



Expédition

Numéro du répertoire 2024 /
Date du prononcé 30 août 2024
Numéro du rôle 2022/AB/422
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 19 avril 2022 21/2326/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

huitième chambre

Arrêt

SECURITE SOCIALE DES TRAVAILLEURS SALARIES - chômage

Arrêt contradictoire

Définitif

Notification par pli judiciaire (art. 580, 2^e et 792al. 2 et 3 ct du C.J.)

L'OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI ci-après en abrégé « l'ONEM », BCE 0206.737.484, dont le siège est établi à 1000 BRUXELLES, Boulevard de l'Empereur, 7, partie appelante, représentée par Maître I S. loco Maître H C, avocat à ANGLEUR.

contre

Madame G I, NRN, domiciliée à partie intimée, comparissant en personne,

*

*

*

I. La procédure devant la cour du travail

1. La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement attaqué,
- la requête d'appel reçue le 02 juin 2022 au greffe de la cour,
- les dernières conclusions déposées par les parties,
- les dossiers de pièces des parties.

2. Les parties ont plaidé à l'audience publique du 13 juin 2024.

Monsieur Henri F, avocat général, a donné son avis oralement à l'audience du 13 juin 2024, concluant au fondement de l'appel (non-fondement de la demande de Madame G), auquel les parties n'ont pas répliqué.

La cause a été prise ensuite en délibéré.

3. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

4. L'appel, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable.

II. Le jugement dont appel

5. Par requête du 8 juillet 2021, Madame G a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles l'annulation de la décision de l'ONEM du 12 avril 2021 ayant refusé de lui accorder le droit au congé parental pour la période du 1^{er} avril 2021 au 30 septembre 2023 conformément à l'article 2, §1^{er} de l'arrêté royal du 29 octobre 1997.

6. Par un jugement du 19 avril 2022 (R.G. n° 21/2326/A), le tribunal a décidé ce qui suit :

*« PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,*

Statuant contradictoirement,

Après avoir entendu Monsieur J A, Substitut de l'Auditeur du travail, en son avis oral donné à l'audience publique du 08/03/2022,

Déclare la demande de Madame G recevable et fondée dans la mesure suivante,

Annule la décision de l'ONEm du 12/04/2021,

Dit pour droit que Madame G peut bénéficier d'un congé parental sous la forme d'une suspension d'un dixième de ses prestations,

Délaisse à l'ONEM ses propres dépens et le condamne au paiement du montant de 20,00 EUR au titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, à l'exclusions de toute indemnité de procédure. ».

III. Les demandes en appel

L'objet de l'appel de l'ONEM et ses demandes

7. L'ONEM demande à la Cour de :

- déclarer l'appel recevable et fondé ;
- par conséquent, mettre à néant le jugement dont appel en ce qu'il considère que Madame G a droit au congé parental d'1/10, pendant la période du 1^{er} avril 2021 au 30 septembre 2023, et de rétablir la décision administrative de l'ONEM du 12 avril 2021 dans toutes ses dispositions ;
- statuer comme de droit quant aux dépens.

Les demandes de Madame G en appel

8. Madame G demande la confirmation du jugement *a quo*.

IV. Les faits

9. Madame G est occupée dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein auprès du CPAS de SCHAERBEEK. Elle travaille dans le cadre d'un mi-temps médical depuis le mois de septembre 2020. Le contrat relatif à la réduction des prestations dans le cadre de ce mi-temps médical n'a toutefois pas été produit.

10. En janvier 2021, elle a pris contact avec l'ONEM afin de savoir si elle pouvait «introduire une demande de congé parental 1/10 en étant en mi-temps médical équivalent temps plein ». Par e-mail du 20 janvier 2021, l'ONEM lui a répondu « Comme c'est un mi-temps médical et que votre contrat est un temps plein, oui vous pouvez »¹.

11. Le 27 janvier 2021, Madame G a dès lors informé son employeur de son souhait de bénéficier d'un tel congé parental.

Le 29 mars 2021, elle a introduit auprès de l'ONEM une demande de congé parental avec allocations sous la forme d'une suspension d'un dixième de ses prestations pour la période du 1^{er} avril 2021 au 30 septembre 2023².

Son employeur a, dans la partie II du formulaire C61, précisé que:

- avant le début de ce congé parental, Madame G était occupée à concurrence de 37,5 heures par semaine,
- le régime de travail à temps plein pour cette catégorie de travailleurs est de 37,5 heures par semaine,
- pendant le congé parental demandé, Madame G serait occupée dans un régime de 15 heures par semaine.³

12. Suite à la réception de cette demande, l'ONEM a interpellé le CPAS de SCHAERBEEK par e-mail du 31 mars 2021 afin que l'exactitude de ces informations soit confirmée³.

Par un premier e-mail du 31 mars 2021, le CPAS de SCHAERBEEK a confirmé ces informations⁴. Par un second e-mail du 31 mars 2021, le CPAS de SCHAERBEEK a, à son tour, interpellé l'ONEM⁵:

¹ Voir les pièces déposées par Madame G

² Pages 1 à 8 du dossier administratif

³ Page 13 du dossier administratif

⁴ Page 12 du dossier administratif

⁵ Page 10 du dossier administratif de l'ONEM

« (...) Madame G me dit qu'elle vient à l'instant de contacter l'ONEm qui lui affirme une nouvelle fois que le 1/10 temps peut lui être accordé malgré son mi-temps médical, et que ce dernier n'entre donc pas en ligne de compte.

De notre côté, nous avons plusieurs fois contacté avec l'ONEm également et la réponse qui nous a été faite était à chaque fois que le travailleur devait « prester » à temps plein et que donc étant en mi-temps médical, le 1/10 temps ne pouvait être accordé.

Pouvez-vous svp, nous faire à Mme G et à nous, une réponse rapide et écrite afin que nous soyons enfin clair (sic) sur la situation.

Le CPAS est d'accord de lui accorder ce congé parental mais est-ce permis? (...) ».

L'ONEM a répondu le jour même par e-mail que⁶:

«(...) il est malheureusement impossible de cumuler un congé parental avec un mi-temps médical et Madame G devrait, de ce fait, pour pouvoir bénéficier d'un congé parental, mettre fin à son mi-temps médical.

De plus, dans le cadre d'un congé parental 1/10, il faut que le travailleur soit occupé habituellement à temps plein et le travailleur doit effectivement prester 1/10 de ce temps plein pendant toute la durée du congé parental. C'est-à-dire, dans le cas de Madame G qui a habituellement un horaire à temps plein de 37h30 par semaine (hors mi-temps médical), un total de 33h45 de travail par semaine pendant toute la durée du congé parental 1/10. (...) ».

13. Par décision du 12 avril 2021, l'ONEM a refusé d'accorder le droit au congé parental pour la période du 1^{er} avril 2021 au 30 septembre 2023 conformément à l'article 2, §1^{er} de l'arrêté royal du 29 octobre 1997.

Cette décision est motivée comme suit :

«Le droit au congé parental n'est ouvert qu'à partir du moment où vous êtes effectivement occupée à temps plein auprès de l'employeur chez qui vous demandez votre congé parental. En outre, ce congé parental 1/10 implique donc de réduire les prestations à temps plein du travailleur d'1/10 durant toute la période du congé parental.

Or, il ressort de votre dossier que vous n'êtes pas occupé (sic) à temps plein auprès de votre employeur actuellement et de plus, que vous serez occupée à raison de 15h par semaine auprès de votre employeur pendant la durée du congé. Ce qui ne vous ouvre pas le droit au congé parental demandé.

REMARQUES

Dans votre cas, pour pouvoir bénéficier du congé parental 1/10, il faudrait que vous soyez occupée effectivement à temps plein, c'est-à-dire 37h30 par semaine auprès de votre employeur et presteriez, de ce fait, 33h45 de travail par semaine pendant toute la durée de votre congé parental. »¹.

14. Contestant cette décision, Madame G a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles par une requête du 09 juillet 2021.

⁶ Page 9 du dossier administratif de l'ONEM

V. L'examen de la contestation par la cour du travail

15. Le droit au congé parental pour un travailleur est réglé par 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.

L'article 2, §1^{er} de cet arrêté royal dispose que :

« Afin de prendre soin de son enfant, le travailleur a le droit :

- soit de suspendre l'exécution de son contrat de travail comme prévu à l'article 100 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales pendant une période de quatre mois; au choix du travailleur, cette période peut être fractionnée par mois;

- soit de poursuivre ses prestations de travail à temps partiel sous la forme d'un mi-temps durant une période de huit mois comme prévu à l'article 102 de la loi susmentionnée, lorsqu'il est occupé à temps plein; au choix du travailleur, cette période peut être fractionnée en périodes de deux mois ou un multiple de ce chiffre;

- soit de poursuivre ses prestations de travail à temps partiel sous la forme d'une réduction d'un cinquième durant une période de vingt mois comme prévu à l'article 102 de la loi susmentionnée, lorsqu'il est occupé à temps plein; au choix du travailleur, cette période peut être fractionnée en périodes de cinq mois ou un multiple de ce chiffre.

- soit de poursuivre ses prestations de travail à temps partiel sous la forme d'une réduction d'un dixième durant une période de quarante mois comme prévu à l'article 102 de la loi susmentionnée, lorsqu'il est occupé à temps plein et moyennant l'accord de l'employeur; cette période peut être fractionnée en périodes de dix mois ou un multiple de ce chiffre. »

L'article 4 de l'AR du 29 octobre 1997 précise par ailleurs que, pour obtenir le bénéfice du droit au congé parental, le travailleur doit avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur qui l'occupe, pendant 12 mois au cours des 15 mois qui précèdent l'avertissement par écrit, conformément à l'article 6.

16. En l'espèce, Madame G a sollicité un congé parental avec réduction des prestations à 1/10^{ème} alors qu'elle se trouvait en mi-temps médical. Il n'est pas contesté que Madame G remplissait la condition d'ancienneté auprès de son employeur mais l'ONEM considère que ce mi-temps médical fait obstacle au droit au congé parental dès lors que l'article 2, §1^{er} exige que le travailleur soit « occupé à temps plein ».

17. Se pose, en conséquence, la question de l'interprétation à donner à la notion de « occupation à temps plein » : s'agit-il de l'horaire normal de travail mentionné dans le contrat de travail en vigueur au moment de la demande ou bien du nombre d'heures effectivement

prestées au moment de la demande, soit l'occupation « *effective* » selon l'interprétation de l'ONEM ?

Le libellé de l'article 2, §1^{er} ne permet pas réellement de répondre à cette question, hormis le fait que la disposition ne précise pas expressément qu'il doit s'agir d'une occupation « *effective* ».

18. La Cour estime qu'il y a lieu d'avoir égard aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, et plus particulièrement à celles relatives à l'incapacité de travail :

- L'article 31 de de cette loi dispose que « *L'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat » ;*
- L'article 31/1 § 1^{er} de la même loi prévoit que l'exécution du contrat de travail n'est pas suspendue lorsque le travailleur, reconnu comme étant incapable de travailler en vertu de l'article 100, § 2, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, et autorisé à reprendre le travail en vertu de ces dispositions, reprend temporairement, en accord avec l'employeur, un travail adapté ou un autre travail ;
- L'article 31/1 § 2 ajoute que la relation de travail en vigueur avant l'exécution du travail adapté ou de l'autre travail est de manière réfragable présumée maintenue, nonobstant ladite exécution ou la conclusion ou l'exécution de l'avenant visé au paragraphe 3.

Il ressort donc de l'article 31/1 de la loi du 3 juillet 1978 qu'en cas de « *mi-temps médical* », le contrat se poursuit donc mais est temporairement aménagé ou temporairement modifié. Sur base de cette disposition, on peut donc considérer qu'il y a toujours « *occupation à temps plein* » même si les prestations effectives sont réduites dans le cadre de l'application de l'article 31/1 de cette loi.

19. Par ailleurs, il y a lieu de constater que les deux « *congés* » en cause jouissent d'une finalité différente : le congé parental est accordé aux parents pour qu'ils puissent s'occuper de leur enfant, alors que le régime des prestations réduites pour raison médicale vise quant à lui permettre au travailleur de se réadapter au rythme normal du travail.

Le régime relatif à ces deux situations est également différent : si le congé parental est issu du droit européen, tel n'est toutefois pas le cas de du régime des prestations réduites pour raison médicale, forme spécifique du congé maladie.

Selon la clause 2.1 de la Directive 2010/18/UE du 8 mars 2010 du Conseil portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME, le

CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE⁷, un droit individuel à un congé parental est accordé aux travailleurs, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant de manière à leur permettre de prendre soin de cet enfant jusqu'à ce qu'il atteigne un âge déterminé pouvant aller jusqu'à 8 ans, à définir par les Etats membre et/ou les partenaires sociaux.

20. Dans un jugement du 27 mars 2017⁸, le tribunal du travail de Liège, division Liège, a considéré que, bien que le « *droit au congé de maladie* » ne soit pas protégé par le droit communautaire, le droit au congé parental devait être garanti de manière effective. « *En effet, le droit au congé parental, garanti au travailleur par la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996⁹, ne peut être mis en cause par des dispositions nationales prévoyant l'exclusion de la constitution ou de la naissance de ce droit. Il ne saurait être admis qu'il puisse en être autrement en ce qui concerne des dispositions nationales prévoyant l'extinction dudit droit, dans le cas d'un travailleur en congé de maladie, qui n'a pas été en mesure d'exercer son droit au congé parental* ».

21. La situation de cumul entre un congé de maternité et un congé parental a également été examinée au niveau européen. Ces deux périodes de congés pourraient coïncider (du moins en partie) notamment lorsque la travailleuse accouche de manière prématurée au cours d'une période de congé parental. Dans pareille hypothèse, la Cour de Justice de l'Union européenne a jugé que le congé parental (du moins, sa durée minimale de 4 mois) ne pouvait pas être réduit lorsqu'il est interrompu par un autre congé (garanti) qui poursuit une finalité différente, tel qu'un congé de maternité¹⁰. En d'autres termes, un congé de maternité ne peut pas mettre fin (et se substituer) à un congé parental en ne laissant à la travailleuse aucune possibilité de reporter la partie du congé dont elle n'a pas pu bénéficier¹¹. Cette même Cour a par ailleurs considéré qu'une travailleuse enceinte avait le droit de suspendre son congé parental et de le reporter, ceci afin de prendre son congé de maternité pour lequel l'indemnisation prévue était plus importante¹².

22. Il résulte donc des dispositions en droit européen que le droit au congé parental ne peut être réduit en cas de maladie ou de congé de maternité.

23. En conclusion, la Cour considère en l'espèce que l'ONEM ne pouvait refuser à Madame G le droit au congé parental 1/10 pour les motifs suivants :

⁷ Applicable jusqu'au 1^{er} août 2022 puisqu'elle a été abrogée par la Directive UE 2019/1158 du 20 juin 2019, entrée en vigueur le 2 août 2022

⁸ T.Trav. Liège (div. Liège) 27 mars 2017, RG 428650, disponible sur www.terralaboris.be

⁹ A noter que cette Directive a été abrogée par la Directive 2010/18/UE du 8 mars 2010, elle-même abrogée par la Directive UE 2019/1158 du 20 juin 2019, entrée en vigueur le 2 août 2022.

¹⁰ C.J.C.E., 14 avril 2005, C-519/03 Commission c/Grand Duché du Luxembourg, C-519/03, www.curia.europa.eu

¹¹ F. VERBRUGGE, « Le dédale juridique du congé parental : C.C.T. n° 64 ou arrêté royal du 29 octobre 1997 ? », Ors 2015/5, p. 10

¹² C.J.C.E., 20 septembre 2007, C-116/06 Kiiski, C-116/06, Chron. D.S., 2008, p. 303, note J. Jacqmain

- Le contrat de travail de Madame G est bien un contrat de travail conclu à temps plein, même pendant la période de « *mi-temps médical* » ;
- L'arrêté royal du 29 octobre 1997 n'a pas expressément exclu le droit au congé parental en cas de « *mi-temps médical* » ;
- Rien ne permet de conclure que la notion d'occupation à temps plein mentionnée à l'article 2, §1^{er} de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 doit être interprétée comme impliquant des prestations « effectives » à temps plein ;
- Il résulte de l'analyse du droit européen que le congé pour un motif médical ne peut réduire le droit au congé parental ;
- Madame G remplissait les conditions prévues dans l'arrêté royal du 29 octobre 1997 et son employeur a fait droit à sa demande.

24. La décision de l'ONEM du 12 avril 2021 doit dès lors être annulée. L'appel de l'ONEM est non fondé.

VI. La décision de la cour du travail

PAR CES MOTIFS,

La Cour, statuant contradictoirement,

Après avoir entendu l'avis, non conforme, de Monsieur F, avocat général, auquel il n'a pas été répliqué,

- Déclare l'appel recevable mais non fondé ;
- Confirme le jugement du 19 avril 2022 dans toutes ses dispositions;
- Condamne l'ONEM à payer à Madame G, les dépens de l'instance d'appel liquidés à 0 € ;
- Met à charge de l'ONEM la contribution de 22 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne

Cet arrêt est rendu et signé par :

P. B, conseiller e.m.,

M. P DE T, conseiller social au titre d'employeur,

M.-L. A, conseiller social au titre d'employé,

Assistés de B. C, greffier

B. C, M.-L. A, M. P DE T*, P. B,

** M. P DE T, conseiller social au titre d'employeur, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.*

Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt est signé par P. B, Conseiller e.m. et M.-L. A, Conseiller social au titre d'employé.

B. C

et prononcé, à l'audience publique extraordinaire de la 8ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 30 août 2024, où étaient présents :

P. B, conseiller e.m.,
B. C, greffier

B. C

P. B