

Rép.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE**DIVISION LIEGE****JUGEMENT****3^{ème} CHAMBRE****Audience publique du 27 mars 2017****EN CAUSE DE :****Madame D. Micheline,**

Partie demanderesse, ayant comparu personnellement.

CONTRE :**L'OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI, en abrégé O.N.Em.,** établissement public dont le siège est établi à 1000 BRUXELLES, boulevard de l'Empereur, 7.

Partie défenderesse, ayant comparu par Maître Alexandre BUCCO, avocat substituant sa consœur Maître Laurence WIGNY, avocate à 4000 LIEGE, rue Sainte-Marie, 15.

PROCEDURE

Vu la loi sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 20 février 2017 et notamment :

- la requête introductive d'instance adressée au greffe du Tribunal par pli soumis à la recommandation le 17 décembre 2014 reçu le 18 décembre 2014 ;
- le dossier de l'Auditorat du travail ;
- les conclusions de la partie défenderesse déposées au greffe du Tribunal le 2 octobre 2015.

La cause a été appelée à l'audience publique du 20 février 2017,

audience au cours de laquelle la partie demanderesse et le conseil de la partie défenderesse ont été entendus en leurs dires, moyens et explications.

Entendu Madame Géraldine LENELLE, Stagiaire judiciaire commissionnée (article 259 octies §7 alinéa 4 du Code judiciaire) par ordonnance de Monsieur le Procureur général près les cours d'appel et du travail de Liège du 19 décembre 2016, qui dépose un avis écrit après la clôture des débats.

La partie demanderesse n'a pas souhaité répliquer à l'avis du Ministère public.

La partie défenderesse n'a pas répliqué à l'avis du Ministère public dans le délai imparti.

La cause a été prise en délibéré le 13 mars 2017, date à laquelle expirait le délai de réplique des parties.

FAITS

Micheline D. est éducatrice.

Le 7 mars 2013, elle donne naissance à un enfant.

Elle est ensuite reconnue en incapacité totale de travail à partir du mois de juin 2013.

Micheline D. demande et obtient un congé parental (réduction d'un cinquième des prestations) du 1^{er} septembre 2013 au 30 avril 2015, soit 20 mois. Elle perçoit alors des allocations d'interruption de carrière de l'O.N.Em.

Le congé parental prend fin après 6 mois, soit en mars 2014, en raison d'une reprise du travail dans le cadre d'un mi-temps médical.

Le 23 avril 2014, Micheline D. sollicite un nouveau congé parental du 1^{er} juin 2014 au 1^{er} mai 2015.

L'employeur autorise ce congé parental du 1^{er} juin 2014 au 31 mars 2015.

Par décision du 22 septembre 2014, l'O.N.Em. accorde des allocations d'interruption de carrière à Micheline D. du 1^{er} juin 2014 au 31 mars 2015.

Par requête adressée au greffe du Tribunal le 17 décembre 2014 reçue le 18 décembre 2014, Micheline D. conteste cette décision.

RECEVABILITE

Le recours est recevable pour avoir été introduit dans les forme et délai requis.

DISCUSSION

1. Micheline D. conteste la limitation de la durée de son congé parental (avec droit aux allocations d'interruption) à 10 mois (du 1^{er} juin 2014 au 31 mars 2015) alors qu'il lui restait 14 mois à prendre et qu'elle sollicitait un congé parental pour la période du 1^{er} juin 2014 au 1^{er} mai 2015.

L'O.N.Em. soutient que dans la mesure où l'intéressée a dû arrêter son congé parental après six mois, la tranche suivante de 5 mois est débutée et il lui est donc encore possible de prendre 10 mois d'interruption et non plus 14.

2. En application de l'article 35 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat, 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 notamment, quand il est employé à temps plein, pour interrompre partiellement sa carrière professionnelle sous la forme d'une réduction d'un cinquième durant une période de vingt mois.

Cette période peut être fractionnée en périodes de 5 mois ou un multiple de ce chiffre.

L'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales dispose qu'une indemnité est accordée au travailleur qui convient avec son employeur de réduire ses prestations de travail d'1/5, 1/4, 1/3 ou 1/2 du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein.

Si l'Administration de l'expertise médicale estime qu'un agent absent pour cause de maladie est apte à reprendre l'exercice de ses fonctions à concurrence de 50 %, de 60 % ou de 80 % des prestations normales, il en informe le secrétaire général ou le président du comité de direction dont relève l'agent. Le président du comité de direction ou le secrétaire général invite l'agent à reprendre le travail et si l'agent ne donne pas suite à cette demande de reprendre le travail, il est placé en non-activité¹.

L'agent peut également demander d'exercer sa fonction dans le cadre de prestations réduites pour raisons médicales en vue de se réadapter

¹ Article 54 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998.

au rythme de travail normal, après une absence ininterrompue pour maladie d'au moins trente jours ou lorsque, suite à une inaptitude médicale de longue durée, il est empêché de travailler à temps plein après une absence ininterrompue pour maladie d'au moins trente jours².

3. En l'espèce, Micheline D. a interrompu son congé parental après 6 mois suite à une reprise du travail dans le cadre d'un mi-temps médical.

Bien que Micheline D. indique que cette reprise lui a été imposée, il ressort de la décision du MEDEX que ce mi-temps médical semble faire suite à une demande de l'intéressée.

Le MEDEX écrit en effet à Micheline D. :

« J'ai l'honneur de porter à votre connaissance qu'il résulte de l'examen médical que vous avez subi que les prestations réduites que vous avez sollicitées sont médicalement justifiées.

La période actuelle débutera donc le 03/03/2014 pour une durée d'un mois au cours duquel vous reprendrez vos fonctions à concurrence de 50% de vos prestations normales.

(...) » (le Tribunal souligne).

Micheline D. ne peut donc justifier sa demande par la circonstance que la reprise du travail à temps partiel lui est totalement étrangère et constitue dès lors une force majeure.

Il convient cependant de constater que la problématique des chevauchements entre congés ne fait l'objet d'aucune disposition spécifique.

La question centrale du litige est donc de savoir si le régime des prestations réduites pour raison médicale peut justifier une réduction du congé parental.

4. Au niveau européen, 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 CES³, met en œuvre l'accord-cadre sur le congé parental conclu le 14 décembre 1995 par ces organisations interprofessionnelles à vocation générale.

Aux termes de cet accord-cadre :

« (...) considérant que le présent accord est un accord-cadre énonçant les prescriptions minimales et des dispositions sur le congé parental, distinct du congé de maternité, (...)
(...)

² Article 50 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998

³ JO L145, p.4

1. En vertu du présent accord, sous réserve de la clause 2.2, un droit individuel à un congé parental est accordé aux travailleurs, hommes et femmes, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, pour pouvoir s'occuper de cet enfant pendant au moins trois mois jusqu'à un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans, à définir par les États membres et/ou les partenaires sociaux.
2. Pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes, les parties signataires du présent accord considèrent que le droit au congé parental prévu à la clause 2.1 devrait, en principe, être accordé de manière non transférable.
3. Les conditions d'accès et modalités d'application du congé parental sont définies par la loi et/ou les conventions collectives dans les États membres, dans le respect des prescriptions minimales du présent accord.
(...) »

Dans son arrêt du C-519/03⁴, la Cour de justice de l'Union européenne a eu l'occasion de préciser que :

« Chaque parent a droit à un congé parental d'une durée minimale de trois mois et celui-ci ne peut pas être réduit lorsqu'il est interrompu par un autre congé qui poursuit une finalité différente de celle de ce congé parental, tel qu'un congé de maternité.

La Cour a déjà jugé qu'un congé garanti par le droit communautaire ne peut pas affecter le droit de prendre un autre congé garanti par ce droit. Ainsi, dans l'arrêt du 18 mars 2004, Merino Gómez, (C-342/01, non encore publié au Recueil, point 41), la Cour a jugé que la prise d'un congé de maternité ne pouvait pas affecter un droit à un congé annuel complet.»

Comme le relève l'Auditeur du travail dans son avis particulièrement étoffé, le congé parental est accordé aux parents pour qu'ils puissent s'occuper de leur enfant alors que le régime des prestations réduites pour raison médicale vise quant à lui à permettre au travailleur de se réadapter au rythme normal du travail. Il s'agit donc bien de congés jouissant d'une finalité différente.

Si le congé parental est issu du droit communautaire, tel n'est toutefois pas le cas de du régime des prestations réduites pour raison médicale, forme spécifique du congé maladie.

Avec l'Auditeur, le Tribunal considère que bien que le droit au congé de maladie ne soit pas protégé par le droit communautaire, le droit au congé parental doit être garanti de manière effective. En effet, le droit au congé parental, garanti au travailleur par la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996, ne peut être mis en cause par des dispositions nationales prévoyant l'exclusion de la constitution ou de la naissance de ce droit. Il ne saurait être admis qu'il puisse en être autrement en ce qui concerne des dispositions nationales prévoyant l'extinction dudit droit, dans le cas d'un travailleur en congé de maladie, qui n'a pas été en mesure d'exercer son droit au congé parental.

5. Le régime belge du congé parental est toutefois plus favorable que

⁴ Commission/Luxembourg

celui instauré par la Directive 96/34/CE, notamment quant à sa durée plus longue.

On pourrait donc se demander si Micheline D. est en droit d'exiger le respect de son congé parental tel que défini *a minima* par le droit communautaire ou, au contraire, si elle peut se prévaloir du régime plus favorable tel que transposé en droit interne.

La Cour de justice de l'Union européenne a eu l'occasion de rappeler que dès lors que le législateur national a opté pour un régime plus favorable au travailleur que le minimum européen, l'effectivité du droit garanti par une directive européenne vise la disposition telle que transposée en droit interne⁵.

En conséquence, dans la mesure où le législateur belge a opté pour un régime plus favorable au travailleur que le minimum européen, l'effectivité du droit au congé parental garanti par une directive européenne vise la disposition telle que transposée en droit interne et l'O.N.Em. ne peut donc se prévaloir de la survenance d'un autre congé qui poursuit une finalité différente de celle de ce congé parental pour justifier une réduction de la durée du congé parental.

Partant, le recours est fondé et il n'y a pas lieu de limiter le droit aux allocations d'interruption de carrière de Micheline D. du 1^{er} juin 2014 au 31 mars 2015 alors que sa demande portait jusqu'au 1^{er} mai 2015.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal, statuant contradictoirement et sur avis écrit conforme de Madame Géraldine LENELLE, Stagiaire judiciaire commissionnée (article 259 octies §7 alinéa 4 du Code judiciaire) par ordonnance de Monsieur le Procureur général près les cours d'appel et du travail de Liège du 19 décembre 2016, donné à l'audience du 20 février 2017,

Dit le recours recevable et fondé,

Constata et dit pour droit que la survenance d'une reprise du travail dans le cadre du régime des prestations réduites pour raison médicale après le premier mois d'une tranche de 5 mois d'un congé parental de la partie demanderesse n'a pas pour effet de priver cette dernière du droit de réclamer par la suite les quatre autres mois de cette tranche de congé parental,

⁵ C.J.U.E., 18 mars 2004, *Merino Gomez c. Continental industrias*, C 342/01, E.C.R. 2004, p. I-02605

Constate et dit pour droit que les dépens de l'instance (lesquels incombent en principe à la partie défenderesse) sont nuls en l'espèce.

Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège – Division Liège composée de MM. :

David DESAIVE,
Claudine WEERTS,
Roger LECLERCQ,

Juge président la chambre
Juge social à titre d'employeur
Juge social à titre d'ouvrier

Les Juges Sociaux,

Le Président,

Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la même chambre,

le LUNDI VINGT-SEPT MARS DEUX MILLE DIX-SEPT

par D. DESAIVE, Président de la chambre,
assisté de C. FAUVILLE, Greffier délégué,

Le Greffier,

Le Président,