatoire de préavis due au travailleur licencié s'entend de la rémunération effectivement perçue par celui-ci au moment de la manifestation de la volonté de rompre par l'employeur, violent-ils les articles 10 et 11 de la Constitution dès lors qu'il existe une différence de traitement entre le travailleur licencié moyennant la prestation du préavis lequel continue à bénéficier de l'indemnité accordée en vertu de l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 et le travailleur ne bénéficiant pas de cette indemnité visée à l'article 102 précité qui par conséquent perçoit une indemnité compensatoire de préavis d'un montant inférieur à ce que perçoit effectivement le travailleur qui preste le préavis ? ».

Ces affaires, inscrites sous les numéros 4231, 4235 et 4236 du rôle de la Cour, ont été jointes.

Des mémoires ont été introduits par :

- la SA « La Poste », dont le siège social est établi à 1000 Bruxelles, Centre Monnaie, dans les affaires n^{os} 4235 et 4236;

- le Conseil des ministres.

A l'audience publique du 16 avril 2008 :

- ont comparu :

. Me C. Van Olmen et Me S. Baltazar, avocats au barreau de Bruxelles, pour la SA « La Poste », dans les affaires n^{os} 4235 et 4236;

. Me I. Fischer *loco* Me G. Demez, avocats au barreau de Bruxelles, pour le Conseil des ministres;

- les juges-rapporteurs J.-P. Moerman et E. De Groot ont fait rapport;

- les avocats précités ont été entendus;

- les affaires ont été mises en délibéré.

Les dispositions de la loi spéciale du 6 janvier 1989 relatives à la procédure et à l'emploi des langues ont été appliquées.

II. Les faits et les procédures antérieures

Dans l'affaire n° 4231

Y.B., partie demanderesse devant le Tribunal du travail de Liège, est engagée dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée par la SA « EVS Broadcast Equipment » à dater du 1er octobre 1996. Au mois d'août 2003, Y.B. fait connaître son souhait d'obtenir un crédit-temps afin de suivre des cours en communication. La défenderesse devant le juge *a quo* accepte sa demande et confirme l'entrée en vigueur du crédit-temps à partir du 1er octobre 2003. Le 23 octobre 2003, la défenderesse devant le juge *a quo* met fin au contrat de travail moyennant un préavis de six mois prenant cours le 1er novembre 2003. Le 9 décembre 2003, Y.B. est en incapacité de travail. Le 27 février 2004, la défenderesse rompt le contrat de travail durant l'incapacité de travail de la demanderesse avec effet immédiat moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. Par citation, Y.B. demande le paiement d'un complément d'indemnités compensatoires de préavis calculé sur la base de la rémunération qu'elle aurait perçue si elle n'avait pas réduit ses prestations de travail. Elle réclame également le paiement d'une indemnité de protection en application de la convention collective de travail (CCT) n° 77bis du 19 décembre 2001.

La défenderesse devant le juge *a quo* soutient que l'indemnité de préavis doit être calculée suivant la rémunération en cours lors du licenciement, soit sur la base d'un emploi à mi-temps. Elle appuie sa thèse sur plusieurs arrêts des Cours du travail de Bruxelles et d'Anvers ainsi que sur un arrêt de la Cour de cassation du 11 décembre 2006. Le Tribunal considère que le préavis convenable dans le chef de Y.B. doit être fixé à une durée de neuf mois. En ce qui concerne le calcul du complément d'indemnités compensatoires de préavis, le Tribunal fait application de l'arrêt de la Cour de cassation du 11 décembre 2006. Il estime que l'indemnité compensatoire de préavis doit être, en l'espèce, calculée sur la base de la rémunération à laquelle Y.B. avait effectivement droit au moment du licenciement, soit la rémunération correspondant aux prestations réduites accomplies dans le cadre du crédit-temps. Le Tribunal condamne la défenderesse au paiement d'un complément d'indemnités compensatoires de préavis calculé sur cette base. Constatant que l'application de l'arrêt rendu par la Cour de cassation le 11 décembre 2006 à l'espèce qui lui est soumise peut soulever certaines questions quant à une éventuelle discrimination dans le chef des travailleurs ayant réduit leurs prestations dans le cadre du crédit-temps et de l'interruption de carrière, le Tribunal du travail de Liège adresse à la Cour les deux questions préjudicielles qui lui sont soumises en l'espèce.

En ce qui concerne les affaires n°s 4235 et 4236

Dans l'affaire n° 4235, G.L. est engagée par la SA « La Poste » à partir du 20 mars 1981 dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité d'ouvrière d'entretien pour une occupation à concurrence de 25 heures par semaine. A partir du 7 janvier 2004, G.L. se retrouve en interruption de carrière, son temps de travail étant réduit à 19 heures par semaine. Le 29 juillet 2004, la SA « La Poste » licencie G.L. moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à la rémunération de 112 jours, avec effet le 6 août 2004.

Par citation du 25 juillet 2005, G.L. sollicite condamnation de la SA « La Poste » à lui payer à titre de complément d'indemnités compensatoires de préavis, sur la base d'un travail de 25 heures par semaine et non de 19 heures par semaine, la somme de 836,44 euros.

La SA « La Poste » est condamnée par le premier juge au paiement de ce complément d'indemnités de préavis. Le Tribunal du travail estime en effet que l'interruption de carrière prévue par la loi du 22 janvier 1985 doit être considérée comme un cas de suspension partielle du contrat lorsqu'elle se réalise sous la forme d'un mi-temps, de sorte que, lorsque le contrat est rompu par l'employeur, la suspension prend fin, ce qui implique que le préavis qui doit être notifié ou l'indemnité compensatoire qui doit être payée à la place de celui-ci doit être déterminé sur la base des conditions d'engagement initialement convenues avant la mise en œuvre de l'interruption de carrière.

La SA « La Poste » interjette appel du premier jugement.

Dans l'affaire n° 4236, C.J. est engagée par la SA « La Poste » à partir du 18 avril 1988 dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité d'ouvrière d'entretien pour une occupation à temps plein. A partir du 1er juin 2003, C.J. se trouve en interruption de carrière, son temps de travail étant réduit à un mi-temps.

Par courrier du 15 septembre 2004, la SA « La Poste » licencie C.J. moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à la rémunération de 84 jours, avec effet au 20 septembre 2004.

Par citation du 25 juillet 2005, C.J. sollicite condamnation de la SA « La Poste » à lui payer à titre de complément d'indemnités compensatoires de préavis, sur la base d'un travail à temps plein et non d'un mi-temps, la somme de 2 083,67 euros. Elle sollicite également condamnation de la SA « La Poste » à lui payer une indemnité de protection égale à six mois de rémunération en application de l'article 101, alinéa 6, de la loi du 22 janvier 1985. Le premier juge condamne la SA « La Poste » à payer à C.J. la somme de 2 083,67 euros à titre de complément d'indemnités de préavis équivalent à la rémunération de 84 jours à mi-temps. Le premier juge considère en effet que l'interruption de carrière prévue par la loi du 22 janvier 1985 doit être considérée comme un cas de suspension partielle du contrat lorsqu'elle se réalise sous la forme d'un mi-temps, de sorte que lorsque le contrat est rompu par l'employeur, la suspension prend fin. Cela implique que le préavis qui doit être notifié ou l'indemnité compensatoire qui doit être payée à la place de celui-ci doit être déterminé sur la base des conditions d'engagement initialement convenues avant la mise en œuvre de l'interruption de carrière.

La SA « La Poste » interjette appel de ce jugement.

Dans ses arrêts rendus le 18 juin 2007, la Cour du travail de Liège, faisant application de l'arrêt de la Cour de cassation du 11 décembre 2006, considère que le raisonnement du Tribunal du travail ne peut être suivi et estime dès lors que l'indemnité compensatoire de préavis doit être, dans les deux espèces, calculée sur la base de la rémunération à laquelle le travailleur a effectivement droit au moment du licenciement. La Cour du travail estime dans ces conditions devoir poser à la Cour une question préjudicielle concernant la différence de traitement existant entre le travailleur qui preste le préavis notifié et celui qui reçoit une indemnité compensatoire de préavis.

III. *En droit*

- A -

Mémoire du Conseil des ministres

A.1. Le Conseil des ministres distingue les dispositions applicables en matière d'interruption de carrière et de crédit-temps dans le secteur public et dans le secteur privé. L'affaire n° 4231 porte en effet sur l'application du régime de crédit-temps en vigueur dans le secteur privé tandis que les affaires n°s 4235 et 4236 concernent l'application du régime de l'interruption de carrière en vigueur dans le secteur public.

A.2.1. En ce qui concerne le secteur public, le régime de l'interruption de carrière a été instauré par la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales. Dans ce cadre, le travailleur peut soit suspendre totalement l'exécution de son contrat de travail, soit réduire ses prestations de travail. En exécution de l'article 99, alinéa 3, de la loi du 22 janvier 1985, l'arrêté royal du 10 juin 2002 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel des entreprises publiques qui ont obtenu une autonomie de gestion en application de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, a confirmé l'extension du bénéfice de ce régime au personnel contractuel des entreprises publiques autonomes dont « La Poste ».

Quant aux modalités de l'interruption de carrière, elles sont réglées par les articles 100 et 102 de la loi du 22 janvier 1985. Pour ce qui concerne le personnel occupé par les entreprises publiques autonomes, le montant de l'allocation ainsi que les conditions particulières et les modalités d'octroi de celle-ci sont fixés par les articles 7, 15 et suivants de l'arrêté royal du 10 juin 2002.

L'article 101 de la loi du 22 janvier 1985 prévoit un régime de protection contre le licenciement en faveur du travailleur qui a réduit ses prestations en application de l'article 102 de cette même loi.

En vue de calculer le délai de préavis à notifier par l'employeur, l'article 103 de la loi du 22 janvier 1985 prévoit un régime spécifique pour le travailleur qui a réduit ses prestations en exécution de l'article 102 de ladite loi. Par contre, concernant le calcul du montant de l'indemnité de préavis, la loi du 22 janvier 1985 ne prévoit aucun régime spécifique, de sorte qu'il convient de se référer au droit commun des contrats de travail, en l'occurrence l'article 39, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

A.2.2. Le Conseil des ministres indique que, par arrêt du 11 décembre 2006, la Cour de cassation a jugé que l'indemnité de préavis devait être calculée sur la base de la rémunération à laquelle le travailleur a effectivement droit au moment de la notification de la résiliation du contrat de travail, soit la rémunération correspondant aux prestations réduites. Dans le même arrêt, la Cour de cassation a considéré qu'il en allait de même pour le calcul de l'indemnité de protection visée à l'article 101, alinéa 6, de la loi du 22 janvier 1985.

A.2.3. Pour ce qui est du régime du crédit-temps prévu par la convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001 applicable au secteur privé, le Conseil des ministres indique que la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie a inséré, à dater du 1er janvier 2002, une nouvelle sous-section 3bis dans la loi du 22 janvier 1985. Il résulte de l'article 103ter de la loi du 22 janvier 1985 que les dispositions de cette loi en matière d'interruption de carrière et de réduction des prestations ne sont pas applicables dans le secteur privé étant donné que la convention collective de travail n° 77bis prévoit un régime comparable. Les travailleurs qui bénéficient d'un des systèmes de crédit-temps prévus par ladite convention collective ont droit à une allocation d'interruption à charge de l'Office national de l'emploi (ci-après : ONEM). La sous-section 3bis de la loi du 22 janvier 1985 ne comprend pas de protection particulière contre le licenciement. En revanche, un régime de protection contre le licenciement est prévu par l'article 20, §§ 2 à 4, de la convention collective de travail n° 77bis. En cas de méconnaissance de ce régime de protection, une indemnité spéciale de protection égale à six mois de rémunération est due par l'employeur sans préjudice de l'indemnité de préavis et ce même si le préavis notifié a été exécuté.

A.3.1. Le Conseil des ministres examine ensuite la question préjudicielle posée par la Cour du travail de Liège dans les affaires n°s 4235 et 4236. Il indique à titre principal que la question concerne en réalité l'arrêté royal du 10 juin 2002 et que la Cour est dès lors incompétente pour y répondre. Selon le Conseil des ministres, les différences de traitement envisagées par le juge *a quo* ne résultent pas de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 et de l'article 103 de la loi du 22 janvier 1985 puisque l'application de ces dispositions interprétées à la lumière de l'arrêt de la Cour de cassation du 11 décembre 2006 a pour effet de mettre sur pied d'égalité les deux catégories de travailleurs comparées en ce qui concerne leurs droits résultant de la rupture du contrat de travail.

La différence de traitement envisagée par le juge *a quo* ne concernerait que la poursuite ou non du paiement de l'allocation d'interruption durant le préavis ou la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis. Or, cette question n'est traitée ni par l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978, ni par l'article 103 de la loi du 22 janvier 1985 mais bien, en ce qui concerne le personnel occupé par les entreprises publiques autonomes, par les articles 7, 15 et suivants de l'arrêté royal du 10 juin 2002.

A.3.2. A titre subsidiaire, le Conseil des ministres fait valoir que la question préjudicielle appelle une réponse négative. Il indique que la différence de traitement dénoncée repose sur un critère objectif que constitue l'existence, ou non, d'un contrat de travail entre les parties. En effet, en cas de licenciement moyennant préavis, le contrat de travail ne prend fin qu'après l'expiration du délai de préavis. Pendant le préavis, le contrat de travail ainsi que les droits et obligations qui en résultent existent. En revanche, en cas de licenciement immédiat moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, le contrat de travail prend fin immédiatement.

La différence de traitement serait pertinente et n'aurait pas de conséquence disproportionnée. En effet, le travailleur qui est licencié avec effet immédiat peut directement conclure un contrat de travail à temps plein ou à

temps partiel avec un autre employeur. L'indemnité compensatoire de préavis peut dès lors être cumulée avec une rémunération à temps plein ou à temps partiel perçue en exécution d'un nouveau contrat de travail. En outre, le travailleur licencié moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pourra plus rapidement prétendre au bénéfice des allocations de chômage que le travailleur licencié prestant son préavis.

Le Conseil des ministres indique encore que la différence de traitement est raisonnablement justifiée eu égard à la nature même de l'allocation d'interruption qui, en cas de préavis presté, est payée par l'ONEM. En effet, l'indemnité compensatoire de préavis est à charge de l'employeur. Il serait donc déraisonnable de tenir compte de l'allocation d'interruption dans le calcul de cette indemnité de préavis. En décider autrement signifierait que si l'employeur devait licencier, moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, un travailleur qui bénéficie d'un système de crédit-temps, cela serait plus onéreux que le licenciement moyennant prestation du préavis. En effet, une partie de l'indemnité de préavis correspondrait à l'allocation d'interruption qui, dans l'hypothèse où le préavis est presté, n'est pas à charge de l'employeur mais de l'ONEM.

A.4.1. Dans l'affaire n° 4231, le Conseil des ministres indique à titre principal que les questions n'appellent pas de réponse en ce qui concerne les articles 100 et 103 de la loi du 22 janvier 1985 et l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 et que la Cour est incompétente en ce qui concerne l'article 20 de la convention collective de travail n° 77bis.

La demanderesse devant le juge *a quo* aurait, en effet, bénéficié du régime du crédit-temps organisé par la convention collective de travail n° 77bis et par la sous-section 3bis de la section 5 de la loi du 22 janvier 1985, et non du régime d'interruption de carrière organisé par les sous-sections 2 et 3 de la section 5 de cette même loi, qui ne sont applicables qu'au secteur public.

Quant à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, cette disposition ne concernerait que l'indemnité compensatoire de préavis et non l'indemnité de protection visée par l'article 20, § 4, de la convention collective de travail n° 77bis. Or, le montant de l'indemnité compensatoire de préavis aurait été définitivement fixé par le juge *a quo* en ne prenant en compte, en application de l'arrêt de la Cour de cassation du 11 décembre 2006, que la rémunération perçue dans le cadre des prestations réduites.

Seule la question du montant de l'indemnité de protection visé par l'article 20, § 4, de la convention collective de travail n'aurait pas fait l'objet d'une décision définitive. Or, sur ce point, il faudrait constater que l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 n'est manifestement pas applicable. Seul subsisterait donc l'article 20 de la convention collective de travail n° 77bis qui a été rendu obligatoire par arrêté royal du 25 janvier 2002. Or, la Cour n'est pas compétente pour se prononcer sur la compatibilité d'un arrêté royal avec les dispositions constitutionnelles.

A.4.2. A titre subsidiaire, le Conseil des ministres soutient que les questions préjudicielles appellent une réponse négative.

A.4.3. Pour ce qui est de la première question préjudicielle, le Conseil des ministres indique que nonobstant le fait que l'arrêt de la Cour n° 119/2001 du 10 octobre 2001 ne concerne que le calcul du montant de l'indemnité compensatoire de préavis et non le calcul de l'indemnité de protection, le motif de cet arrêt pourrait être transposé à la présente espèce.

A.4.4.1. Quant à la deuxième question préjudicielle, le Conseil des ministres estime tout d'abord que les deux catégories de travailleurs ne sont pas comparables étant donné qu'elles exécutent un contrat de travail dont la durée hebdomadaire des prestations diffère, ce qui conduit en toute logique à calculer différemment la rémunération en cours servant de base au calcul du montant des indemnités compensatoires de préavis et de protection. La première catégorie de travailleurs devrait être comparée non pas au travailleur à temps plein mais au travailleur à temps partiel ayant une durée hebdomadaire de travail identique.

Il résulterait en effet d'une jurisprudence majoritaire à laquelle se serait ralliée la Cour de cassation par son arrêt du 11 décembre 2006 ainsi que d'une doctrine presque unanime que la réduction des prestations de travail dans le cadre du régime de l'interruption de carrière ou de celui du crédit-temps correspondrait non pas à une

suspension partielle de l'exécution du contrat précédemment en vigueur avant cette réduction des prestations mais à une modification du contrat de travail initial qui devient, le cas échéant, temporairement un contrat à temps partiel ordinaire encadré par toutes les dispositions applicables à l'exercice d'une activité à temps partiel. L'article 13 de la convention collective de travail n° 77bis conforterait cette analyse.

A.4.4.2. Le Conseil des ministres indique encore qu'à supposer que les deux catégories de travailleurs soient comparables, la différence de traitement reposerait sur un critère objectif et serait raisonnablement justifiée. Il ne serait, en effet, pas déraisonnable de calculer tant le montant de l'indemnité compensatoire de préavis que celui de l'indemnité forfaitaire de protection sur la base de la rémunération en cours correspondant à la prestation réduite. Il faudrait également tenir compte de ce que l'article 103 de la loi du 22 janvier 1985 prévoit que le nombre de mois à prendre en considération pour la détermination du montant de l'indemnité compensatoire de préavis sera calculé comme si le travailleur n'avait pas réduit ses prestations. 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 seraient dès lors pas disproportionnés.

Mémoire de la SA de droit public « La Poste » dans les affaires n^{os} 4235 et 4236

A.5.1. « La Poste » soutient à titre principal que la Cour constitutionnelle est incompétente pour connaître de la question préjudicielle posée en ce qu'elle porte non pas sur des dispositions légales mais bien sur l'arrêté royal du 10 juin 2002. La différence de traitement envisagée par la Cour du travail de Liège ne résulterait en effet que du bénéfice ou de l'absence du bénéfice de l'allocation à charge de l'ONEM. Or, les dispositions légales en cause ne traitent pas de cette question.

A.5.2. A titre subsidiaire, « La Poste » conteste la pertinence de la question au motif que les catégories de travailleurs visées ne peuvent être utilement comparées. La Cour de cassation aurait précisé que l'indemnité de préavis couvre de manière forfaitaire tout le préjudice qui découle de la rupture irrégulière du contrat de travail. Ce caractère forfaitaire aurait notamment pour conséquence que la détermination de l'indemnité ne peut être influencée par le fait que le travailleur concerné a retrouvé un emploi immédiatement après la rupture du contrat, même avec une rémunération plus élevée.

Il en résulterait qu'aucune comparaison ne peut être raisonnablement effectuée entre le travailleur licencié avec préavis et le travailleur licencié avec effet immédiat et paiement d'une indemnité de préavis. La SA « La Poste » précise en effet que l'indemnité de préavis revêt un caractère indemnitaire et forfaitaire, alors que la rémunération payée et les avantages attribués au travailleur en période de préavis constituent la contrepartie du travail effectué. En outre, l'allocation à charge de l'ONEM, dans le cadre du régime de l'interruption de carrière, ne fait pas partie de la rémunération du travailleur. La Cour du travail ne peut donc raisonnablement opérer une comparaison entre les revenus que continue à percevoir le travailleur en période de préavis et l'indemnité de préavis qui, par suite de la perte du bénéfice de l'allocation à charge de l'ONEM, serait, selon la Cour du travail, d'un montant inférieur à ce que perçoit effectivement le travailleur qui preste le préavis.

A.5.3. Enfin, la SA « La Poste » estime que la différence de traitement repose en tout état de cause sur un critère objectif et raisonnable. En effet, dans l'hypothèse du licenciement moyennant un préavis à effectuer, le contrat de travail reste en vigueur pendant le préavis et le travailleur continue à bénéficier du régime de réduction des prestations de travail, en ce compris le paiement de l'allocation par l'ONEM. En revanche, dans l'hypothèse du licenciement avec effet immédiat et paiement d'une indemnité de préavis, la perte du bénéfice de l'allocation à charge de l'ONEM est une conséquence logique de la fin du contrat de travail. La SA « La Poste » rappelle encore que l'allocation d'interruption est à charge de l'ONEM et non de l'employeur. Il serait dès lors déraisonnable de tenir compte de cette allocation pour le calcul de l'indemnité de préavis alors que, lorsque le travailleur est licencié moyennant un préavis à prester, cette allocation est payée par l'ONEM.

- B -

B.1. Dans l'affaire n° 4231, le Tribunal du travail de Liège pose deux questions préjudicielles au sujet de la compatibilité avec les articles 10 et 11 de la Constitution des articles 101 et 103 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, lus en combinaison avec l'article 20 de la convention collective de travail (ci-après : CCT) n° 77bis, et de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Dans les affaires n^{os} 4235 et 4236, la Cour est invitée par la Cour du travail de Liège à se prononcer sur la compatibilité, avec les articles 10 et 11 de la Constitution, de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 précitée ainsi que de l'article 103 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, interprétés en ce sens que la « rémunération en cours » servant à déterminer le montant de l'indemnité compensatoire de préavis due au travailleur licencié s'entend de la rémunération effectivement perçue par celui-ci au moment de la manifestation de la volonté de rompre par l'employeur.

B.2.1. L'article 37 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ci-après : loi relative aux contrats de travail) dispose :

« § 1. Lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant un préavis.

[...] ».

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.

[...] ».

B.2.2. 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 compensatoire de préavis, 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 compensatoire de préavis.

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 compensatoire de préavis 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 restant à courir de ce délai. L'article 39, § 1er, alinéa 2, précise que l'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

B.3.1. L'article 101 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales (ci-après : la loi de redressement du 22 janvier 1985) dispose :

« Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue en application des articles 100, alinéa 1er, et 100*bis* ou lorsque les prestations de travail sont réduites en application de l'article 102, § 1er, et 102*bis*, 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 100*bis*, 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 100*bis* ou à la réduction visée aux articles 102 et 102*bis*.

[...]

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.

[...] ».

B.3.2. Par l'article 101 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, le législateur offre 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.

B.4.1. L'indemnité de congé est en principe fondée sur la rémunération à laquelle a droit le travailleur en contrepartie de son travail au moment de la notification du congé.

Lorsque le licenciement concerne des travailleurs salariés effectuant des prestations de travail réduites, il convient de prendre en compte l'article 103 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, qui dispose que le délai de préavis notifié au travailleur qui a réduit ses prestations conformément aux articles 102 et 102*bis* - 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.

B.4.2. La jurisprudence était divisée sur le point de savoir si, pour les travailleurs effectuant des prestations de travail réduites, il fallait se fonder sur une rémunération annuelle fictive ou sur la rémunération annuelle réelle correspondant aux prestations réduites. Par un arrêt du 11 décembre 2006 (S.04.0143.N), la Cour de cassation a considéré qu'un travailleur qui est occupé sous le régime des prestations de travail réduites peut prétendre, en cas de cessation unilatérale du contrat de travail par l'employeur, à un délai de préavis dont la durée est calculée comme si le travailleur n'avait pas réduit ses prestations de travail. En revanche, pour fixer le montant de l'indemnité visée à l'article 39, § 1er, de la loi relative aux contrats de travail, à défaut d'une dérogation analogue à celle inscrite, en ce qui concerne le délai de préavis, à l'article 103 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, l'indemnité de congé au profit d'un travailleur occupé selon le régime des prestations de travail réduites doit être calculée sur la base de la rémunération à laquelle le travailleur a effectivement droit au moment de la notification de la cessation du contrat de travail. Dans l'arrêt précité, la Cour de cassation aboutit à la même conclusion en ce qui concerne l'indemnité de protection forfaitaire prévue à l'article 101 de la loi de redressement du 22 janvier 1985.

B.4.3. En ce qui concerne l'article 103, il apparaît également des travaux préparatoires de la loi de redressement du 22 janvier 1985 que le but était de prendre en compte un emploi fictif à temps plein uniquement pour fixer le délai de préavis, mais non pour fixer l'indemnité de congé :

« Un membre demande si on peut conclure de cet article que si le salaire à temps plein est de 40 000 francs par mois et le délai couvert par l'indemnité de rupture de sept mois, l'employeur paiera 280 000 francs ?

Le Ministre fait observer que l'intention du Gouvernement n'a été que de tenir compte, pour le calcul de la durée de la période de préavis (et de l'indemnité de compensation correspondantes), d'une occupation fictive à temps plein.

Ceci signifie que dans l'exemple donné, l'indemnité de préavis sera égale à la rémunération en cours du travailleur occupé à temps partiel multiplié par sept mois » (*Doc. parl.*, Sénat, 1984-1985, n° 757-2/7, p. 140).

B.4.4. Dans cette interprétation, à laquelle les juges *a quo* se réfèrent expressément dans la formulation des questions préjudicielles, il résulte de l'article 39 de la loi relative aux contrats de travail qu'en cas de licenciement sans délai de préavis, une indemnité

compensatoire de préavis est due sur la base de la « rémunération en cours » qui, en cas de prestations de travail réduites dans le temps, est diminuée proportionnellement. En ce qui concerne l'indemnité de protection forfaitaire complémentaire pour le travailleur qui est licencié au cours de sa période de prestations de travail réduites, en contradiction avec l'article 101 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, il est également, dans cette interprétation, tenu compte de la rémunération effectivement perçue par le travailleur lors de la résiliation du contrat.

La Cour examine les questions préjudicielles dans cette interprétation.

B.5.1. Dans l'affaire n° 4231, le Conseil des ministres fait valoir que les questions préjudicielles n'appellent pas de réponse au motif qu'une décision relative aux dispositions législatives en cause serait sans pertinence pour trancher le litige au fond.

Le Conseil des ministres relève qu'en l'occurrence, le licenciement concerne un travailleur dont les prestations ont été réduites conformément à la convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001 remplaçant la CCT n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, par application des articles 103bis, 103ter et 103quater de la loi de redressement du 22 janvier 1985 précitée. Selon le Conseil des ministres, les articles 101 et 103 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 ne seraient pas applicables dans le cadre du litige soumis au juge *a quo*, au contraire du régime de sanction de l'article 20 de la CCT n° 77bis.

Le Conseil des ministres soutient encore que l'article 39 de la loi relative aux contrats de travail n'est pas applicable à la question litigieuse. En effet, celle-ci porterait uniquement sur le montant de l'indemnité de protection visée par l'article 20, § 4, de la CCT n° 77bis et non sur celui de l'indemnité compensatoire de préavis, qui, d'après le Conseil des ministres, aurait déjà fait l'objet d'une décision définitive du juge *a quo*.

B.5.2. Il appartient en principe au juge *a quo* de vérifier s'il est utile de poser une question préjudicielle à la Cour au sujet des dispositions qu'il estime applicables au litige. Ce n'est que lorsque tel n'est manifestement pas le cas que la Cour peut décider de ne pas répondre à la question.

L'action dont est saisi le juge *a quo* dans l'affaire n° 4231 porte tant sur le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis en application de la loi relative aux contrats de travail que sur l'indemnité de protection forfaitaire due en application de la loi de redressement du 22 janvier 1985. Les dispositions en cause sont interprétées par le juge *a quo* en ce sens que dans les deux cas, l'indemnité est calculée sur la base de la rémunération en cours dans l'hypothèse de prestations de travail réduites dans le temps, à défaut d'une disposition dérogatoire au droit commun, et ce, contrairement au régime de l'article 103 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 sur la base duquel le délai de préavis est déterminé en fonction des prestations de travail à temps plein.

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.5.3. L'exception soulevée par le Conseil des ministres dans l'affaire n° 4231 est rejetée.

B.6.1. En ce qui concerne les affaires n^{os} 4235 et 4236, le Conseil des ministres soutient que la différence de traitement envisagée par le juge *a quo* ne concernerait que la poursuite ou non du paiement de l'allocation d'interruption durant le préavis ou la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis. Or, cette question ne serait, d'après le Conseil des ministres, ni traitée par l'article 39 de la loi relative aux contrats de travail, ni par l'article 103 de la loi du 22 juillet 1985 mais bien, en ce qui concerne le personnel occupé par les entreprises publiques autonome comme c'est le cas en l'espèce, par les articles 7, 15 et suivants de l'arrêté royal du 10 juin 2002 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel des entreprises publiques qui ont obtenu une autonomie de gestion en application de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques.

B.6.2. Il ressort tant des motifs des arrêts rendus par le juge *a quo* que des termes des questions elles-mêmes que la différence de traitement critiquée résulte de l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

Le juge *a quo* compare en effet la situation financière du travailleur licencié qui avait réduit ses prestations et qui, s'il preste son préavis, continue à percevoir l'indemnité visée audit article 102 durant la période où il preste son préavis, avec la situation financière de celui qui ne preste pas son préavis et qui percevra une indemnité compensatoire de préavis mais ne pourra plus bénéficier de l'indemnité visée à l'article 102.

B.6.3. Il en résulte qu'en ce qu'elle vise la compatibilité, avec les articles 10 et 11 de la Constitution, de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 et de l'article 103 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, la question posée dans les affaires n^{os} 4235 et 4236 n'appelle pas de réponse.

B.6.4. Pour le surplus, la Cour constate, d'après les faits soumis au juge *a quo* dans les deux affaires, que ceux-ci opposent la SA « La Poste » en tant qu'employeur à un travailleur qui, dans l'un et l'autre cas, a réduit ses prestations de travail. Or, comme le soulignent cette dernière ainsi que le Conseil des ministres, le montant de l'allocation ainsi que les conditions particulières et les modalités d'octroi de cette allocation sont réglés, pour ce qui concerne les membres du personnel des entreprises publiques autonomes, par l'arrêté royal du 10 juin 2002 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel des entreprises publiques qui ont obtenu une autonomie de gestion en application de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques.

L'article 99, alinéa 3, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 prévoit, en effet, que le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, aux conditions particulières et selon les modalités qu'Il détermine, étendre les avantages prévus par la section 5 de la loi, consacrée à l'interruption de carrière professionnelle, au personnel définitif ou temporaire des administrations et autres services des ministères et des organismes d'intérêt public qui ont obtenu une autonomie de gestion en vertu des dispositions de la loi du 21 mars 1991.

C'est au juge *a quo*, et non à la Cour, qu'il revient d'apprécier la compatibilité avec le principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination d'éventuelles différences de traitement qui résulteraient de l'arrêté royal précité.

B.7.1. La première question préjudicielle dans l'affaire n° 4231 porte sur la compatibilité, avec les articles 10 et 11 de la Constitution, des articles 101 et 103 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, lus en combinaison avec l'article 20 de la CCT n° 77bis, et de l'article 39 de la loi relative aux contrats de travail. La question invite à établir une comparaison entre, d'une part, le travailleur dont le contrat est résilié avec effet immédiat, sans motif grave ni motif suffisant, alors qu'il a totalement interrompu ses prestations de travail, et, d'autre part, le travailleur qui, temporairement, soit à sa demande, soit en réponse à une demande de l'employeur, a réduit ses prestations de travail, et dont le contrat est résilié avec effet immédiat, sans motif grave ni motif suffisant.

Tandis que le premier a droit à une indemnité compensatoire de préavis ainsi qu'à une indemnité forfaitaire de protection, toutes deux calculées sur la base d'une rémunération à temps plein, le second a droit à une indemnité compensatoire de préavis ainsi qu'à une indemnité forfaitaire de protection, dont les montants sont fixés sur la base du traitement en cours correspondant à ses activités réduites.

B.7.2. La deuxième question préjudicielle dans l'affaire n° 4231 invite la Cour à examiner si les dispositions précitées ne créent pas une discrimination à l'égard du travailleur qui a réduit ses prestations de travail, dont le contrat est résilié avec effet immédiat, sans motif grave ni motif suffisant, et qui a droit à une indemnité compensatoire de préavis et à une indemnité forfaitaire de protection dont les montants seront fixés dans les deux cas sur la base du traitement en cours correspondant à ses activités réduites. La situation de ce travailleur est comparée à celle du travailleur qui n'a pas interrompu ni réduit ses prestations, dont le contrat est résilié avec effet immédiat, sans motif grave, et qui a droit à une indemnité compensatoire de préavis calculée à partir de la rémunération correspondant à un travail à temps plein dont le montant serait, selon le juge *a quo*, apparemment automatiquement et au moins toujours égal ou supérieur au cumul des deux indemnités auxquelles peut prétendre le travailleur qui a réduit ses prestations de travail, dans l'hypothèse où les deux catégories comparées avaient une rémunération de base équivalente au départ et une ancienneté de service équivalente et supérieure à cinq années.

B.8.1. Telles qu'elles sont formulées, les questions préjudicielles concernent toutes deux la circonstance qu'il est tenu compte, pour la détermination du montant de l'indemnité compensatoire de préavis et de l'indemnité forfaitaire de protection versées à un travailleur qui a réduit ses prestations de travail et dont le contrat est résilié avec effet immédiat, sans motif grave ni motif suffisant, de la rémunération effectivement perçue par ledit travailleur lors de la résiliation du contrat et non de la rémunération perçue dans l'hypothèse de prestations de travail à temps plein.

B.8.2. Il n'est pas contraire au principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination, compte tenu des objectifs poursuivis par le législateur - décrits en B.2.2 et B.3.2 -, de se fonder, en ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité de protection pour un travailleur effectuant des prestations de travail réduites dans le temps, sur la rémunération effective lors du licenciement.

L'intention du législateur est, en effet, d'offrir une meilleure protection aux travailleurs qui effectuent des prestations de travail réduites dans le temps, compte tenu de la garantie supplémentaire contre le licenciement offerte par l'article 101 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 comme de l'article 103 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, qui prévoit pour le calcul de l'indemnité de congé que celle-ci se fonde sur la rémunération annuelle de base comme si le travailleur n'avait pas réduit ses prestations de travail. En l'espèce, il ne peut raisonnablement être reproché au législateur de ne pas avoir prévu en outre qu'il fallait également se fonder sur la rémunération annuelle de base comme si le travailleur n'avait pas réduit ses prestations de travail pour fixer l'éventuelle indemnité compensatoire de préavis et l'éventuelle indemnité de protection.

B.8.3. Il découle de ce qui précède que les questions préjudicielles dans l'affaire n° 4231 appellent une réponse négative.

Par ces motifs,

la Cour

dit pour droit :

- La question préjudicielle posée dans les affaires n^{os} 4235 et 4236 n'appelle pas de réponse.

- Les articles 37 et 39, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et l'article 101 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales ne violent pas les articles 10 et 11 de la Constitution dans l'interprétation selon laquelle, en cas de licenciement d'un travailleur qui réduit ses prestations de travail dans le temps, il convient de se fonder sur la rémunération en cours qui correspond aux activités réduites pour la fixation du montant de l'indemnité compensatoire de préavis et de l'indemnité de protection.

Ainsi prononcé en langue française et en langue néerlandaise, conformément à l'article 65 de la loi spéciale du 6 janvier 1989, à l'audience publique du 8 mai 2008.

Le greffier,

Le président,

P.-Y. Dutilleux

M. Melchior