



L'indemnité de rupture en cas de réduction des prestations pour cause de congé parental

Didier Pironet, avocat

Un travailleur ayant réduit ses prestations à temps plein à un mi-temps dans le cadre d'un congé parental peut être licencié pour motif grave ou pour un motif suffisant. Si l'employeur souhaite mettre fin immédiatement au contrat de travail sans motif grave et sans respecter le délai de préavis, la question se pose de savoir si l'indemnité de préavis est calculée sur la base de la rémunération à temps plein ou sur la rémunération à mi-temps. La Cour de Justice des Communautés européennes a examiné ce problème dans un arrêt du 22 octobre 2009.

1. Afin de ne pas dissuader les travailleurs de demander à pouvoir bénéficier de réductions du temps de travail dans le cadre du congé parental, la loi prévoit expressément que la durée du délai de préavis à respecter par l'employeur est calculée en fonction de la rémunération qu'il aurait perçue s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail.

Par contre, aucune disposition spécifique n'existe en ce qui concerne la manière de calculer le montant de l'indemnité de préavis.

C'est donc le régime général, à savoir l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui est d'application. Celui-ci prévoit qu'il faut tenir compte de la rémunération en cours au moment où la résiliation est notifiée au travailleur.

C'est pourquoi, saisie du cas d'un travailleur qui avait réduit ses prestations dans le cadre d'une interruption de carrière (mais pas d'un congé parental), la Cour de Cassation a jugé, dans un arrêt du 11 décembre 2006, que l'indemnité de préavis doit être en principe calculée sur la base du salaire auquel le travailleur a effectivement droit au moment de la notification de la résiliation du contrat de travail. C'est donc le salaire pour les prestations réduites qui est pris en compte.

Jusqu'il y a peu, il était admis que cet enseignement devait également s'appliquer en cas de réduction du temps de travail dans le cadre d'un congé parental.

2. Par son arrêt du 22 octobre 2009, la Cour de Justice des communautés européennes vient pourtant de modifier la situation. Les faits ayant donné lieu à sa saisine sont les suivants.

Une travailleuse est engagée dans les liens d'un contrat de travail à temps plein. Après quelques années, son employeur accepte qu'elle bénéficie d'un régime de travail à temps partiel pendant six mois pour cause de congé parental.

Peu avant la fin de cette période de six mois, la travailleuse est licenciée pour raisons économiques moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis calculée sur la base de la rémunération perçue dans le cadre du temps partiel. La travailleuse n'est pas d'accord et estime que cette indemnité doit être calculée sur la base du salaire à temps plein qu'elle percevait avant le congé parental.

Elle a assigné son employeur en justice, mais est déboutée tant en instance qu'en appel. La Cour de Cassation a alors été saisie de la question.

Dans son arrêt du 25 février 2008, la Cour répète sa jurisprudence de 2006. Elle note toutefois qu'il existe, en ce qui concerne le congé parental, une directive européenne 96/34 concernant l'accord-cadre conclu sur le congé parental (ci-après « l'accord-cadre »).

C'est pourquoi la Cour a posé une question préjudicielle à la Cour de Justice des communautés européennes pour vérifier la compatibilité de son interprétation avec cet accord-cadre.

3. L'accord-cadre précise que « les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date du début du congé parental sont maintenus dans leur état jusqu'à la fin du congé parental ».

Pour la Cour de Justice, le concept de « droits acquis ou en cours d'acquisition » recouvre l'ensemble des droits découlant directement ou indirectement du contrat de travail et que le travailleur peut faire valoir envers son employeur à la date du début du congé parental.

La Cour de Justice estime que la seule façon de respecter totalement la finalité poursuivie par l'accord-cadre, à savoir favoriser l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et mieux concilier les responsabilités professionnelles et familiales, est de calculer l'indemnité de rupture sur la rémunération à temps plein perçue avant le congé parental.

Selon la Cour, cette interprétation permet au travailleur de ne pas éprouver de perte financière suite à son choix de prendre un congé parental et évite que l'employeur ne retire un avantage financier en licenciant un travailleur en congé parental plutôt qu'un autre.

La Cour conclut donc à l'incompatibilité avec l'accord-cadre de l'interprétation de la Cour de Cassation belge selon laquelle l'indemnité compensatoire de préavis d'un travailleur bénéficiant d'une réduction de ses prestations pour cause de congé parental doit être calculée sur la base du salaire réduit.

Cet arrêt aura incontestablement des conséquences sur la jurisprudence belge relative au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis en cas de réduction de prestations de travail. Il sera particulièrement intéressant de voir si les tribunaux belges feront application de cet arrêt dans les cas de réduction du temps de travail autres que le congé parental.