

Numéro du rôle : 7177
Arrêt n° 172/2019 du 7 novembre 2019

ARRÊT

En cause : la question préjudicielle concernant l'article 39, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 « relative aux contrats de travail » et l'article 105, § 3, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 « contenant des dispositions sociales », posée par la Cour du travail de Bruxelles.

La Cour constitutionnelle,

composée des présidents F. Daoût et A. Alen, et des juges T. Merckx-Van Goey, T. Giet, R. Leysen, J. Moerman et M. Pâques, assistée du greffier P.-Y. Dutilleux, présidée par le président F. Daoût,

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

*

* *

I. *Objet de la question préjudicielle et procédure*

Par arrêt du 30 avril 2019, dont l'expédition est parvenue au greffe de la Cour le 17 mai 2019, la Cour du travail de Bruxelles a posé la question préjudicielle suivante :

« Les articles 39, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et 105, § 3, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales violent-ils les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'en cas de licenciement sans préavis ni motif grave, le travailleur qui a réduit ses prestations de travail pour prendre soin de son enfant jusqu'à l'âge de 8 ans, dans le cadre de l'article 4, § 1er, 1°, a° de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière a seulement droit à une indemnité de congé dont le montant est calculé sur la base de la rémunération correspondant aux prestations de travail réduites, alors que :

- sa situation est comparable à celle du travailleur qui bénéficie d'un congé parental dans le cadre de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle en ce que la diminution de carrière et le congé parental poursuivent une finalité identique, et que le travailleur qui bénéficie d'un congé parental sous forme de réduction des prestations de travail a droit à une indemnité de congé dont le montant est calculé sur la base de la rémunération à laquelle il aurait eu droit en vertu de son contrat de travail s'il n'avait pas réduit ses prestations ?;

- sa situation est différente, à raison du motif de la diminution de carrière, de celle du travailleur qui bénéficie d'une diminution de carrière sans motif dans le cadre de l'article 3 de la convention collective de travail n° 103, dans sa version applicable en l'espèce, qui a lui aussi seulement droit à une indemnité compensatoire de préavis dont le montant est calculé sur la base de la rémunération correspondant aux prestations de travail réduites ? ».

Le 6 juin 2019, en application de l'article 72, alinéa 1er, de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, les juges-rapporteurs T. Giet et R. Leysen ont informé la Cour qu'ils pourraient être amenés à proposer de mettre fin à l'examen de l'affaire par un arrêt rendu sur procédure préliminaire.

C.L. a introduit un mémoire justificatif.

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

II. *Les faits et la procédure antérieure*

C.L. travaille depuis 2004 en qualité d'éducatrice psychosociale au sein de l'ASBL « E. », un centre médical spécialisé dans le traitement des assuétudes. Par lettre recommandée du 22 avril 2015, le conseil d'administration a notifié à C.L. son licenciement pour faute grave sans indemnité de rupture, ainsi que les motifs qui ont conduit à cette décision. Au moment de son licenciement, C.L. travaillait à 4/5e d'un temps plein et bénéficiait d'une diminution de carrière d'un cinquième pour prendre soin de son enfant de moins de huit ans en application de l'article 4, § 1er, 1°, a°, de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012, conclue

au sein du Conseil national du travail, « instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière » (ci-après : la CCT n° 103 du 27 juin 2012).

Par un jugement du 18 septembre 2017, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a condamné l'ASBL « E. » à payer à C.L. 30 032,91 euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis et 172,90 euros bruts à titre de prime d'attractivité 2015.

L'ASBL « E. » a interjeté appel de ce jugement devant la Cour du travail de Bruxelles. C.L. a interjeté un appel incident visant à obtenir la condamnation de l'ASBL « E. » à lui payer la somme de 37 541,47 euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis. Par l'arrêt de renvoi, le juge *a quo* décide que le licenciement pour motif grave de C.L. est irrégulier en ce qu'il a été notifié en dehors du délai légal de trois jours ouvrables prévu par l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 « relative aux contrats de travail » (ci-après : la loi du 3 juillet 1978) et qu'une indemnité compensatoire de préavis doit être accordée à C.L. Le juge *a quo* constate que les parties s'accordent sur la durée du préavis à laquelle cette indemnité doit correspondre mais pas sur l'assiette de celle-ci : C.L. se réfère à sa rémunération calculée sur la base des prestations à temps plein, alors que l'ASBL « E. » se réfère à la rémunération réduite relative au régime de travail à 4/5e d'un temps plein en cours à la date du licenciement. Le juge *a quo* observe qu'en vertu de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 et de l'article 13, § 1er, 3°, de la CCT n° 103 du 27 juin 2012, le travailleur bénéficiant d'une diminution de carrière est considéré comme engagé dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel et que l'assiette de l'indemnité compensatoire à laquelle il peut prétendre est, en règle, la rémunération réduite correspondant au régime de travail à temps partiel.

Devant le juge *a quo*, C.L. fait valoir que l'assiette de l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle un travailleur bénéficiant d'un congé parental peut prétendre lorsqu'il est mis fin à son contrat de travail correspond, en vertu de l'article 105, § 3, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 « contenant des dispositions sociales » (ci-après : la loi de redressement du 22 janvier 1985), à la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit en vertu de son contrat de travail s'il n'avait pas réduit ses prestations. Elle soutient que la diminution de carrière pour prendre soin d'un enfant de moins de huit ans se distingue de la diminution de carrière pour d'autres motifs ou sans motif, et qu'elle se rapproche du congé parental dès lors que ces régimes visent tous deux à permettre au travailleur de mieux concilier sa vie familiale et sa vie professionnelle en consacrant le temps nécessaire à l'accueil et à l'éducation d'un enfant.

Estimant que la Cour constitutionnelle n'a pas encore statué sur une question ayant un objet identique, le juge *a quo* décide de poser à la Cour la question préjudicielle reproduite ci-dessus. Dans l'attente de l'arrêt de la Cour, il condamne l'ASBL « E. » à payer à C.L., à titre provisionnel, le montant de l'indemnité compensatoire de préavis calculé sur la base de la rémunération réduite compte tenu de la diminution de carrière de C.L. à 4/5e d'un temps plein, tel qu'il a été fixé par le jugement dont appel.

III. *En droit*

– A –

A.1. Dans leurs conclusions rédigées en application de l'article 72 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, les juges-rapporteurs ont constaté que la Cour s'était déjà prononcée sur une question préjudicielle similaire par ses arrêts n°s 165/2011, 167/2011, 191/2011 et 90/2012. Ces arrêts ont amené les juges-rapporteurs à proposer à la Cour de mettre fin à l'examen de la question préjudicielle par un arrêt rendu sur procédure préliminaire.

A.2.1. Dans son mémoire justificatif, C.L. fait valoir que la Cour ne s'est pas encore prononcée sur le crédit-temps pour prendre soin d'un enfant jusqu'à l'âge de huit ans et qu'en raison de son caractère particulier, cette forme de crédit-temps n'est pas entièrement comparable aux autres formes de crédit-temps.

A.2.2. En ce qui concerne la première partie de la question préjudicielle, C.L. soutient que le congé parental et le crédit-temps pour prendre soin d'un enfant de moins de huit ans ont des finalités semblables (améliorer le fonctionnement du marché du travail et la conciliation entre le travail et la famille), le même objet (s'occuper de son enfant) et un système commun de garantie d'emploi. En effet, pour ces deux formes de réduction du temps de travail, d'une part, le délai de préavis est calculé comme si la réduction des prestations de travail n'existait pas et, d'autre part, une indemnité de protection de six mois est prévue en cas de licenciement sans motif grave ou pour un motif dont la nature et l'origine ne sont pas étrangères à la réduction des prestations de travail (voir, en ce qui concerne le congé parental, l'article 101 de la loi de redressement du 22 janvier 1985; en ce qui concerne le crédit-temps pour prendre soin d'un enfant de moins de huit ans, l'article 21 de la CCT n° 103 du 27 juin 2012).

Selon C.L., le travailleur qui réduit ses prestations de travail en vertu d'un congé parental et le travailleur qui réduit ses prestations de travail en vertu d'un crédit-temps pour prendre soin d'un enfant de moins de huit ans ne se trouvent pas dans des situations différentes. Aucun motif raisonnable n'est susceptible de justifier le traitement différent dont ces travailleurs font l'objet en ce qui concerne le calcul de l'indemnité de congé. Premièrement, les sources de droit distinctes qui règlementent les deux formes de réduction du temps de travail ne justifient pas cette différence de traitement. Deuxièmement, le raisonnement de la Cour de justice de l'Union européenne dans l'arrêt *Meerts* (C-116/08) est transposable à la réglementation belge relative au crédit-temps pour prendre soin d'un enfant de moins de huit ans. Troisièmement, une telle différence de traitement a pour effet que les travailleurs qui bénéficient d'un congé parental ont davantage de chances de conserver leur emploi que les travailleurs qui bénéficient d'un crédit-temps pour prendre soin d'un enfant de moins de huit ans. Quatrièmement, les systèmes d'interruption de carrière évoluent vers un soutien au travailleur dans son rôle de soignant. Cinquièmement, les États membres de l'Union européenne sont invités à encourager l'utilisation d'autres congés que le congé parental permettant un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Sixièmement, le crédit-temps pour prendre soin d'un enfant de moins de huit ans n'existait pas encore lorsque le législateur a discuté de la question du calcul de l'indemnité de rupture en 2009.

A.2.3. En ce qui concerne la seconde partie de la question préjudicielle, C.L. indique que la CCT n° 103 du 27 juin 2012, dans sa version applicable au litige, est entrée en vigueur le 1er septembre 2012, après l'arrêt de la Cour n° 90/2012 du 12 juillet 2012. Elle soutient que le crédit-temps pour prendre soin d'un enfant de moins de huit ans ne peut pas être assimilé aux autres formes de crédit-temps visées par les arrêts antérieurs de la Cour. À la différence du congé d'agrément comme le crédit-temps pour fin de carrière, le crédit-temps permettant de suivre une formation ou le crédit-temps sans aucun motif, le crédit-temps pour prendre soin d'un enfant de moins de huit ans est une diminution de carrière octroyée pour prendre soin d'un enfant en vue de permettre une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Cette différence justifie d'accorder une garantie d'emploi supplémentaire au travailleur qui bénéficie d'un crédit-temps pour prendre soin d'un enfant de moins de huit ans, outre les garanties d'emploi précitées au A.2.2.

A.3. Le Conseil des ministres n'a pas introduit de mémoire justificatif.

– B –

B.1. Le juge *a quo* demande à la Cour si l'article 39, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 « relative aux contrats de travail » et l'article 105, § 3, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 « contenant des dispositions sociales » sont compatibles avec les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce que, en cas de licenciement sans préavis ni motif grave, le travailleur qui a réduit ses prestations de travail pour prendre soin de son enfant jusqu'à l'âge de huit ans dans le cadre de l'article 4, § 1er, 1°, a°, de la convention collective du travail n° 103 du 27 juin 2012, conclue au sein du Conseil national du travail, « instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière » (ci-après : la CCT n° 103 du 27 juin

2012), d'une part, est traité différemment du travailleur qui bénéficie d'un congé parental et, d'autre part, est traité de la même façon que le travailleur qui bénéficie d'une diminution de carrière « sans motif » dans le cadre de l'article 3 de la CCT n° 103 du 27 juin 2012 « dans sa version applicable en l'espèce ».

Il ressort des faits du litige au fond que la question préjudicielle se réfère à la CCT n° 103 du 27 juin 2012, telle qu'elle était applicable avant sa modification par la CCT n° 103^{ter} du 20 décembre 2016, conclue au sein du Conseil national du travail, « adaptant la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière ».

B.2. L'article 39, § 1er, alinéa 1er et 2, 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 37/2, 37/5, 37/6 et 37/11, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité est toutefois toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, lorsque le congé est donné par l'employeur et en méconnaissance des dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat ».

L'article 105, § 3, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 dispose :

« Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail durant une période de réduction des prestations de travail dans le cadre d'un congé parental pris en exécution de la présente section, on entend par 'rémunération en cours' au sens de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit en vertu de son contrat de travail s'il n'avait pas réduit ses prestations ».

L'article 3 de la CCT n° 103 du 27 juin 2012 disposait, dans sa version applicable au litige *a quo* :

« Droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5e sans motif

§ 1er. Les travailleurs visés à l'article 2 ont droit à un crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5e d'une durée équivalente à un maximum de douze mois de suspension complète des prestations de travail sur l'ensemble de la carrière :

1° soit en suspendant complètement leurs prestations de travail (crédit-temps à temps plein) pendant douze mois quel que soit le régime de travail dans lequel ils sont occupés dans l'entreprise au moment de l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12;

2° soit en réduisant à mi-temps leurs prestations de travail (diminution de carrière à mi-temps) pendant vingt-quatre mois pour autant qu'ils soient occupés au moins aux 3/4 d'un temps plein dans l'entreprise pendant les douze mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12;

3° soit en réduisant leurs prestations de travail à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine (diminution de carrière d'1/5e) pendant 60 mois pour autant qu'ils soient occupés habituellement dans un régime de travail réparti sur cinq jours ou plus et qu'ils soient occupés à temps plein pendant les douze mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12;

4° soit en combinant les systèmes susdits jusqu'à concurrence d'un équivalent temps plein de douze mois, dans laquelle un mois d'interruption à temps plein équivaut à deux mois de diminution de carrière à mi-temps ou à cinq mois de diminution de carrière d'1/5e.

§ 2. Ces périodes de suspension ou de réduction des prestations de travail doivent être prises par période minimale de trois mois lorsqu'il s'agit d'un crédit-temps à temps plein ou d'une diminution de carrière à mi-temps et par période minimale de six mois lorsqu'il s'agit d'une diminution de carrière d'1/5e.

Par dérogation, l'éventuel solde restant peut être pris pour une période plus courte ».

L'article 4, § 1er, 1°, a°, de la même CCT disposait, dans sa version applicable au litige *a quo* :

« Droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5e avec motif

§ 1er. 1° Le droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5e visé à l'article 3 est élargi d'un droit complémentaire au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5e jusqu'à 36 mois au maximum pour :

a° les travailleurs visés à l'article 2 qui suspendent complètement ou réduisent à mi-temps ou d'1/5e leurs prestations de travail pour prendre soin de leur enfant jusqu'à l'âge de huit ans; en cas d'adoption, la suspension des prestations de travail peut débuter à partir de l'inscription au registre de la population ou des étrangers de la commune où le travailleur est domicilié;

Cette période doit être prise par période minimale de trois mois lorsqu'il s'agit d'un crédit-temps à temps plein ou d'une diminution de carrière à mi-temps et par période minimale de six mois lorsqu'il s'agit d'une diminution de carrière d'1/5e.

La période pour laquelle la suspension ou la réduction des prestations de travail a été demandée ou la période pour laquelle la prolongation a été demandée doit débuter avant le moment où l'enfant atteint l'âge de huit ans.

Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où la suspension ou la réduction des prestations de travail prend cours, le ou les documents attestant de l'évènement qui ouvre le droit prévu à l'article 4, § 1er, 1°, a ».

B.3.1. En ce qui concerne la première partie de la question préjudicielle, par ses arrêts n^{os} 165/2011, 167/2011, 191/2011 et 90/2012, la Cour a déjà jugé que la différence de traitement entre le travailleur qui bénéficie d'un congé parental et le travailleur qui a réduit ses prestations de travail dans le cadre d'une autre forme de diminution de carrière ou de crédit-temps, en ce qui concerne le calcul de la rémunération en cours pour déterminer l'indemnité de congé due par l'employeur en cas de licenciement, était raisonnablement justifiée.

B.3.2. Par son arrêt n° 90/2012 du 12 juillet 2012, la Cour a notamment jugé :

« B.10. En vertu de l'article 39, § 1er, de la loi relative aux contrats de travail, un travailleur qui est licencié sans préavis a droit à une indemnité de congé égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. Dans l'interprétation retenue par le juge *a quo*, la 'rémunération en cours' correspond, en cas de prestations de travail réduites, à la rémunération réellement perçue et non à la rémunération à temps plein perçue auparavant.

Afin de rendre l'interruption de carrière suffisamment attrayante, de garantir la sécurité d'emploi des travailleurs concernés et de tempérer les effets, qui peuvent être disproportionnés, d'un licenciement au cours de l'interruption de carrière ou en raison de cette interruption, le législateur a prévu une indemnité de protection forfaitaire égale à six mois de rémunération en cas de licenciement sans motif grave ou suffisant (article 101, alinéa 6, de la loi du 22 janvier 1985) et il a en outre prévu à l'article 103 de la loi du 22 janvier 1985 que, pour le calcul du délai de préavis ou du nombre de mois qui doit être pris en considération pour établir le montant de l'indemnité de congé prévue à l'article 39, § 1er, de la loi relative aux contrats de travail, il convient de se fonder sur la rémunération annuelle de base comme si le travailleur n'avait pas réduit ses prestations de travail.

En l'espèce, il ne peut toutefois raisonnablement être reproché au législateur de ne pas avoir également prévu, de surcroît, qu'il fallait se fonder sur la rémunération annuelle de base comme si le travailleur n'avait pas réduit ses prestations de travail pour fixer le montant de l'indemnité de congé.

En effet, il relève du pouvoir d'appréciation du législateur de déterminer à quel point les mesures de protection contre le licenciement du travailleur ayant réduit ses prestations de travail peuvent effectivement avoir pour effet de dissuader l'employeur de procéder à un licenciement.

La Cour ne pourrait censurer ce choix qu'en cas d'appréciation manifestement déraisonnable, ce qui n'est pas le cas, compte tenu de ce qu'il a été prévu, pour les travailleurs qui ont réduit leurs prestations de travail sur la base du crédit-temps, en application de la CCT n° 77bis, et plus précisément en vertu de l'article 20, § 4, de cette CCT, dans la même logique que celle de l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985, que l'employeur qui met fin au contrat de travail sans motif grave ou pour un motif dont la nature et l'origine ne sont pas étrangères à la réduction des prestations de travail, est tenu de payer, outre l'indemnité de congé, une indemnité de protection forfaitaire égale à la rémunération de six mois ».

Dans la présente affaire, pour les travailleurs qui ont réduit leurs prestations de travail sur la base de la diminution de carrière d'1/5e en application de la CCT n° 103 du 27 juin 2012, comme c'est le cas dans le litige pendant devant le juge *a quo*, l'article 21, § 4, de cette CCT, dans sa version applicable au litige pendant devant le juge *a quo*, prévoit, dans la même logique que celle de l'article 101 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, que l'employeur qui met fin au contrat de travail sans motif grave ou pour un motif dont la nature et l'origine ne sont pas étrangères à la réduction des prestations de travail, est tenu de payer, outre l'indemnité de congé, une indemnité de protection forfaitaire égale à la rémunération de six mois.

B.3.3. Par son arrêt n° 90/2012 précité, la Cour a également jugé :

« B.11.1. Par son arrêt du 22 octobre 2009 (CJCE, 22 octobre 2009, C-116/08, *Meerts*) rendu sur question préjudicielle posée par la Cour de cassation (Cass., 25 février 2008, *Pas.*, 2008, n° 126), la Cour de justice de l'Union européenne a jugé :

‘ La clause 2, points 6 et 7, de l'accord-cadre sur le congé parental, conclu le 14 décembre 1995, qui figure en annexe de la directive 96/34/CE du Conseil, du 3 juin 1996, concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE [Union des Confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe], le CEEP [Centre européen des entreprises à participation publique] et la CES [Confédération européenne des syndicats], telle que modifiée par la directive 97/75/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à ce que, en cas de résiliation unilatérale par l'employeur, sans

motif grave ou sans respecter le délai légal de préavis, du contrat de travail d'un travailleur engagé à durée indéterminée et à temps plein alors que ce dernier bénéficie d'un congé parental à temps partiel, l'indemnité à verser à ce travailleur soit déterminée sur la base de la rémunération réduite qu'il perçoit lorsque le licenciement intervient '.

Cette décision doit être replacée dans le contexte européen de la directive précitée et de l'accord-cadre sur le congé parental.

B.11.2. Depuis lors, compte tenu de l'arrêt précité de la Cour de justice, le législateur a adopté, par le biais de l'article 90, 2°, de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses, l'article 105, § 3, de la loi du 22 janvier 1985, qui dispose :

‘ Lorsqu’il est mis fin au contrat de travail durant une période de réduction des prestations de travail dans le cadre d’un congé parental pris en exécution de la présente section, on entend par “ rémunération en cours ” au sens de l’article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit en vertu de son contrat de travail s’il n’avait pas réduit ses prestations ’.

Il ressort des travaux préparatoires de cette disposition que ce régime ne concerne que le congé parental et non les autres formes de travail à temps partiel (*Doc. parl.*, Chambre, 2009-2010, DOC 52-2299/016, p. 31). Un amendement destiné à étendre ce régime à toutes les formes de réduction des prestations de travail en application des sections 3 et 3bis de la loi du 22 janvier 1985 (*ibid.*, DOC 52-2299/003, p. 11) n'a pas été adopté (*ibid.*, DOC 52-2299/016, p. 38).

B.11.3. Le fait que, pour déterminer une éventuelle indemnité de congé due par l'employeur en cas de licenciement d'un travailleur au cours du congé parental de ce dernier, il faille, en vertu de la jurisprudence précitée de la Cour de justice interprétant l'accord-cadre sur le congé parental et de l'article 105, § 3, de la loi du 22 janvier 1985, se baser sur la rémunération perçue comme si le travailleur n'avait pas pris de congé parental ne signifie pas pour autant qu'il serait manifestement déraisonnable de se baser, pour déterminer l'éventuelle indemnité de congé due par l'employeur en cas de licenciement d'un travailleur qui a réduit ses prestations de travail, sur la rémunération en cours perçue pour ses prestations réduites, compte tenu tant de l'article 103 de la loi du 22 janvier 1985 que du fait que le droit belge prévoit en faveur de ce travailleur, outre l'indemnité de congé, une indemnité de protection égale à six mois de rémunération à charge de l'employeur, si celui-ci a mis fin au contrat de travail sans motif grave ou pour un motif dont la nature et l'origine ne sont pas étrangères à la réduction des prestations de travail.

B.12. La première question préjudicielle appelle une réponse négative ».

B.4. La Cour s'est prononcée dans le même sens par ses arrêts n^{os} 165/2011 (B.3 à B5), 167/2011 (B.8 à B.10) et 191/2011 (B.7 à B.9).

B.5. Pour les mêmes motifs que ceux qui ont été exposés dans les arrêts n^{os} 165/2011, 167/2011, 191/2011 et 90/2012 précités, l'article 39, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 « relative aux contrats de travail », lu en combinaison avec l'article 105, § 3, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 « contenant des dispositions sociales », n'est pas incompatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution, dans l'interprétation selon laquelle, en cas de licenciement d'un travailleur qui a réduit ses prestations de travail, il convient de se baser sur la rémunération en cours correspondant aux activités réduites pour fixer le montant de l'indemnité de congé.

B.6. Quant à la seconde partie de la question préjudicielle, il n'existe pas, entre les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail dans le cadre d'une « diminution de carrière pour prendre soin de son enfant jusqu'à l'âge de huit ans » et les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail dans le cadre d'une « diminution de carrière sans motif », une différence telle qu'il en découlerait pour le législateur une obligation de prévoir pour la première catégorie un régime dérogatoire spécifique.

Il convient par ailleurs de tenir compte de ce qu'il a été prévu tant pour les travailleurs qui ont réduit leurs prestations de travail sur la base d'une « diminution de carrière pour prendre soin de son enfant jusqu'à l'âge de huit ans » en application de l'article 4, § 1er, 1^o, a^o, de la CCT n^o 103 du 27 juin 2012, dans sa version applicable au litige pendant devant le juge *a quo*, que pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail dans le cadre d'une « diminution de carrière sans motif » en application de l'article 3 de la même CCT, que l'employeur qui met fin au contrat de travail sans motif grave ou pour un motif dont la nature et l'origine ne sont pas étrangères à la réduction des prestations de travail est tenu de payer, outre l'indemnité de congé, une indemnité de protection forfaitaire égale à la rémunération de six mois.

B.7. La question préjudicielle appelle une réponse négative.

Par ces motifs,

la Cour

dit pour droit :

L'article 39, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 « relative aux contrats de travail », lu en combinaison avec l'article 105, § 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, dans l'interprétation selon laquelle, en cas de licenciement d'un travailleur qui a réduit ses prestations de travail, il convient de se baser sur la rémunération en cours correspondant aux activités réduites pour fixer le montant de l'indemnité de congé.

Ainsi rendu en langue française et en langue néerlandaise, conformément à l'article 65 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, le 7 novembre 2019.

Le greffier,

Le président,

P.-Y. Dutilleux

F. Daoût