



L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT D'UN TRAVAILLEUR À TEMPS PLEIN LICENCIÉ LORS D'UN CONGÉ PARENTAL À TEMPS PARTIEL SE CALCULE SUR LA BASE DE SA RÉMUNÉRATION À TEMPS PLEIN

Une réduction des droits découlant de la relation de travail en cas de congé parental serait susceptible de dissuader le travailleur de prendre un tel congé et d'inciter l'employeur à licencier plutôt ceux qui se trouvent en situation de congé parental

La directive 96/34¹ vise à mettre en œuvre l'accord-cadre sur le congé parental, conclu par les organisations interprofessionnelles européennes. Cet accord-cadre constitue un engagement des partenaires sociaux de mettre en place, par des prescriptions minimales, des mesures destinées à promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes en leur offrant une possibilité de concilier leurs responsabilités professionnelles et leurs obligations familiales.

Mme Meerts était employée à temps plein depuis le mois de septembre 1992 par Proost NV sur la base d'un contrat de travail à durée indéterminée. Depuis le mois de novembre 1996, elle a bénéficié de différentes formes d'interruption de carrière et, à partir du 18 novembre 2002, elle a travaillé à mi-temps en raison d'un congé parental qui devait prendre fin le 17 mai 2003.

Le 8 mai 2003, Mme Meerts a été licenciée avec effet immédiat, moyennant le versement d'une indemnité de licenciement égale à dix mois de salaire, calculée sur la base de la rémunération qu'elle percevait à ce moment-là, laquelle était réduite de moitié en raison de la réduction équivalente de ses prestations de travail.

Elle a contesté le montant de cette indemnité de licenciement devant l'arbeidsrechtbank van Turnhout (tribunal du travail de Turnhout, Belgique). Elle demande que l'indemnité de licenciement soit calculée sur la base de la rémunération à temps plein qu'elle aurait perçue si elle n'avait pas réduit ses prestations de travail dans le cadre de son congé parental.

Dans ce contexte, le Hof van Cassatie (Cour de cassation belge), devant lequel le litige a été porté, a saisi la Cour de Justice.

La Cour relève que la clause 2, point 6, de l'accord-cadre sur le congé parental, stipule 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 de ce congé.

Il ressort tant du libellé de cette disposition que du contexte dans lequel elle s'insère que cette disposition a pour but d'éviter la perte ou la réduction des droits dérivés de la relation de travail, acquis ou en cours d'acquisition, auxquels le travailleur peut prétendre lorsqu'il entame un congé parental et de garantir que, à l'issue de celui-ci, il se retrouvera, s'agissant de ces droits, dans la même situation que celle dans laquelle il était antérieurement au congé.

Eu égard à l'objectif d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes poursuivi par l'accord-cadre sur le congé parental, **l'obligation de respect des droits acquis ou en cours**

¹ 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 (JO L 145, p. 4), telle que modifiée par la directive 97/75/CE du Conseil, du 15 décembre 1997 (JO 1998, L 10, p. 24).

d'acquisition doit être comprise comme exprimant un principe de droit social communautaire qui revêt une importance particulière et ne saurait être interprétée de manière restrictive.

Il résulte des objectifs de l'accord-cadre sur le congé parental que la notion de «droits acquis ou en cours d'acquisition» de l'accord-cadre recouvre l'ensemble des droits et des avantages, en espèces ou en nature, dérivés directement ou indirectement de la relation de travail, auxquels le travailleur peut prétendre à l'égard de l'employeur à la date du début du congé parental.

Parmi de tels droits et avantages figurent tous ceux relatifs aux conditions d'emploi, tel le droit d'un travailleur à temps plein qui se trouve en situation de congé parental à temps partiel de bénéficier d'une période de préavis en cas de résiliation unilatérale par l'employeur d'un contrat à durée indéterminée, dont la durée est fonction de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise et dont le but est de faciliter la recherche d'un nouvel emploi.

Cet ensemble de droits et avantages serait mis en échec si, dans l'hypothèse d'un non-respect de la période légale de préavis en cas de licenciement intervenu pendant un congé parental à temps partiel, un travailleur engagé à temps plein perdait le droit à ce que l'indemnité de licenciement lui revenant soit déterminée sur la base de la rémunération afférente à son contrat de travail.

Ainsi, une législation nationale qui aboutirait à une réduction des droits découlant de la relation de travail en cas de congé parental serait susceptible de dissuader le travailleur de prendre un tel congé et d'inciter l'employeur à licencier, parmi les travailleurs, plutôt ceux qui se trouvent en situation de congé parental. Cela irait directement à l'encontre de la finalité de l'accord-cadre sur le congé parental, dont l'un des objectifs est de mieux concilier la vie familiale et professionnelle.

La Cour conclut que **l'accord-cadre sur le congé parental s'oppose à ce que**, en cas de résiliation unilatérale par l'employeur, sans motif grave ou sans respecter le délai légal de préavis, du contrat de travail d'un travailleur engagé à durée indéterminée et à temps plein alors que ce dernier bénéficie d'un congé parental à temps partiel, **l'indemnité à verser à ce travailleur soit déterminée sur la base de la rémunération réduite qu'il perçoit lorsque le licenciement intervient.**

RAPPEL: Le renvoi préjudiciel permet aux juridictions des États membres, dans le cadre d'un litige dont elles sont saisies, d'interroger la Cour sur l'interprétation du droit communautaire ou sur la validité d'un acte communautaire. La Cour ne tranche pas le litige national. Il appartient à la juridiction nationale de résoudre l'affaire conformément à la décision de la Cour. Cette décision lie, de la même manière, les autres juridictions nationales qui seraient saisies d'un problème identique.

Document non officiel à l'usage des médias, qui n'engage pas la Cour de justice.

Contact presse: Marie-Christine Lecerf ☎ (+352) 4303 3205