



N° d'ordre

Expédition

Numéro du répertoire 2017 /
Date du prononcé 10 février 2017
Numéro du rôle 16/27/A
En cause de : S. Ph. / ONEm

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

**TRIBUNAL du travail de Liège - Division
DINANT**

6^{ème} chambre - Dinant

Jugement

CHÔMAGE – Interruption de carrière – congé parental – AR du 7 mai 1999 modifié par AR du 20.12.2012 – discrimination selon que l'enfant est né avant ou après le 12.03.2012 - NON

Le Tribunal ayant vidé son délibéré, a prononcé le jugement suivant :

En cause de :

Monsieur S. Philippe,

Partie demanderesse

Comparaissant personnellement

Contre :

L'OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI(ONEm), dont les bureaux sont établis à 1000 Bruxelles,
Boulevard de l'Empereur 7

Partie défenderesse

Ayant pour Conseil Maître JOLY et comparaissant par Maître DAMANET, tous deux Avocats
à 5000 Namur, Avenue Val saint Georges 2

En droit :

Vu les antécédents de procédure et notamment :

- la requête introductive d'instance entrée au greffe le 18.01.2016
- le dossier de l'auditorat du travail

Vu les convocations des parties sur base de l'article 704 du code judiciaire.

Vu le PV de l'audience

VU les articles 1, 30, 34 à 38, 40 et 41 de la loi du 15 juin 1935

Après avoir, à l'audience du 13.01.2017, entendu les parties en leurs dires et explications, le Tribunal a déclaré les débats clos, entendu le Ministère Public en son avis, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

La décision :

Par la requête déposée le 18.01.2016, la partie demanderesse poursuit la réformation de la décision de l'ONEm qui lui a été notifiée le 10.11.2016, décision par laquelle l'ONEm Fixe le

montant de son allocation d'interruption de carrière à 221,14€ du 21.12.2015 au 20.03.2017 et à zéro € à partir du 21.03.2017.

La requête :

Monsieur S. invoque l'accord cadre européen du 18.06.2009, la directive n02010/18/UE du 08.03.2010.

En application de ces dispositions européennes, la Belgique a adopté l'arrêté royal 20.07.2012, transposant la directive européenne 2010/18/UE, modifiant l'article 12 de l'arrêté royal du 07.05.1999.

Monsieur S. invoque l'illégalité de cet arrêté royal pour cause de violation du principe d'égalité et de non-discrimination.

Cet arrêté royal s'applique différemment selon que les enfants sont nées avant ou après le 08.03.2012.

Or, son enfant est né le 23.12.2003.

Les faits :

Monsieur S. est fonctionnaire CALOG à la police fédérale.

Le 27.08.2016, il introduit une demande d'interruption de sa carrière à concurrence de 1/5^{ème} pendant 20 mois, pour raison parentale.

Il fournit auprès de l'ONEm une demande d'autorisation en ce sens, autorisation qui lui est accordée par décision du 10.11.2016.

Les dispositions légales:

L' ACCORD-CADRE SUR LE CONGÉ PARENTAL du 18 juin 2009 dispose, en ses clauses qui intéressent le présent litige:

« Clause 1: Objet et champ d'application

1. Le présent accord énonce des prescriptions minimales visant à faciliter la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales des parents qui travaillent, compte tenu de la diversité de plus en plus grande des structures familiales, tout en respectant la législation, les conventions collectives et les pratiques nationales.

2. Le présent accord s'applique à tous les travailleurs, des deux sexes, ayant un contrat ou une relation de travail définie par la législation, par des conventions collectives ou par des pratiques en vigueur dans chaque État membre.

3. Les États membres et les partenaires sociaux ne sauraient exclure du champ d'application du présent accord des travailleurs, des contrats de travail ou des relations de travail au seul motif qu'il s'agit de travailleurs à temps partiel, de travailleurs à durée déterminée ou de personnes en contrat ou en relation de travail avec une agence intérimaire.

Clause 2: Congé parental

1. En vertu du présent accord, un droit individuel à un congé parental est accordé aux travailleurs des deux sexes pour cause de naissance ou d'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 huit ans, à définir par les États membres et les partenaires sociaux.

2. Le congé est accordé pour une période d'au moins quatre mois et, pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes, il ne devrait, en principe, pas pouvoir être transféré. Pour favoriser l'égalité entre les deux parents en matière de congé parental, au moins un des quatre mois ne peut être transféré. Les modalités d'application de la période non transférable sont arrêtées au niveau national par voie législative ou par conventions collectives, en fonction des dispositions en matière de congé en vigueur dans les États membres.

Clause 3: Modalités d'application

1. Les conditions d'accès au congé parental et ses modalités d'application sont définies par la loi ou par les conventions collectives des États membres, dans le respect des prescriptions minimales du présent accord. Les États membres et les partenaires sociaux peuvent notamment:

a) décider d'accorder le congé parental à temps plein, à temps partiel, de manière fragmentée, ou sous la forme d'un crédit-temps, en tenant compte des besoins des employeurs et des travailleurs;

b) subordonner le droit au congé parental à une période de travail ou à une période d'ancienneté qui ne peut dépasser un an. Les États membres et les partenaires sociaux veillent, le cas échéant, à inclure dans cette période la durée totale des contrats à durée déterminée successifs avec le même employeur, contrats définis par la directive 1999/70/CE du Conseil sur le travail à durée déterminée;

c) définir les circonstances dans lesquelles l'employeur, après consultation conformément à la législation, aux conventions collectives ou aux pratiques nationales, est autorisé à reporter l'octroi du congé parental pour des raisons justifiables liées au fonctionnement de l'entreprise. Toute difficulté découlant de l'application de cette disposition doit être résolue conformément à la législation, aux conventions collectives ou aux pratiques nationales;

d) en plus du point c), autoriser des arrangements particuliers pour répondre aux besoins de fonctionnement et d'organisation des petites entreprises.

2. Les États membres et les partenaires sociaux fixent la durée du préavis dont dispose le travailleur pour informer l'employeur de son intention d'exercer son droit au congé parental et lui indiquer les dates de début et de fin de la période de congé. Pour fixer la durée de ce préavis, les États membres et les partenaires sociaux tiennent compte des intérêts des travailleurs et des employeurs. »

Il institue un droit au congé parental, mais non un droit à des prestations sociales en cas d'interruption de carrière.

La directive 2010/18/UE du 8 mars 2010 oblige les états membres à mettre en vigueur les dispositions prévues dans l'accord-cadre du 18.06.2009. au plus tard pour le 08.03.2012.

Toutefois, le états membres peuvent bénéficier d'un délai supplémentaire de un an pour intégrer dans leur législation les dispositions relatives à l'accord-cadre.(art.3, point 2., al.1^{er})

L'article 12 de l'arrêté royal du 07.05.1999, relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations était rédigé comme suit avant sa modification par l'arrêté royal du 20.07.2012.

« § 1er. Afin de prendre soin de son enfant, l'agent en activité de service a droit à un congé parental de :

- soit une période de trois mois d'interruption complète de la carrière professionnelle comme prévu à l'article 100 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales; au choix de l'agent, cette période peut être fractionnée par mois;

- soit une période de six mois d'interruption à mi-temps de la carrière professionnelle comme prévu à l'article 102 de la loi susmentionnée, lorsqu'il est occupé à temps plein; au choix de l'agent, cette période peut être fractionnée en périodes de deux mois ou un multiple de ce chiffre;

- soit une période de quinze mois d'interruption de la carrière professionnelle à raison d'un

cinquième comme prévu à l'article 102 de la loi susmentionnée, lorsqu'il est occupé à temps plein; au choix de l'agent, cette période peut être fractionnée en périodes de cinq mois ou un multiple de ce chiffre.

§ 2. L'agent a la possibilité dans le cadre de l'exercice de son droit au congé parental de faire usage des différentes modalités prévues au paragraphe 1er. Lors d'un changement de forme il convient de tenir compte du principe qu'un mois d'interruption complète de la carrière professionnelle est équivalent à deux mois d'interruption à mi-temps de la carrière professionnelle et équivalent à cinq mois d'interruption de la carrière professionnelle à raison d'un cinquième.

§ 3. L'agent a droit au congé parental :

- en raison de la naissance de son enfant, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire;

- dans le cadre de l'adoption d'un enfant, pendant une période qui court à partir de l'inscription de l'enfant comme faisant partie de son ménage, au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où le travailleur a sa résidence, et au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire.

La condition du douzième anniversaire doit être satisfaite au plus tard pendant la période de congé parental.

§ 4. [...]

§ 5. L'agent qui a déjà bénéficié de l'une ou l'autre forme de congé parental pour l'enfant concerné avant qu'il n'ait acquis le statut d'agent, ne peut plus bénéficier pour le même enfant des dispositions du présent article.

§ 6. La procédure de demande est identique à celle prévue pour l'obtention d'une interruption de carrière complète ou à mi-temps. Par demande une seule période ininterrompue de congé parental peut être demandée. »

Actuellement, ce texte est rédigé comme suit :

« § 1er. L'agent en activité de service obtient, lors de la naissance ou de l'adoption de son enfant, un congé parental qui peut être pris pour :

- soit interrompre complètement sa carrière professionnelle 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 de l'agent cette période peut être fractionnée par mois;

- soit, quand il est employé à temps plein, interrompre partiellement sa carrière professionnelle sous la forme d'un mi-temps durant une période de huit mois comme prévu à l'article 102 de la loi susmentionnée; au choix de l'agent cette période peut être fractionnée en périodes de deux mois ou un multiple de ce chiffre;

- soit, quand il est employé à temps plein, interrompre partiellement sa carrière professionnelle 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; au choix de l'agent cette période peut être fractionnée en périodes de cinq mois ou un multiple de ce chiffre.

Le droit à une allocation d'interruption en ce qui concerne les agents qui bénéficient d'un quatrième mois ou d'un autre régime équivalent n'est octroyé que pour les enfants nés ou adoptés à partir du 8 mars 2012.

§ 2. L'agent a la possibilité dans le cadre de l'exercice de son droit au congé parental de faire usage des différentes modalités prévues au paragraphe 1er. Lors d'un changement de forme il convient de tenir compte du principe qu'un mois d'interruption complète de la carrière professionnelle est équivalent à deux mois d'interruption à mi-temps de la carrière professionnelle et équivalent à cinq mois d'interruption de la carrière professionnelle à raison d'un cinquième.

§ 3. L'agent a droit au congé parental :

- en raison de la naissance de son enfant, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire;

- en raison de l'adoption d'un enfant, pendant une période qui court à partir de l'inscription de l'enfant comme faisant partie de son ménage, au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où l'agent a sa résidence, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire.

Lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales, la limite d'âge est fixée à 21 ans.

Les conditions du douzième et du vingt et unième anniversaire doivent être satisfaites au plus tard pendant la période de congé parental.

§ 4. [...]

§ 5. L'agent qui a déjà bénéficié de l'une ou l'autre forme de congé parental pour l'enfant concerné avant qu'il n'ait acquis le statut d'agent, ne peut plus bénéficier pour le même enfant des dispositions du présent article.

§ 6. La procédure de demande est identique à celle prévue pour l'obtention d'une interruption de carrière complète ou à mi-temps. Par demande une seule période ininterrompue de congé parental peut être demandée. »

L'accord cadre impose aux états membres de prévoir dans leur législation un droit au congé parental. Les contraintes imposées sont

- que ce congé doit être de minimum 4 mois. Il était de 3 mois auparavant (art.12, §1^{er}, 1^{er} tiret ancien)
- qu'il soit accordé jusqu'à ce que l'enfant ait au moins 8 ans. L'âge limite était et est resté fixé à 12 ans

Ni la directive ni l'accord cadre n'impose un droit à une prestation sociale en faveur du parent qui prend ce congé pendant toute la durée de ce congé.

C'est le choix qu'a effectué la Belgique. Le droit aux prestations est garanti pendant les 3 premiers mois d'interruption (soit 15 mois en interruption à concurrence d'1/5^{ème}) et aucune prestation n'est due pour le 4^{ème} mois (soit 5 mois en cas d'interruption de 1/5^{ème}).

Cette double modification entre en vigueur le 12.03.2012 : le droit à l'interruption passe de 3 à 4 mois et le droit à la prestation supplémentaire d'un mois est accordé.

En réalité, une analyse complète de la législation montre que celle-ci, en accord avec l'accord cadre et la directive européenne du 08.03.2010, a augmenté les droits pour les enfants nés postérieurement au 12.03.2012.

En l'espèce :

Ce que Monsieur S. reproche à la modification législative est d'avoir appliqué l'accord cadre, sans effet rétroactif pour les enfants nés avant le 12.03.2012.

Il invoque 2 arguments principaux

1. l'illégalité de l'arrêté royal du 20.12.2012 pour défaut de consultation de la section législation du Conseil d'Etat
2. l'inconstitutionnalité de la disposition qui introduit une discrimination entre les enfants nés avant ou après le 12.03.2012

Fondement :

1. L'absence de consultation du conseil d'Etat.

L'arrêté royal du 20.12.2012 transposant la Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la Directive 96/34/CE est paru au MB du 01.08.2012.

Le préambule précise

« Vu la demande de traitement d'urgence motivée par la circonstance que la Directive 2010/18/EU du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la Directive 96/34/CE doit être transposée dans notre ordre juridique pour le 8 mars 2012;

Vu le protocole n° 178/1 du 26 juin 2012 du Comité commun à l'ensemble des services publics;

Vu l'avis n° 51.678/1/v du Conseil d'Etat, donné le 17 juillet 2012, en application de l'article 84, § 1er, alinéa 1er, 2°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973; »

La demande de consultation en urgence ne serait pas suffisamment motivée puisque la directive date de 2010.

Il convient de se souvenir que la Belgique a connu en 2010 une crise de 541 jours sans gouvernement, le nouveau gouvernement prêtant serment le 06.12.2011, suite aux élections du 13.06.2010.

Dans sa déclaration de politique générale de décembre 2011, le premier ministre déclare « [...]

2.1.7. Renforcer les conditions d'accès au crédit-temps et à l'interruption de carrière.

Les mesures comprises dans les points 2.1.7. a et 2.1.7. b qui suivent s'appliqueront dès 2012, à tous ceux qui auront introduit une 1^{ère} demande ou une demande de prolongation après le 20 novembre 2011.

a. Crédits temps

[...]

b. Interruption de carrière

L'interruption de carrière à temps plein sera limitée à 60 mois maximum et l'interruption de carrière à temps partiel sera limitée à 60 mois maximum en 2012.

Après cette 1^{ère} étape, le régime de l'interruption de carrière sera progressivement harmonisé avec celui du crédit-temps. Cette harmonisation devra être effective en 2020. Ces modifications feront l'objet d'une concertation avec les entités fédérées compte tenu du transfert de cette compétence dans le cadre de la 6^{ème} réforme de l'état.

La Directive européenne sur le congé parental sera transposée.

Parallèlement, le Gouvernement examinera, en concertation avec les partenaires sociaux, comment intégrer à terme les systèmes de crédit-temps, d'interruption de carrière et les autres systèmes de congés thématiques dans un compte-carrière individuel. »

La lecture de la déclaration de politique générale met en évidence l'immensité du retard accumulé au niveau des réformes sociales pendant ces 18 mois de crise.

La Directive de mars 2010 n'a pu être transposée avant les élections de juin 2010.

Ensuite, il a fallu attendre l'issue de la crise. Le fait que le Gouvernement ait sollicité l'avis du Conseil d'état en urgence est justifiée par la nécessité de transposer au plus vite l'accord cadre.

Il n'y a donc pas d'illégalité sur ce point, l'urgence étant motivée et justifiée.

Par ailleurs, à supposer l'illégalité établie, celle-ci aurait pour conséquence l'annulation des dispositions modifiées, le droit à l'allocation d'interruption de Monsieur S. étant alors et en tout état de cause limité à 15 mois. (3 mois à temps plein)

2. la discrimination

Les règles de l'égalité des Belges devant la loi et de la non-discrimination dans la jouissance des droits et libertés reconnus aux Belges sont inscrites au sein des articles 10 et 11 de la Constitution.

« La règle de légalité des Belges devant la loi et celle de la non-discrimination dans la jouissance des droits et libertés reconnus aux Belges impliquent que tous ceux qui se trouvent dans la même situation soient traités de la même manière mais n'excluent pas qu'une distinction soit faite entre différentes catégories de personnes pour autant que le critère de distinction soit susceptible de justification objective et raisonnable ; l'existence d'une telle justification doit s'apprécier par rapport au but et aux effets de la mesure prise ; le principe d'égalité est, également, violé lorsqu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé »¹.

Pour vérifier si la réglementation invoquée présente un caractère discriminatoire, la Cour Constitutionnelle procède à un test préalable de comparabilité : la première démarche consiste à vérifier si les catégories de situations qui lui sont soumises sont suffisamment comparables. Ce contrôle s'opère, parfois, au regard de la mesure prise.

Si en vertu de l'article 26, §1 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour d'arbitrage, les questions préjudicielles portant sur la violation de ces règles par les actes législatifs sont déférés à la Cour d'arbitrage (devenue entretemps Cour constitutionnelle), il n'en va pas de même lorsque la norme dont l'inconstitutionnalité est allégué est, comme en l'espèce, un arrêté royal.

Dans cette hypothèse, il appartient au juge de mener lui-même le contrôle de constitutionnalité de la norme incriminée sur base de l'article 159 de la Constitution.²

Lorsqu'une discrimination est établie, la « sanction consiste à priver l'acte discriminant de ses effets.

« Aux termes de l'arrêt prononcé le 23 octobre 2006, la Cour de cassation entend donner de l'article 159 de la Constitution une interprétation précise, à savoir que, sur la base de cette disposition, le juge ne peut, au motif qu'il n'aurait pas compétence pour ce faire, s'abstenir de vérifier la légalité de tout acte administratif sur lequel sont fondées une demande, une défense ou une exception avant de donner effet à cet acte (dans l'espèce soumise à la Cour de cassation, il s'agissait d'un acte réglementaire à portée individuelle).

En d'autres termes, le juge devrait priver d'effet l'acte administratif sur lequel sont fondées une demande, une défense ou encore une exception et dont, comme en l'espèce, il soulève l'illégalité au regard du respect des principes d'égalité et de non-discrimination garantis par les articles 10 et 11 de la Constitution.

Comme le soulignent avec pertinence J.-F. Neven et E. Dermine ('Le contrôle de l'obligation pour les chômeurs de rechercher activement un emploi', in Actualités de droit social, volume 116, CUP, Anthémis, 2010, p. 124), 'il n'est pas certain que le constat d'une violation des articles 10 et 11 de la Constitution aurait pour effet de permettre au juge de

¹ Cass., 24/4/1995, Bull., n° 207 ; Cass., 24/3/2003, Chr. D. Soc., 2003, p. 379

² C. HOREVOETS et P. BOUCQUEY, « Les questions préjudicielles à la Cour d'arbitrage », aspects théoriques et pratiques, Bruxelles, Bruylant, 2001, p.98

modaliser la sanction d'une manière comparable à ce qui est prévu pour les autres mesures d'exclusion'.

En effet, aux termes d'un arrêt prononcé le 17 mars 2003 (Pas., I, p. 535), la Cour de cassation a précisé que 'la non application d'une décision de l'autorité en vertu de l'article 159 de la Constitution avait pour seule conséquence de ne faire naître ni droits ni obligations pour les intéressés. Il ne résulte pas du fait que le Roi viole le principe constitutionnel d'égalité en usant de son pouvoir d'accorder des dispenses de l'obligation de payer les cotisations de modération salariale que le juge, en application de l'exception d'illégalité de l'article 159 susdit, devient lui-même compétent pour accorder le bénéfice d'une dispense à une catégorie de personnes auxquelles le Roi n'a pas accordé de dispense'.

Ainsi, pour la Cour de cassation, l'article 159 de la Constitution ne peut avoir pour effet de conférer au juge une compétence attribuée au Roi.

Ce raisonnement est du reste partagé par la Cour constitutionnelle qui, aux termes de deux arrêts (arrêts du 19 avril 2006, R.G. 55/2006, et du 8 mars 2005, R.G. 56/2005), a estimé que, 'lorsque des mesures réglementaires peuvent éventuellement être considérées comme illégales conformément à l'article 159 de la Constitution, il appartenait, en principe, à l'autorité qui avait adopté la norme en cause de la refaire dans le respect des formalités qu'elle n'avait pas observées'.

En effet, celui qui se prétend victime d'une lacune issue d'une norme réglementaire fait en réalité grief au Roi de le discriminer, soit qu'il estime devoir faire l'objet d'un traitement différent des autres personnes sur la base des particularités de sa situation, soit qu'il soutienne, vu l'identité de situation, être en droit de partager le même bénéfice de la norme générale qui ne lui est pourtant pas reconnu : dans les deux cas de figure, il appartient toutefois au Roi seul de remédier au constat d'illégalité relevé par la cour [du travail] en amendant la norme incriminée pour permettre à ses destinataires de bénéficier du même régime de modalisation de la 'sanction' que celui accordé par le Roi dans le cadre des autres hypothèses d'exclusion du droit aux allocations de chômage visées par l'arrêté royal du 25 novembre 1991. Il s'agit d'une lacune extrinsèque à l'acte réglementaire que seul l'auteur de l'acte peut corriger (voyez M. Melchior et C. Courtoy, 'L'omission législative ou la lacune dans la jurisprudence constitutionnelle', J.T., 2008, 669). »³

En l'espèce

L'arrêté royal du 20.12.2012 modifie un texte existant(l'article 12) pour augmenter la durée du droit à l'interruption de carrière(porté de 3 à 4 mois). Il fixe la date à laquelle cette modification entrera en vigueur, soit la date à laquelle la directive aurait dû être transposée.

Toute modification législative, quelle qu'elle soit, a toujours une date d'entrée en vigueur qui entraîne une différence de traitement dans la situation des personnes visées, selon qu'ils se situent avant ou après la date d'entrée en vigueur de cette modification.

Affirmer le contraire aurait pour conséquence d'empêcher toute modification législative, même plus favorable aux bénéficiaires, car il y aura toujours des bénéficiaires avant et après la modification.

Ce qu'il faut comparer c'est l'égalité de traitement quant à l'accès au congé parental sans l'allocations d'interruption pour tous les parents qui bénéficient d'un 4^{ème} mois d'interruption pour des enfants nés après la modification législative. Cette égalité est respectée

³ Cass.10.10.2011, N° S.10.0112.F

Rappelons en outre que l'obligation de Standstill permet des dérogations.

L'article 23 de la constitution impose au législateur de garantir le droit à la sécurité sociale. Il est rédigé comme suit :

« Chacun a le droit de mener une vie conforme à la dignité humaine. A cette fin, la loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 garantissent, en tenant compte des obligations correspondantes, les droits économiques, sociaux et culturels, et déterminent les conditions de leur exercice.

Ces droits comprennent notamment :

1° le 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, ainsi que le droit d'information, de consultation et de négociation collective;

2° le droit à la sécurité sociale, à la protection de la santé et à l'aide sociale, médicale et juridique;

3° le droit à un logement décent;

4° le droit à la protection d'un environnement sain;

5° le droit à l'épanouissement culturel et social;

6° le droit aux prestations familiales. »

Le droit de la sécurité sociale et plus particulièrement la législation sur le chômage rentre bien dans cette disposition. Cette disposition garantit le droit à la sécurité sociale de façon générale mais elle ne confère pas de droits subjectifs précis et n'interdit pas que le droit social soit modifié ou adapté en fonction des nécessités budgétaires et des évolutions sociales.⁴

Le principe du standstill « interdit aux autorités publiques de légiférer à rebours des droits garantis, et donc de diminuer le niveau de protection acquis »⁵

Cette obligation interdit au législateur de démanteler les droits existants mais en même temps, l'oblige à prendre des normes positives en vue d'assurer la protection de ces droits.

Si l'on ne peut admettre de régressions dans le domaine des droits sociaux, encore convient-il de déterminer ce que constitue une régression. Par exemple, diminuer une allocation mais mieux aider à chercher un emploi, est-ce régresser ?

Or, il n'y a aucune diminution des droits pour les parents donc les enfants sont nés avant le 12.03.2012. Il y a majoration de ceux-ci pour les enfants nés après cette date.

Conclusions :

La position de l'ONEm est conforme aux dispositions légales lesquelles ne sont ni inconstitutionnelles (avis de conseil d'Etat et absence de discrimination) et ne sont pas contraires au principe de STANDSTILL.

PAR CES MOTIFS,

Le tribunal

Statuant contradictoirement à l'égard de toutes les parties ;

⁴ T.T. Nivelles, 13 février 2015, R.G. 13/2650/A

⁵ HACHEZ Isabelle, « L'effet de standstill : les pari des droits économiques, sociaux et culturels ? », A.T.P. 2000, p.30

Entendu en son avis Madame FALQUE, Auditeur du travail, donné oralement à l'audience du 13.01.2017

Reçoit la demande et la dit NON fondée

Confirme la décision de l'ONEm en toutes ses dispositions

Condamne comme de droit l'ONEm aux dépens s'il en est.

AINSI jugé par la sixième chambre du **TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION DINANT**, où siégeaient :

Madame Corinne GUIDET, Vice-présidente du siège,

Monsieur Yves BOURTON, juge social représentant les employeurs

Monsieur YVES DEMOITIE, juge social représentant les employés

C.GUIDET

Y. BOURTON

Y.DEMOITIE

Et prononcé en langue française à l'audience du **dix février deux mille dix-sept**, par la 6^{ème} chambre du tribunal du travail de Liège, Division Dinant, siégeant au Palais de Justice de Dinant, par Madame GUIDET, précitée, assistée de Monsieur BALZAT, greffier

Yohann BALZAT

Corinne GUIDET