



Presse et Information

Cour de justice de l'Union européenne
COMMUNIQUE DE PRESSE n° 28/14

Luxembourg, le 27 février 2014

Arrêt dans l'affaire C-588/12
Lyreco Belgium NV / Sophie Rogiers

Lorsqu'un licenciement illégal intervient au cours d'un congé parental à temps partiel, l'indemnité forfaitaire de protection à laquelle a droit un travailleur engagé à temps plein doit être calculée sur la base de la rémunération à temps plein

Un calcul basé sur la rémunération à temps partiel viderait d'une grande partie de sa substance le régime de protection mis en place par le droit de l'Union et remettrait en cause les droits acquis du travailleur

Le droit de l'Union¹ prévoit que les travailleurs doivent être protégés contre tout licenciement illégal résultant de la demande ou de la prise d'un congé parental et qu'ils ont le droit de retrouver leur poste de travail ou, à défaut, un travail équivalent ou similaire. La loi de transposition belge précise que tout employeur qui résilie un contrat de travail sans motif grave ou suffisant est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire de protection égale à la rémunération de six mois.

Employée à temps plein, M^{me} Rogiers a travaillé en Belgique pour la société Lyreco dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. Tombée enceinte, M^{me} Rogiers a pris en 2009 un congé de maternité qu'elle a prolongé par un congé parental à mi-temps de quatre mois. Dès le début du congé parental, Lyreco a résilié le contrat de travail de M^{me} Rogiers avec un délai de préavis de cinq mois. La justice belge a condamné Lyreco au paiement de l'indemnité forfaitaire de protection du fait qu'aucun motif grave ou suffisant ne justifiait la résiliation unilatérale du contrat de travail au cours du congé parental.

Saisie en appel, l'Arbeidshof te Antwerpen (cour du travail d'Anvers, Belgique) demande à la Cour de justice si, dans un tel cas, l'indemnité forfaitaire doit être déterminée sur la base de la rémunération réduite perçue par le travailleur à la date de son licenciement. Lyreco soutient en effet que l'indemnité doit être calculée sur la base de la rémunération versée à M^{me} Rogiers à la date du licenciement, à savoir le salaire correspondant au travail à mi-temps effectué dans le cadre du congé parental à temps partiel.

Dans l'arrêt rendu en ce jour, la Cour considère que l'indemnité forfaitaire de protection belge constitue une mesure susceptible de protéger les travailleurs contre le licenciement illégal dû à la demande ou à la prise d'un congé parental. Elle souligne toutefois que cette mesure de protection serait privée d'une grande partie de son effet utile si l'indemnité était déterminée sur la base non pas de la rémunération à temps plein, mais de la rémunération réduite versée pendant un congé parental à temps partiel. Comme la Cour a eu l'occasion de le souligner dans un arrêt précédent², un tel mode de calcul serait susceptible de ne pas avoir un effet dissuasif suffisant pour empêcher le licenciement illégal des travailleurs et viderait de sa substance le régime de protection mis en place par le droit de l'Union.

La Cour déclare que cette appréciation est corroborée par le fait que, conformément au droit de l'Union, les droits acquis par le travailleur à la date du début du congé parental (c'est-à-dire l'ensemble des droits et avantages dérivés de la relation de travail) doivent être maintenus dans

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).

² Arrêt de la Cour du 22 octobre 2009, *Meerts* (C-116/08, voir aussi le communiqué de presse n° 93/09).

leur état jusqu'à la fin du congé. La Cour considère que le droit à une indemnité forfaitaire de protection en cas de résiliation unilatérale du contrat sans motif grave ou suffisant fait partie des droits acquis, dans la mesure où l'indemnité est due en raison de l'emploi que le travailleur a occupé et qu'il aurait continué à occuper en l'absence de licenciement illégal.

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 de l'Union ou sur la validité d'un acte de l'Union. 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 similaire.

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

Le [texte intégral](#) de l'arrêt est publié sur le site CURIA le jour du prononcé.

Contact presse: Gilles Despeux ☎ (+352) 4303 3205