



### Expédition

|   |
|---|
| Numéro du répertoire<br><b>2023 /</b>       |
| R.G. Trib. Trav.<br><b>19/3709/A</b>        |
| Date du prononcé<br><b>07 mars 2023</b>     |
| Numéro du rôle<br><b>2021/AL/267</b>        |
| En cause de :<br><br>P. J.<br>C/<br>L' ASBL |

|                              |
|------------------------------|
| Délivrée à<br>Pour la partie |
| le<br>€<br>JGR               |

# Cour du travail de Liège

## Division Liège

CHAMBRE 3-A

## Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé  
Arrêt contradictoire

\* Contrat de travail –licenciement intervenu durant un crédit temps – questions préjudicielles – faute lourde/dol ou faute légère répétée (non)

**EN CAUSE :**

**Madame J. P.**, RRN \_\_\_\_\_, domiciliée à \_\_\_\_\_,  
ci-après Mme P, partie appelante,  
comparaissant personnellement et assistée par Maître \_\_\_\_\_

**CONTRE :**

**L' ASBL**, BCE \_\_\_\_\_, dont le siège social est établi à \_\_\_\_\_,  
ci-après l'ASBL ou l'employeur, partie intimée,  
comparaissant par Maître \_\_\_\_\_

•  
• •

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 5 décembre 2022, notamment :

- l'arrêt interlocutoire de réouverture des débats rendu contradictoirement le 2 mai 2022 par la présente chambre de la Cour du travail de Liège ;

- la nouvelle convocation du greffe aux parties et au conseil des parties pour le changement de date de réouverture des débats indiquée dans l'arrêt le 24 mai 2022 pour la date d'audience du 5 décembre 2022 ;

- les conclusions d'appel après réouverture des débats de l'intimée remises au greffe de la Cour le 24 octobre 2022;
- les conclusions de l'appelante remises au greffe de la Cour le 15 septembre 2022;
- le dossier de l'intimée remis au greffe de la Cour le 20 juin 2022 et celui de l'appelante les 15 septembre 2022 et 25 novembre 2022;
- le dossier de pièces de l'intimée déposé à l'audience du 5 décembre 2022.

Entendu les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique de la Cour le 05 décembre 2022, ab initio, sur les points non tranchés, vu le siège autrement composé.



## **I. ANTECEDENTS**

La Cour renvoie à son arrêt du 2 mai 2022 par lequel elle a résumé les faits à l'origine du dossier et la position des parties.

Elle a ensuite déclaré l'appel recevable et examiné le chef de demande d'une indemnité compensatoire de préavis complémentaire. Mme P. se plaignait en effet de la circonstance que la sienne avait été calculée sur la base de son salaire réduit de moitié en raison de son crédit-temps. La Cour a soulevé la qualité de travailleur âgé (plus de 55 ans) de Mme P. et s'est interrogée sur un éventuel ancrage européen du droit aux aménagements de fin de carrière d'un travailleur âgé ainsi que sur une éventuelle discrimination directe ou indirecte en fonction de l'âge, que ce soit au regard du droit interne ou du droit européen.

L'arrêt a ensuite décidé que le licenciement était étranger à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail. Elle a débouté Mme P. de sa demande d'indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunération de ce chef.

Les débats ont été rouverts pour permettre aux parties de prendre position sur la qualité de travailleuse âgée de Mme P. et l'arrêt a réservé à statuer sur le surplus.

## **II. OBJET DE L'APPEL ET POSITION DES PARTIES**

Mme P. demande actuellement de dire son appel recevable et fondé et, sur l'action principale, de condamner l'asbl à lui payer :

- Un complément d'indemnité de rupture de 46.934,45€
- Une indemnité pour abus de droit de licencier de 20.000€
- Une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération, soit 29.088,87 €

A titre subsidiaire, à supposer la demande de complément d'indemnité de rupture non fondée, elle demande de condamner la société à lui payer une indemnité de 6.217,63 € pour compenser la perte de l'allocation d'interruption dont elle a été fautive privée.

Elle demande de débouter l'asbl de son action reconventionnelle et de condamner cette dernière aux intérêts au taux légal sur le principal des condamnations depuis le 11 mars 2019 jusqu'à complet paiement et aux dépens de 6.020 € pour la première instance et 7.020€ pour l'appel.

Subsidiairement, et en pareil cas, avant dire droit sur l'action principale, elle demande de saisir la Cour de Justice de l'Union européenne des questions proposées dans ses conclusions.

Les demandes de l'employeur n'ont pas évolué et la Cour renvoie à l'arrêt interlocutoire.

## **III. LA DECISION DE LA COUR**

### **III.1. Reprise de la discussion**

La Cour fait le choix de d'abord vider la question, centrale, de la base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis et de réserver à statuer sur les autres chefs de demande jusqu'à ce que ce point soit tranché.

### *Cadre général*

Mme P. a demandé à bénéficier d'un crédit-temps de deux ans à mi-temps à l'âge de 60 ans pour aménager la fin de sa carrière et a été licenciée quelques mois plus tard.

La question dans le présent litige est de savoir comment calculer l'indemnité compensatoire de préavis d'un travailleur licencié alors qu'il travaillait à temps partiel en vertu d'un crédit-temps. La réponse à cette question suppose de combiner les règles relatives au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis et celles relatives au crédit-temps.

L'article 39, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail règle la base de calcul d'une indemnité compensatoire de préavis. Dans sa version applicable au litige, il s'énonçait comme suit :

« [Art. 39](#).§ 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 au 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.

(...) ».

La loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales contient un chapitre IV « Emploi et compétitivité » et, au sein de ce chapitre, une section 5 « Interruption de la carrière professionnelle », lequel renferme une sous-section 3bis « Application de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps ». Les articles 103bis à 103quinquies qui composent cette sous-section ont été conçus en référence à 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.

Dans un souci de lisibilité, la Cour utilisera dans la suite de l'arrêt le vocable « CCT 103 » pour désigner 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 telle qu'applicable au litige, c'est-à-dire modifiée par la convention collective de travail n° 103bis du 27 avril 2015, 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, la convention collective de travail n° 103ter 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, et la convention collective de travail n° 103/4 du 29 janvier 2018, 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<sup>1</sup>.

Le CCT 103 telle que modifiée par les CCT 103bis et 103ter organise deux grands types de crédit-temps : les crédits-temps thématiques d'une part et le crédit-temps pour lesquels aucun motif particulier n'est nécessaire.

Les crédits-temps thématiques sont énumérés limitativement par la CCT 103. Ils ne peuvent être pris, moyennant le respect de diverses conditions, que :

- pour prendre soin de leur enfant jusqu'à l'âge de 8 ans
- pour l'octroi de soins palliatifs
- pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade
- pour l'octroi de soins prodigués à leur enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans
- pour l'assistance ou l'octroi de soins à leur enfant mineur gravement malade
- pour suivre une formation.

---

<sup>1</sup> Pour une mise en contexte de l'origine et de l'évolution du crédit-temps (qu'il convient de distinguer des simples congés thématiques), la Cour renvoie au site du SPF emploi et travail (<https://emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges/credit-temps-cct-ndeg-103/origine-et-remise-en-contexte-du-credit>) ainsi qu'à F. VERBRUGGE, *Le système du crédit-temps*, Série entreprise et droit social, Wolters Kluwer, 2023.

En vertu de l'article 4, § 5 de la CCT, et moyennant le respect de diverses conditions, ces travailleurs peuvent suspendre complètement leurs prestations de travail, les réduire à mi-temps ou réduire leurs prestations à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine.

La seconde forme de crédit-temps, qui n'est pas subordonnée à un motif particulier, est considérée comme un aménagement de fin de carrière.

Les travailleurs éligibles sont en règle de travailleurs âgés d'au moins 55 ans et pouvant se prévaloir d'une carrière de 25 années. L'âge minimum peut toutefois être ramené à 50 ans, à condition d'avoir exercé un métier lourd, avoir réalisé une carrière longue ou être dans une entreprise reconnue comme entreprise en difficulté ou comme entreprise en restructuration. Néanmoins, dès lors que le crédit-temps ne donne lieu à une intervention de l'ONEm qu'à partir de 60 ans<sup>2</sup>, il y a fort à parier que la plupart des demandes sont formées par des travailleurs de cet âge.

Cette forme de crédit-temps de fin de carrière n'est permise que selon deux modalités :

- Soit une diminution de carrière d'1/5<sup>e</sup> à concurrence d'un jour ou deux demi-jours par semaine
- Soit une diminution de carrière sous la forme d'une réduction des prestations de travail à mi-temps.

Une interruption à temps plein n'est pas autorisée, ce qui peut s'expliquer par la notion d'aménagement de fin de carrière.

L'exigence d'une carrière substantielle est un indicateur de risque d'une indemnité compensatoire de préavis potentiellement élevée.

---

<sup>2</sup> F. VERBRUGGE, *Le système du crédit-temps*, Série entreprise et droit social, Wolters Kluwer, 2023 p. 23.

*Etat de la question applicable au litige*

Jusqu'à la modification légale intervenue il y a peu (*infra*), et sous réserve de frémissements prometteurs dans la jurisprudence de la Cour de cassation observés par la doctrine, la jurisprudence majoritaire considérait qu'il y avait lieu de calculer le préavis en se référant au salaire raboté de l'interrompant en crédit-temps<sup>3</sup>.

Personne n'avait toutefois soutenu que, dans les hypothèses qui permettent une suspension totale du contrat de travail, le travailleur licencié durant une telle période d'absence aurait dû voir son indemnité compensatoire de préavis calculée sur la base d'un salaire nul, alors que tel était le salaire en cours au sens strict... Ceci illustre les limites de la référence à la rémunération en cours ainsi comprise.

Un important contentieux constitutionnel s'est d'ailleurs développé autour du calcul de l'indemnité compensatoire de préavis de personnes ayant interrompu leur carrière (l'expression est ici utilisée dans son sens le plus large).

La Cour constitutionnelle a ainsi été interrogée sur le sort :

- du travailleur ayant repris le travail à temps partiel moyennant l'accord du médecin conseil de la mutuelle (soit le travailleur en mi-temps médical)<sup>4</sup>, mais aussi sur celui du travailleur en incapacité de travail qui reprend partiellement le travail sur base volontaire sans l'accord du médecin conseil<sup>5</sup>,
- du travailleur en réduction de prestations pour assistance médicale<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> La Cour renvoie ici à la contextualisation et à l'analyse très fine de la jurisprudence de la Cour de cassation faite par A. MECHELYNCK, « L'impact de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis en cas de réduction des prestations de travail pour prendre soin d'autrui », *J.T.T.*, 2020, n° 1376, p. 421 et s., spéc. pp. 422-425.

<sup>4</sup> C. Const., n°89/2009, 28 mai 2009, *J.T.T.*, 2009, p.252, note P. JOASSART et [www.const-court.be](http://www.const-court.be). La Cour constitutionnelle a jugé que la rémunération à prendre en considération pour l'évaluation de l'indemnité de rupture est celle à laquelle le travailleur aurait droit en vertu de son contrat de travail s'il avait repris le travail à temps plein

<sup>5</sup> C. Const., n° 152/2014, 16 octobre 2014, [www.const-court.be](http://www.const-court.be). La Cour a conclu à l'absence de violation des articles 10 et 11 de la Constitution dans ce cas.

<sup>6</sup> C. Const., n° 80/2012, 28 juin 2012, [www.const-court.be](http://www.const-court.be). La Cour constitutionnelle a dit pour droit que « l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail 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 en vertu de l'article 3, alinéa 1er, de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, il faut, pour fixer le montant de l'indemnité de congé, se fonder sur la rémunération en

- du travailleur bénéficiaire d'une réduction de ses prestations conformément à l'article 105 de la loi de redressement du 22 janvier 1985<sup>7</sup>
- du travailleur qui aurait réduit ses prestations dans le cadre d'un congé pour soins palliatifs<sup>8</sup>
- du travailleur en crédit-temps pour prendre soin d'un enfant de moins de 8 ans (hypothèse à ne pas confondre avec celle du congé parental)<sup>9</sup>.

Concernant cette dernière hypothèse, on comparera cette décision à l'approche de la Cour de cassation dans son arrêt du 22 juin 2020<sup>10</sup>. La Cour de cassation a pour sa part estimé que, en cas de crédit-temps pour s'occuper d'un enfant de moins de 8 ans, la règle qui imposerait de calculer les indemnités de préavis et de protection contre le licenciement sur la rémunération correspondant aux prestations réduites n'est compatible avec l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne<sup>11</sup>, lorsqu'un nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes choisissent de bénéficier d'une réduction des prestations de travail pour prendre soin de leur enfant jusqu'à l'âge de huit ans, qu'à la condition que la différence de traitement entre les travailleurs féminins et les travailleurs masculins

---

*cours qui correspond aux activités réduites* ». Dans cet arrêt, la situation du travailleur en réduction de prestations pour assistance médicale avait été comparée à celle d'un travailleur en mi-temps médical.

<sup>7</sup> C. Const.; n° 90/2012, 12 juillet 2012, [www.const-court.be](http://www.const-court.be). La Cour constitutionnelle a dit pour droit que « l'article 103 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 ». Dans cette affaire, la situation du travailleur bénéficiaire d'une réduction de ses prestations conformément à l'article 105 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 a été comparée à celle d'un travailleur bénéficiaire d'un congé parental.

<sup>8</sup> C. Const., n° 164/2013, 5 décembre 2013, [www.const-court.be](http://www.const-court.be). La Cour constitutionnelle a décidé que la solution qui prévalait antérieurement (indemnité de rupture calculée sur base d'une rémunération réduite) violait les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'elle avait « pour effet de traiter ce travailleur, d'une part, de la même façon que le travailleur qui a réduit volontairement ses prestations et, d'autre part, différemment du travailleur en incapacité de travail qui a repris partiellement ses prestations avec l'accord du médecin-conseil de son organisme assureur, sans que [...] ni ce traitement égal, ni cette différence de traitement ne soient raisonnablement justifiés ». Elle dégage cette solution au motif notamment que ce type de congé de fin de vie d'un proche ne dépend pas d'un choix du travailleur mais s'analyse comme un motif qui est extrinsèque au travailleur et que par ailleurs, le législateur limite à une durée maximale de deux mois la durée du congé pour soins palliatifs, ce qui est une période particulièrement courte (B.10.).

<sup>9</sup> C. Const., n° 172/2019, 7 novembre 2019, [www.const-court.be](http://www.const-court.be). La Cour a estimé qu'il n'était pas discriminatoire, en cas de licenciement d'un travailleur bénéficiant de ce type de crédit-temps, de se baser sur le salaire en cours pour le calcul de l'indemnité compensatoire. Comparaison était faite avec un travailleur bénéficiaire d'un congé parental (traitement différent) et avec un travailleur bénéficiant d'une diminution de carrière « sans motif » (traitement égal).

<sup>10</sup> Cass., 22 juin 2020, J.T.T., 2020, n° 1376, p. 437, note A. MECHELYNCK.

<sup>11</sup> L'arrêt C-486/18 Praxair MRC (CJUE 8 mai 2019) ayant estimé que l'indemnité de rupture constitue de la rémunération au sens de cet article 157 § 1.

ainsi engendrée soit susceptible d'être justifiée par des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe.

Deux affaires sont plus pertinentes<sup>12</sup> encore car elles concernent des travailleurs ayant pris un crédit-temps réservé aux plus de 50 ans dans le cadre de la CCT n° 77bis qui est l'ancêtre de la CCT 103<sup>13</sup>. La Cour a estimé dans les deux cas que l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail 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.

Ces nombreuses questions préjudicielles, bien qu'ayant rarement débouché sur le constat d'une discrimination (seulement pour le congé pour soins palliatifs ou le mi-temps médical), sont le symptôme d'un malaise jurisprudentiel face à un calcul qui prive le travailleur d'une somme importante et peut même dans certains cas, comme le soutient Mme P. en l'espèce, créer un effet d'aubaine pour un employeur.

La Cour voit pourtant trois motifs d'interroger une nouvelle fois la Cour constitutionnelle (sans préjudice, au regard de l'ancrage européen de l'interdiction de discrimination,

---

<sup>12</sup> C. Const., n° 167/2011, 10 novembre 2011 et C. Const., n° 191/2011, 15 décembre 2011, [www.const-court.be](http://www.const-court.be).

<sup>13</sup> Ceci ressort nettement du site précité <https://emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges/credit-temps-cct-ndeg-103/origine-et-remise-en-contexte-du-credit> dont voici un extrait:

« La CCT n°77bis octroyait trois crédits de congé autonomes aux travailleurs :

- le droit au crédit-temps sous la forme d'une suspension complète des prestations de travail ou d'une réduction des prestations jusqu'à un mi-temps, pour un an avec la possibilité d'étendre à cinq ans maximum;
- le droit à une diminution de carrière d'1/5 pour maximum 5 ans;
- les "emplois de fin de carrière". Il s'agit du droit, pour les travailleurs de 50 ans et plus, à bénéficier d'une diminution de carrière d'1/5<sup>ème</sup> ou d'une réduction des prestations jusqu'à un mi-temps, sans limitation de durée (et donc avec la possibilité de rester dans le système jusqu'à l'âge de la pension).

A la suite de l'accord de gouvernement du 1<sup>er</sup> décembre 2011, qui prévoyait un durcissement des conditions d'accès au crédit-temps, les conditions pour bénéficier d'allocations d'interruption dans le cadre du crédit-temps ont été adaptées en profondeur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Cela s'est fait via une modification de l'arrêté royal du 12 décembre 2001.

Cela a eu pour effet de créer une disparité entre l'accès au crédit-temps réglé par la CCT n°77bis d'une part et l'accès aux allocations dans le cadre du crédit-temps d'autre part.

Pour supprimer cette différence, les partenaires sociaux ont, à la demande du gouvernement, conclu une nouvelle convention collective de travail relative au crédit-temps : la CCT n°103 du 27 juin 2012.

La CCT n°103 a conservé dans une large mesure les principes de la CCT n°77bis mais elle a aussi introduit un certain nombre de nouveautés importantes. La principale nouveauté a consisté en l'instauration d'un crédit-temps sans motif et d'un crédit-temps avec motif ».

d'interroger ensuite la Cour de justice de l'Union européenne conformément à l'article 26, § 4, de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle)<sup>14</sup>.

Le premier est qu'une partie de l'argumentaire utilisé dans les deux arrêts où la discrimination reposant sur le crédit-temps a été rejeté est depuis lors dépassé par les faits. La Cour constitutionnelle pourrait donc être susceptible d'évoluer dans son appréciation.

Le deuxième est qu'un angle nouveau mérite d'être abordé, celui de la discrimination indirecte sur la base de l'âge.

Le troisième tend au développement récent de l'article 23 de la Constitution.

### *Evolution récente*

Dans ses arrêts précités relatifs à la CCT 77<sup>15</sup>, la Cour constitutionnelle a entre autres développé un argument en vertu duquel la prise en compte du salaire plein en cas de congé parental avait été imposée par la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (il s'agit de l'arrêt Meerts cité dans l'arrêt interlocutoire) et que ce calcul favorable du montant de l'indemnité compensatoire de préavis ne signifierait 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 âgé en crédit-temps, sur la rémunération proratisée du fait que le droit belge prévoit en faveur de ce travailleur, outre

---

<sup>14</sup> Art. 26, § 4. Lorsqu'est invoquée devant une juridiction la violation, par une loi, un décret ou une règle visée à l'article 134 de la Constitution, d'un droit fondamental garanti de manière totalement ou partiellement analogue par une disposition du titre II de la Constitution ainsi que par une disposition de droit européen ou de droit international, la juridiction est tenue de poser d'abord à la Cour constitutionnelle une question préjudicielle sur la compatibilité avec la disposition du titre II de la Constitution. Lorsqu'est uniquement invoquée devant la juridiction la violation de la disposition de droit européen ou de droit international, la juridiction est tenue de vérifier, même d'office, si le titre II de la Constitution contient une disposition totalement ou partiellement analogue. **Ces obligations ne portent pas atteinte à la possibilité, pour la juridiction, de poser aussi, simultanément ou ultérieurement, une question préjudicielle à la Cour de justice de l'Union européenne.**

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, l'obligation de poser une question préjudicielle à la Cour constitutionnelle ne s'applique pas :

1° dans les cas visés aux paragraphes 2 et 3 ;

2° lorsque la juridiction estime que la disposition du titre II de la Constitution n'est manifestement pas violée ;

3° lorsque la juridiction estime qu'un arrêt d'une juridiction internationale fait apparaître que la disposition de droit européen ou de droit international est manifestement violée ;

4° lorsque la juridiction estime qu'un arrêt de la Cour constitutionnelle fait apparaître que la disposition du titre II de la Constitution est manifestement violée.

(C'est la Cour qui grasseye).

<sup>15</sup> C. Const., n° 167/2011, 10 novembre 2011 et C. Const., n° 191/2011, 15 décembre 2011, [www.const-court.be](http://www.const-court.be).

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. L'arrêt soulevait en outre qu'un amendement destiné à étendre ce régime à toutes les formes de réduction des prestations de travail en application de la loi du 22 janvier 1985 n'avait pas été adopté.

Dans le cas de Mme P., la Cour a déjà décidé que cette indemnité n'était pas due : son licenciement est justifié par des motifs étrangers au crédit-temps. Il n'en demeure pas moins qu'en la licenciant sous le régime du crédit-temps, son employeur a fait une économie de l'ordre de 50%. L'argument tiré d'une compensation tirée de cette indemnisation de 6 mois ne peut donc être invoqué.

En outre, le législateur a manifestement changé d'avis depuis lors.

En effet, l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail a précisément été modifié en rapport avec cette question. Dans sa version actuelle, l'article 39 précité a été complété d'un § 2/1 portant ce qui suit :

« § 2/1. Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail durant une période de réduction des prestations de travail dans le cadre du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales et pour autant que cette modification des conditions de travail n'ait pas été conclue pour une durée indéterminée, on entend par "rémunération en cours" au sens du paragraphe 1er, la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit en vertu de son contrat de travail s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail ».

Cet ajout a été inséré par une (récente) loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, et réglementant certains autres aspects relatifs aux congés.

L'exposé des motifs du projet de loi s'exprime comme suit à cet égard<sup>16</sup> :

« Cet article insère un nouveau paragraphe 2/1 dans l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978, qui reprend le régime prévu par l'article 105, § 3 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 (ci-après la "loi de redressement") en ce qui concerne le calcul de l'indemnité de préavis en cas de réduction des prestations de

---

<sup>16</sup> Exposé des motifs, *Doc. Parl.*, Ch., s.o. 2021-2022, n°55 -2808/001, pp. 29-32.

travail à la suite d'un congé parental et l'étend à toutes les réductions des prestations de travail dans le cadre du chapitre IV, section 5 de la loi de redressement, sauf celles d'une durée indéterminée.

L'article 105, § 3, de la loi de redressement a initialement été inséré pour mettre la législation en conformité avec l'arrêt Meerts de la Cour de Justice de l'Union européenne (C.J 22 octobre 2009, C-116/08, Meerts) au sujet de la clause 2.6. de l'accord-cadre en matière de congé parental exécuté par la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES en matière de congé parental et qui contient une disposition similaire à celle qui est actuellement reprise à l'article 10, alinéa 1er de la directive (UE) 2019/1158.

L'actuel article 105, § 3, de la loi de redressement précise quelle rémunération doit être prise en compte pour le calcul de l'indemnité de préavis en cas de licenciement durant une période de réduction des prestations de travail dans le cadre du congé parental en application du chapitre IV, section 5 de la loi de redressement, à savoir la rémunération pour les prestations de travail non réduites.

Tout comme c'était le cas pour l'insertion du paragraphe 3 dans l'article 105 de la loi de redressement (Projet de loi du 4 décembre 2009 portant des dispositions diverses, Exposé des motifs, Doc. parl. 2009-2010, 52 2299/001, p.61 à 64), **la modification visée par le projet veut garantir la sécurité juridique et la transparence des règles qui s'appliquent en cas de licenciement sans respect du délai de préavis de travailleurs ayant diminué leurs prestations de travail dans le cadre du chapitre IV, section 5 de la loi de redressement, en particulier à la lumière de la jurisprudence récente de la Cour de Justice** (notamment, C.J. 8 mai 2019, C-486/18, Praxair MRC), de la Cour constitutionnelle (notamment C.Const. 22 décembre 2011, n° 195/2011, C. Const. 10 novembre 2011, 165/2011, C. Const. 10 novembre 2011, n° 167/2011, C. Const. 15 décembre 2011, n° 191/2011, C. Const. 12 juillet 2012, n° 90/2012, C. Const. 28 juin 2012, n° 80/2012, C. Const. 5 décembre 2013, n° 164/2013, C. Const. 9 novembre 2019, n° 172/2019) **et de la Cour de Cassation** (notamment Cass. 22 juin 2020) sur cette question.

Lorsqu'un travailleur choisit de réduire ses prestations de travail, dans le cadre du chapitre IV, section 5 de la loi de redressement, cette réduction a pour conséquence que le régime à temps plein convenu dans son contrat de travail est temporairement adapté en un régime de travail à temps partiel ou, le cas échéant, que son régime de travail à temps partiel initial est davantage réduit encore. Cette modification doit

faire l'objet d'une constatation par écrit conformément aux dispositions de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978.

Lorsqu'un travailleur est licencié sans préavis et sans motif grave pendant une telle période de réduction des prestations de travail, il faudrait en principe prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de préavis conformément à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978, sa rémunération pour les prestations de travail réduites. La notion "rémunération en cours" au sens de cet article est interprétée par certains comme la rémunération à laquelle le travailleur a effectivement droit sur la base du contrat de travail qui le lie le jour du licenciement. En cas de réduction des prestations de travail dans le cadre du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement, il s'agit du salaire à temps partiel auquel il a effectivement droit au moment de la notification de la rupture du contrat de travail et non le salaire que ce travailleur percevait avant de prendre le congé en question.

Compte tenu de l'arrêt Meerts précité de la Cour de Justice, un paragraphe 3 a toutefois été inséré dans l'article 105 de la loi de redressement qui prévoyait, pour le congé parental en application du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement, une définition spécifique de la notion "rémunération en cours" pour le calcul de l'indemnité de préavis.

(...)

Afin d'augmenter la transparence de ces règles, le présent projet de loi prévoit tout d'abord un déplacement de cette définition spécifique de la notion de "rémunération en cours" pour le calcul de l'indemnité de préavis en cas de réduction des prestations de travail à la suite d'un congé parental. Il intègre directement cette réglementation dans un nouveau paragraphe 2/1 de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978. **Partant d'une optique de sécurité juridique, de transparence et d'égalité de traitement, en particulier d'égalité de traitement des femmes et des hommes, le projet étend également cette définition spécifique de la notion de "rémunération en cours" pour le calcul de l'indemnité de préavis en cas de réduction des prestations de travail dans le cadre du congé parental à toutes les réductions des prestations de travail en application du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement (c'est-à-dire aux réductions de carrière dans le cadre des congés thématiques, notamment le congé pour soins palliatifs visé à l'article 102bis de la loi de redressement, le congé pour aidant proche visé à l'article 102ter, le congé parental et le congé pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille atteint d'une maladie grave en application du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement, mais aussi**

**pour les réductions de carrière en application de la sous-section 3bis de la loi de redressement), pour autant que cette réduction des prestations de travail n'ait pas été convenue pour une durée indéterminée. Ce dernier cas de figure se présentera, par exemple, lorsqu'un travailleur du secteur privé exerce pour une durée indéterminée son droit à un emploi de fin de carrière à mi-temps ou à 1/5 sans durée maximum sur la base 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 (art. 8).**

Sauf en cas de réduction des prestations de travail pour une durée indéterminée, il faudra donc désormais prendre en compte le salaire non réduit pour calculer l'indemnité de préavis en cas de licenciement pendant une période de réduction des prestations de travail dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle (un congé thématique ou un crédit-temps, par exemple). L'indemnité de protection dans le cadre de la protection contre le licenciement en cas d'interruption de carrière (telle que déterminée par l'article 101 de la loi de redressement pour ce qui concerne, entre autres, les congés thématiques, et par la CCT n° 103 en ce qui concerne le crédit-temps) doit par ailleurs être calculée de la même manière que l'indemnité de préavis visée par l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978.

Lorsque le travailleur bénéficie d'une réduction des prestations de travail pour une durée indéterminée (emploi de fin de carrière d'1/5ème ou à 1/2 temps pour une durée indéterminée sur la base de la CCT précitée n° 103, par exemple), un contrat de travail à temps partiel tel que visé à l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 sera conclu entre les parties pour une durée indéterminée et il est donc logique, que l'indemnité de préavis dans un tel cas soit calculée, tout comme c'est le cas pour un travailleur à temps partiel "ordinaire" en dehors du cadre de l'interruption de carrière, sur la base de la rémunération à temps partiel au moment du licenciement, c'est-à-dire sur la base du salaire pour les prestations réduites ».

Dès lors que le législateur a décidé d'aligner tous les régimes d'interruption de carrière (au sens le plus large du terme) sur le congé parental dans un souci de sécurité juridique, de transparence et d'égalité de traitement, on peut se demander s'il n'y a pas rétroactivement lieu de constater une discrimination à laquelle il a depuis lors été mis un terme par la loi.

Il y a lieu d'interroger une nouvelle fois la Cour constitutionnelle à propos de la mouture de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 applicable au litige et de lui poser la question suivante :

« L'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dans sa version applicable au litige et/ou les articles 103*bis* à 103*quinquies* de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales violaient-ils les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce que

- le travailleur de 55 ans ou plus qui bénéficiait d'un crédit-temps en application 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 telle qu'applicable au litige) et donc en dehors du cadre du congé parental, n'avait droit, à l'époque des faits, en cas de licenciement, qu'à une indemnité de préavis calculée sur la base de la rémunération pour les prestations de travail réduites
- alors que le travailleur qui bénéficiait d'une réduction des prestations de travail dans le cadre du congé parental, avait droit, en cas de licenciement, à une indemnité de préavis calculée sur la base de la rémunération à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail ? »

#### *Discrimination sur la base de l'âge*

Tous les développements qui suivent doivent bien entendu se concevoir sous l'empire de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 avant sa modification décrite plus haut.

En vertu de l'article 4, 6° à 9° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (laquelle transpose la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail citée dans l'arrêt interlocutoire), il faut entendre par :

- distinction directe : la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;
- discrimination directe : distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II ;
- distinction indirecte : la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres

personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés;

- discrimination indirecte : distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II.

L'âge fait bien entendu partie des critères protégés.

En vertu de l'article 5 de la même loi, celle-ci s'applique aux dispositions et pratiques concernant les conditions de travail et la rémunération, y compris les régimes en matière de crédit-temps et l'octroi et la fixation d'indemnités suite à la cessation de la relation professionnelle.

La Cour s'interroge sur l'existence d'une éventuelle discrimination, directe ou indirecte, sur la base de l'âge de Mme P.

La discrimination indirecte ne repose pas nécessairement sur une intention de discriminer, elle peut même se produire en l'absence de toute arrière-pensée en ce sens.

En l'espèce, il est très probable que le législateur, lorsqu'il a adopté les articles 103*bis* à 103*quinquies* de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales n'avait aucune intention de produire un effet préjudiciable sur le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis en défaveur des travailleurs éligibles à une mesure de crédit-temps sans motif (soit les travailleurs âgés) lorsqu'il a institué le fondement légal dudit régime de crédit-temps. Il en va de même pour les partenaires sociaux lorsqu'ils ont adopté la CCT 103. Pourtant...

La Cour a déjà relevé dans son arrêt interlocutoire la volonté du législateur (avec le souffle de l'Union européenne dans sa nuque) de favoriser l'emploi des travailleurs plus âgés.

Un travailleur éligible à un aménagement de fin de carrière par le biais du crédit-temps est par hypothèse un travailleur âgé. Il peut avoir été renforcé dans son souhait de profiter d'un crédit-temps par le durcissement au fil des ans du régime du chômage avec complément d'entreprise (anciennement appelé prépension).

Or, un travailleur âgé coûte souvent plus cher qu'un jeune travailleur, que ce soit du fait de sa progression en raison de ses qualités intrinsèques ou à tout le moins du fait de l'effet attaché à l'âge et à l'ancienneté par de nombreux barèmes.

Non seulement il est probable que le salaire d'un travailleur plus âgé soit plus élevé que celui d'un travailleur plus jeune, mais il y a de surcroît de bonnes chances que son délai de préavis

soit plus long que celui d'un travailleur plus jeune – et, partant, que son indemnité compensatoire soit plus élevée. En effet, un travailleur plus âgé a plus de chances d'avoir accumulé une longue ancienneté au sein de l'entreprise.

Comment convaincre un travailleur âgé de prendre un crédit-temps de fin de carrière pour prolonger celle-ci plutôt que de prendre une retraite anticipée s'il a le sentiment qu'il se met en situation d'être licencié au rabais ?

Parallèlement à cela, les travailleurs qui bénéficient d'un congé parental (et non d'un crédit-temps pour élever un jeune enfant) verront, dans l'hypothèse d'un licenciement durant le congé parental, leur indemnité compensatoire de préavis calculée sur la base de leur salaire plein et non de leur salaire réduit du fait du congé. Bien que les statistiques de l'ONEm ne permettent pas de déterminer avec certitude si elles recensent des parents en congé parental et/ou des parents en crédit temps pour prendre soin d'un enfant de moins de 8 ans, elles ne laissent aucun doute sur la tranche d'âge concernée. Les travailleurs qui prennent de tels congés sont significativement plus jeunes : les statistiques de l'ONEm révèlent qu'en 2019 (année du licenciement de Mme P.), sur un total de 68.688 parents ayant allégé leur charge pour s'occuper de leurs enfants, 43.258 étaient âgés entre 30 et 40 ans et 62.607 entre 25 et 45 ans. Seuls 319 intéressés étaient âgés de plus de 55 ans<sup>17</sup>.

Autrement dit, le congé parental, durant lequel l'indemnité compensatoire de préavis est calculée sur la base du salaire plein et entier, est dans les faits un instrument au service des travailleurs jeunes, tandis que l'aménagement de fin de carrière par le biais d'un crédit-temps, qui n'offre pas la même garantie, est réservé aux travailleurs âgés (en règle de plus de 55 ans).

La Cour s'interroge sur une éventuelle discrimination indirecte (sans pour autant s'attacher à cette qualification de discrimination indirecte – à supposer qu'une discrimination existe, peut-être s'agit-il d'une discrimination directe) : avoir créé un crédit-temps pour travailleurs âgés est une pratique apparemment neutre, mais dans l'interprétation de l'article 39 de la loi sur le contrat de travail selon laquelle l'indemnité compensatoire de préavis du travailleur devrait de ce fait être calculée en vertu de son salaire réduit en cas de licenciement durant son crédit-temps, cette pratique entraîne, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés, en l'espèce l'âge.

---

<sup>17</sup> Les chiffres retenus sont les moyennes annuelles.

[https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.onem.be%2Fbundles%2Fstatistics%2Ff9fb51f02dac258f68ed30f5063b6b8d10a1b1b9%2F108%2FICP\\_CTH\\_AvecAll\\_CP\\_Age\\_UP\\_FR.xls&wdOrigin=BROWSELINK\\_H\\_AvecAll\\_CP\\_Age\\_UP\\_FR.xls](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.onem.be%2Fbundles%2Fstatistics%2Ff9fb51f02dac258f68ed30f5063b6b8d10a1b1b9%2F108%2FICP_CTH_AvecAll_CP_Age_UP_FR.xls&wdOrigin=BROWSELINK_H_AvecAll_CP_Age_UP_FR.xls) (live.com)

Les autres personnes en question seraient les travailleurs qui prennent un congé parental, par hypothèse jeunes.

Certes, la différence de traitement repose sur un choix personnel du travailleur (prendre un crédit-temps), mais cela vaut aussi pour les parents en congé.

Le crédit-temps est en outre un régime de faveur destiné à concilier vie privée et vie professionnelle pour des personnes âgées afin de les garder au travail plus longtemps.

La meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée offerte aux travailleurs âgés sans devoir justifier d'un motif précis n'est sans doute pas sans arrière-pensée. Dans le cadre de la « Stratégie Europe 2020 », la Belgique avait pour sous-objectif d'atteindre un taux d'emploi des travailleurs âgés de 50 %<sup>18</sup>.

Néanmoins, si le but, ou à tout le moins un effet secondaire appréciable, du crédit-temps pour les travailleurs âgés est d'augmenter le taux d'emploi des personnes âgées, l'effet préjudiciable illustré par le cas de Mme P. (la perte de la moitié de l'indemnité compensatoire de préavis au moment d'une carrière où elle pourrait être la plus élevée) est susceptible d'enrayer l'efficacité de la mesure.

En outre, on peut se demander s'il existe un rapport de proportionnalité entre le traitement réservé à un travailleur âgé ayant pris un crédit-temps et un jeune travailleur en congé parental du point de vue du calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

La question est donc de savoir si, dans le cas des personnes éligibles au crédit-temps comme instrument d'aménagement de leur fin de carrière et qui choisissent de travailler à temps partiel, l'opportunité qui en résulte pour un employeur de les licencier à moindre coût alors que de tels travailleurs sont plus que les autres susceptibles d'avoir une longue carrière qui justifie une indemnité compensatoire de préavis élevée, n'est pas à l'origine d'une discrimination, éventuellement indirecte, à l'égard des personnes âgées.

Il y a donc lieu d'interroger la Cour constitutionnelle sur l'éventuelle existence d'une discrimination, directe ou indirecte, à l'égard des travailleurs âgés.

Il y a lieu de poser la question supplémentaire suivante :

« L'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dans sa version applicable au litige et/ou les articles 103*bis* à 103*quinquies* de la loi de redressement

---

<sup>18</sup> <https://emploi.belgique.be/fr/themes/emploi-et-marche-du-travail/politique-de-emploi/la-strategie-europeenne-pour-emploi>

du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales violaient-ils les articles 10 et 11 de la Constitution lus en combinaison avec l'article 2, 2, de la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail en ce que

- le travailleur de 55 ans ou plus qui bénéficie d'un crédit-temps en application 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 telle qu'applicable au litige) n'avait droit, à l'époque des faits, en cas de licenciement, qu'à une indemnité de préavis calculée sur la base de la rémunération pour les prestations de travail réduites, de telle sorte que faire usage d'un crédit-temps le mettait dans une situation de vulnérabilité plus élevée en raison de l'effet d'aubaine que cela impliquait en faveur de son employeur en cas de licenciement
- alors que le travailleur en congé parental, par hypothèse jeune, avait droit, en cas de licenciement, à une indemnité de préavis calculée sur la base de la rémunération à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail ? »

### *Violation de l'article 23 de la Constitution*

Enfin, la Cour entend également interroger la Cour constitutionnelle sur une éventuelle violation du droit au travail et au libre choix d'une activité professionnelle dans le cadre d'une politique générale de l'emploi, visant entre autres à assurer *un niveau d'emploi aussi stable et élevé que possible*, le droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables, garantis par l'article 23 de la Constitution.

Il ne s'agit pas ici d'invoquer l'effet de standstill de l'article 23 de la Constitution mais son effet direct objectif. Dans cette acceptation, l'effet direct ne s'apprécie pas en rapport avec un droit subjectif, mais la norme de référence (dans notre cas, l'article 23) sert de base à l'exercice d'un contrôle de conformité des mesures étatiques, et ce quand bien même elle ne conférerait pas de droit subjectif à celui qui s'en prévaut. Cette conception repose sur l'idée qu'au contentieux objectif, nul n'est besoin que la norme confère un droit subjectif pour être invocable<sup>19</sup>. Il s'agit de l'effet direct objectif<sup>20</sup>.

<sup>19</sup> I. HACHEZ, *Le principe de standstill dans le droit des droits fondamentaux: une irréversibilité relative*, Athènes-Bruxelles-Baden-Baden, Sakkoulas-Bruylant-Nomos, 2008, p. 260.

<sup>20</sup> F. VANNESTE, « Artikel 23 van de grondwet in de strijd tegen armoede: naar een volwaardige toetsing aan economische, sociale en culturele mensenrechten », *Droit et pauvreté*, 2023, n° 4, [www.droipauvrete.be](http://www.droipauvrete.be).

Dans des arrêts du 30 mars 2017<sup>21</sup> et du 30 septembre 2021<sup>22</sup>, la Cour constitutionnelle a nettement évoqué la possibilité d'un contrôle direct au regard de cette section de l'article 23 de la Constitution.

La Cour renvoie à ses développements antérieurs par lesquels elle a expliqué ce qui fonde ses interrogations sur la constitutionnalité du régime auquel Mme P. est soumise.

Une dernière question permettra de découvrir si la fragilité due au préavis au rabais durant la période de crédit-temps était contraire à l'article 23 de la Constitution :

« L'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dans sa version applicable au litige et/ou les articles 103*bis* à 103*quinquies* de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales violaient-ils l'article 23 de la Constitution, éventuellement lu en combinaison avec l'article 2, 2 de la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail en ce que le travailleur de 55 ans ou plus qui bénéficiait d'un crédit-temps en application 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 telle qu'applicable au litige) n'avait droit en cas de licenciement, qu'à une indemnité de préavis calculée sur la base de la rémunération pour les prestations de travail réduites, de telle sorte que faire usage d'un crédit-temps le mettait dans une situation de vulnérabilité plus élevée en raison de l'effet d'aubaine que cela impliquait en faveur de son employeur en cas de licenciement ? »

---

L'existence de cet effet direct objectif semble admise sans difficulté, même si c'est sans lui reconnaître de réelle portée pratique: D. BARTH, « Le droit constitutionnel à la sécurité sociale: un principe de standstill, et quoi d'autre », in Q. DETIENNE et H. MORMONT (dir.), Questions choisies en droit de la sécurité sociale, CUP, Liège, Anthémis, 2021, p. 482 et s.

<sup>21</sup> C. Const., 30 mars 2017, n° 43/2017, [www.const-court.be](http://www.const-court.be) (considérant B.9.).

<sup>22</sup> C. Const., 30 septembre 2021, n° 117/2021, [www.const-court.be](http://www.const-court.be) (considérant B. 36) : « Cette disposition, qui inclut le droit au travail et au libre choix d'une activité professionnelle parmi les droits économiques, sociaux et culturels, prévoit qu'il appartient au législateur compétent de déterminer les conditions d'exercice de ces droits. Le législateur compétent peut donc imposer des limites au droit au travail et au libre choix d'une activité professionnelle. Ces restrictions ne seraient inconstitutionnelles que si le législateur les introduisait sans nécessité ou si ces restrictions avaient des effets manifestement disproportionnés au but poursuivi ».

*Demande reconventionnelle de l'asbl – remboursement de travaux effectués à prix préférentiel au bénéfice de Mme P. et de ses proches*

Si les autres chefs de demande doivent être renvoyés au rôle dans l'attente de la réponse de la Cour constitutionnelle, il est possible de statuer sur la demande reconventionnelle formée par l'asbl.

L'asbl reproche à Mme P. d'avoir fait réaliser des travaux à des prix très avantageux par l'asbl au bénéfice de sa personne ou de ses proches et réclame le remboursement de la somme de 22.502,70€.

Elle invoque l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail pour en réclamer le remboursement. Dans sa version applicable au litige, cette disposition s'énonçait comme suit :

Art. 18. En cas de dommages causés par le travailleur à l'employeur ou à des tiers dans l'exécution de son contrat, le travailleur ne répond que de son dol et de sa faute lourde.

Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

A peine de nullité, il ne peut être dérogé à la responsabilité fixée aux alinéas 1er et 2 que par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, et ce uniquement en ce qui concerne la responsabilité à l'égard de l'employeur.

L'employeur peut, dans les conditions prévues par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, imputer sur la rémunération les indemnités et dommages-intérêts qui lui sont dus en vertu du présent article et qui ont été, après les faits, convenus avec le travailleur ou fixés par le juge.

L'asbl ne précise pas si elle reproche à Mme P. un dol et une faute lourde ou une faute légère répétée.

Elle se repose sur le rapport du réviseur d'entreprise et se réfère à 4 chantiers :

- Un chantier relatif au terrassement de l'allée de Mme P., pour lequel l'asbl affirme que les coûts des matériaux hors main d'œuvre étaient supérieurs au montant payé par Mme P.

- Un chantier relatif à une barrière installée chez Mme P. pour lequel l'asbl affirme que Mme P. a payé 858 € pour un coût réel pour l'asbl de 1.778,94 €
- Le chantier relatif aux volets motorisés de Mme S., où, selon l'asbl, le montant payé par la cliente était de 2.451 € alors que les marchandises s'élevaient à 2.233,84 €
- Le chantier relatif aux portes et escaliers du fils de Mme P., pour lequel la main d'oeuvre n'a, selon l'asbl, pas été réclamée, pas plus que des frais de déplacement.

Mme P. n'a sans doute pas été une directrice exemplaire à tous égards, mais ce que le dossier révèle de l'asbl dénote un manque de professionnalisme flagrant.

En réalité, si l'asbl se contente de reprocher à Mme P. la violation des principes de bonne gouvernance, sans autre prévision, plutôt que d'épingler les règles formelles qui auraient été foulées aux pieds, sans doute parce qu'il n'existait que peu de lignes directrices internes écrites formellement portées à sa connaissance.

Ainsi, un des rares reproches concrets de l'asbl à Mme P. est de ne pas avoir soumis suffisamment de devis supérieurs à 5.000 € au Comité exécutif (censé superviser le travail de la direction mais également d'approuver les dépenses et les chantiers supérieurs à 5.000 €) établi dès 2015. Toutefois, elle ne renseigne pas concrètement quels chantiers auraient dû faire l'objet de cette déclaration.

L'asbl reproche aussi à Mme P. de ne pas avoir informé le comité exécutif des chantiers réalisés pour elle et ses proches. Certes, cela aurait été plus transparent, mais l'asbl ne renseigne pas de base légale ou contractuelle ayant imposé cette démarche à Mme P. En réalité, vu la petite taille de la structure et les liens existant avec le conseil d'administration et le comité exécutif, il est très probable que les structures de contrôle étaient au courant des chantiers en question. En tout cas, l'asbl ne démontre pas qu'elle n'a pas toléré cette pratique, ce qui en retire tout caractère fautif.

Il en va de même de la réalisation de chantiers sans devis sous la direction de Mme P. et de toutes les pratiques révolues mises en cause par l'asbl (entre autres en termes de commandes de matériaux). Certes, c'est critiquable, mais au regard de la taille de l'asbl et des relations étroites entre ses membres, si vraiment les structures de contrôle ne le savaient pas, c'est qu'elles avaient choisi d'activement l'ignorer. La Cour a le net sentiment que de telles façons de faire n'avaient rien d'exceptionnel et l'asbl fait volte-face en qualifiant soudainement de faute des pratiques qu'elle a laissées s'installer.

Concernant le recours à la main d'œuvre de l'Initiative de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale (IDESS), il n'est pas certain que les travaux réalisés ne puissent rentrer dans l'agrément obtenu si l'on conjugue les petits travaux d'aménagement de l'habitat d'une part et l'aménagement et l'entretien des espaces verts d'autre part. En tout état de cause, il n'est pas plus démontré pour ce reproche que pour tous ceux articulés dans les écrits de procédure de l'asbl que ce serait là une faute lourde, un dol ou une faute légère répétée.

En outre, Mme P. n'est guère contredite lorsqu'elle écrit dans ses dernières conclusions que les ristournes dont elle a bénéficié ont également été appliquées aux autres membres du personnel et que les autres devis (quand il y en avait) et factures étaient établis selon les mêmes règles.

Si Mme P. était directrice, elle était dans un lien hiérarchique avec son conseil d'administration. Celui-ci n'a pas hésité à demander deux audits en deux ans de temps et aurait pu et dû s'assurer du respect des règles de bonne gouvernance dont il semble ne s'être aperçu qu'elles n'étaient pas respectées que depuis le licenciement.

L'asbl est mal fondée à soudainement reprocher une faute (dont on ignore toujours laquelle elle est précisément et s'il s'agit d'une faute lourde, d'un dol ou d'une faute légère répétée) à Mme P. alors que les reproches qu'elle lui fait sont le symptôme d'une dérive que l'employeur a laissé s'installer et dont il est coresponsable. L'employeur ne démontre pas que les conditions d'application de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 sont remplies.

L'asbl doit être déboutée de sa demande reconventionnelle. Mme P. ne doit pas lui payer la somme provisionnelle de 22.502,70€.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR,**

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

- L'appel ayant été déclaré recevable,
- Pose à la Cour constitutionnelle les questions suivantes :
  1. « L'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dans sa version applicable au litige et/ou les articles 103*bis* à 103*quinquies* de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales violaient-ils les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce que
    - le travailleur de 55 ans ou plus qui bénéficiait d'un crédit-temps en application 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 telle qu'applicable au litige) et donc en dehors du cadre du congé parental, n'avait droit, à l'époque des faits, en cas de licenciement, qu'à une indemnité de préavis calculée sur la base de la rémunération pour les prestations de travail réduites
    - alors que le travailleur qui bénéficiait d'une réduction des prestations de travail dans le cadre du congé parental, avait droit, en cas de licenciement, à une indemnité de préavis calculée sur la base de la rémunération à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail ? »
  2. « L'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dans sa version applicable au litige et/ou les articles 103*bis* à 103*quinquies* de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales violaient-ils les articles 10 et 11 de la Constitution lus en combinaison avec l'article 2, 2, de la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail en ce que
    - le travailleur de 55 ans ou plus qui bénéficie d'un crédit-temps en application 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 telle qu'applicable au litige) n'avait droit, à l'époque des faits, en cas de licenciement, qu'à une indemnité de préavis calculée sur la base de la rémunération pour les prestations de travail réduites, de telle sorte que faire usage d'un crédit-

temps le mettait dans une situation de vulnérabilité plus élevée en raison de l'effet d'aubaine que cela impliquait en faveur de son employeur en cas de licenciement

- alors que le travailleur en congé parental, par hypothèse jeune, avait droit, en cas de licenciement, à une indemnité de préavis calculée sur la base de la rémunération à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail ? »
- 3. « L'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dans sa version applicable au litige et/ou les articles 103*bis* à 103*quinquies* de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales violaient-ils l'article 23 de la Constitution, éventuellement lu en combinaison avec l'article 2, 2, de la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail en ce que le travailleur de 55 ans ou plus qui bénéficiait d'un crédit-temps en application 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 telle qu'applicable au litige) n'avait droit en cas de licenciement, qu'à une indemnité de préavis calculée sur la base de la rémunération pour les prestations de travail réduites, de telle sorte que faire usage d'un crédit-temps le mettait dans une situation de vulnérabilité plus élevée en raison de l'effet d'aubaine que cela impliquait en faveur de son employeur en cas de licenciement ? »
- Déboute l'asbl de sa demande reconventionnelle par laquelle elle postulait le paiement de la somme de 22.502,70 € provisionnels
- Réserve à statuer pour le surplus et renvoie au rôle dans l'attente de l'arrêt en réponse de la Cour constitutionnelle.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par Madame, Messieurs

XXX, Présidente de chambre,  
XXX, Conseiller social au titre d'employeur,  
XXX, Conseiller social au titre d'employé,  
qui ont participé aux débats de la cause,  
assistés de XXX, greffier,  
lesquels signent ci-dessous :

en application de l'article 785 alinéa 1<sup>er</sup> du Code judiciaire, il est constaté l'impossibilité de signer de Monsieur XXX, Conseiller social au titre d'employeur et de Monsieur XXX, Conseiller social au titre d'employé, légitimement empêchés.

Le Greffier

La Présidente

ET PRONONCÉ, en langue française et en audience publique de la Chambre 3-A de la Cour du travail de Liège, division Liège, en l'annexe sud du Palais de Justice de Liège, place Saint-Lambert, 30, à Liège, **le sept mars deux mille vingt-trois**,  
par Madame XXX, Présidente de chambre,  
assistée de XXX, Greffier, qui signent ci-dessous :

Le Greffier,

La Présidente,