

N° D'ORDRE  
Rép. ;2011/1302

**\* Contrat de travail - Fin de contrat - Crédit temps - Réduction du temps de travail - Indemnité compensatoire de préavis - Rémunération en cours - Discrimination - Art. 39 de la loi du 3 juillet 1978.**

R.G. du tribunal du travail de Verviers n° 09/1357

D.K./S.C.

## COUR DU TRAVAIL DE LIEGE

### ARRET

Audience publique du 20 septembre 2011

R.G. n° 2010/AL/477

2e CHAMBRE

### EN CAUSE :

**Madame B.R.**

PARTIE APPELANTE,  
comparaissant par Maître B.H.VINCENT, avocat à BRUXELLES,

### CONTRE :

**La SPRL S.**, dont le siège social est établi à X,

PARTIE INTIMEE,  
comparaissant par Maître P.MAERTEN, avocat à BRUXELLES.

Vu les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, notamment :

- le jugement rendu contradictoirement le 19 mai 2010 par le tribunal du travail de Verviers, 1<sup>ère</sup> chambre;

- l'appel formé par requête reçue au greffe de la cour du travail de Liège, section de Liège, le 26 juillet 2010 et régulièrement notifiée à la partie adverse conformément à l'article 1056 du Code judiciaire le 27 juillet 2010;

Vu l'ordonnance prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire rendue le 19 octobre 2010 fixant les délais pour conclure et la date des plaidoiries au 21 juin 2010;

Vu les conclusions et les conclusions additionnelles et de synthèse d'appel pour la partie appelante reçues au greffe de la cour respectivement le 29 décembre 2010 et le 28 avril 2011 ainsi que les conclusions, les conclusions additionnelles et de synthèse et les secondes conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie intimée reçues au même greffe respectivement le 31 août 2010, le 25 février 2011 et le 31 mai 2011;

Vu le dossier de pièces de la partie appelante déposé à l'audience du 21 juin 2011 ainsi que le dossier de pièces de la partie intimée reçu au greffe de la cour le 31 mai 2011,

Entendu les parties dans l'exposé de leurs moyens à l'audience du 21 juin 2011.

## **I. Quant à la recevabilité de l'appel**

Attendu qu'il n'apparaît pas des éléments du dossier que le jugement dont appel a été signifié; que l'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

## **II. Les faits et la procédure**

Madame R., la travailleuse, née 1953, est entrée au service de la société S., l'employeur, le 10 avril 1978 et elle occupait, depuis le 2 janvier 1992 la fonction de responsable du service du personnel en régime à temps plein. Elle bénéficiait d'un crédit temps à 4/5<sup>ème</sup> depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2003 et à mi-temps depuis le 1<sup>er</sup> avril 2006.

Une restructuration de l'entreprise a été annoncée en décembre 2007, restructuration devant prendre fin en décembre 2009 et prévoyant un licenciement collectif et le déplacement de l'activité en Allemagne. Dans les faits, la société S. rassemblait toutes ses activités sur son site en Allemagne et se proposait de licencier selon certaines conditions les membres de son personnel ne désirant pas exercer leurs activités en Allemagne. Une convention collective de travail a été conclue le 21 mai 2008 quant aux mesures d'accompagnement des employés licenciés, une mesure prévoyant une clause de "stabilité" d'emploi.

Un premier groupe de travailleurs a été licencié à partir du mois de juillet 2008, dans le cadre de cette restructuration. La travailleuse, ne désirant pas travailler en Allemagne, a été licenciée le 13 novembre 2008 avec effet au 30 novembre 2008, moyennant une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 21 mois de rémunération, soit 15 mois à titre d'indemnité de rupture et 6 mois à titre d'indemnité de reclassement. Par courrier du 2 avril 2009, l'employeur a indiqué à la travailleuse qu'il paierait en tout une indemnité équivalente à 30 mois de rémunération, basée sur la rémunération du crédit-temps (41.835,95 €), soit un total de 104.589,87 € diminué du montant déjà versé.

Devant le tribunal, la travailleuse réclamait notamment une indemnité complémentaire de préavis et une indemnité de protection. Par son jugement dont appel, le tribunal ne faisait pas droit aux demandes de la travailleuse et condamnait celle-ci aux dépens.

### **III. Positions des parties en appel**

En appel, la travailleuse fait valoir :

- que le crédit-temps correspondant à une réduction des prestations à mi-temps est une suspension temporaire des obligations nées du contrat n'entraînant pas une novation du contrat initial,
- que le montant de son indemnité de préavis doit se calculer sur base de la rémunération acquise à temps plein,
- qu'elle ne peut être discriminée par rapport au travailleur en congé parental, en crédit-temps de crise ou en mi-temps médical,
- que la rémunération en cours doit comprendre la rémunération variable, la valeur de remplacement de l'assurance groupe hospitalisation, le nombre de titres-repas en fonction d'un temps plein,
- que le délai de préavis doit être de 37 mois,
- que son licenciement n'est pas étranger au crédit-temps et qu'elle a droit à l'indemnité de protection.

A titre subsidiaire, la travailleuse demande que deux questions soient posées à la Cour constitutionnelle et à titre infiniment subsidiaire elle demande qu'il soit réservé à statuer tant que la Cour constitutionnelle ne s'est pas prononcée sur les questions préjudicielles posées par la cour du travail de Gand et par le tribunal du travail de Tournai quant à une éventuelle discrimination entre le travailleur en congé parental et le travailleur en crédit-temps partiel. Elle sollicite aussi que les indemnités de procédure soient réduites au minimum de 1.000 € par instance.

L'employeur soutient :

- que la rémunération à prendre en considération ne comporte pas de rémunération variable, que l'avantage de l'assurance hospitalisation est égal aux cotisations versées, que le nombre de chèques-repas est fonction du nombre de jours prestés,
- que le délai de préavis de 30 mois est raisonnable,
- que la réduction du temps de travail en cas de crédit-temps ne suspend pas l'exécution du contrat de travail,
- qu'il convient de prendre en considération la rémunération en cours au moment du licenciement pour calculer le montant de l'indemnité de préavis,
- que la situation de la travailleuse n'est pas comparable à celle d'un travailleur en cas de mi-temps médical, de congé parental ou de crédit-temps en cas de crise,
- que le licenciement de la travailleuse est étranger au crédit-temps.

#### **IV. Discussion**

##### Le montant de l'indemnité compensatoire

1. En vertu de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978, si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux articles 59, 82, 83, 84 et 115 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. Il en résulte qu'en principe, lorsque le travailleur est licencié moyennant le payement d'une indemnité de congé, ce qui est le cas en l'espèce, celle-ci doit être calculée en tenant compte de la rémunération à laquelle le travailleur a droit au moment de la notification du congé (Cf. Cass., arrêt du 14 novembre 1994, *Larcier Cass. 1994*, n° 1199). Il convient dès lors de tenir compte en principe de la rémunération réelle perçue, en tenant compte de la réduction des prestations.

En cas de suspension du contrat, si le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis ne court pas et en cas de rupture du contrat, il convient en général de prendre en considération, pour fixer le montant de l'indemnité compensatoire, la rémunération prévue par le contrat de travail.

2. La travailleuse affirme que l'institution du crédit-temps prévue par la C.C.T. 77bis du 19 décembre 2001 est un mécanisme de suspension temporaire des obligations du contrat de travail.

L'article 3 de la cette convention collective énonce : *"Les travailleurs ... ont droit au crédit-temps pour une durée maximum d'un an sur l'ensemble de la carrière à exercer par une période de 3 mois minimum:*  
*1° ou en suspendant totalement leurs prestations de travail quel que soit le régime de travail dans lequel ils sont occupés dans l'entreprise au moment de l'avertissement opéré conformément à l'article 12;*  
*2° ou en réduisant à mi-temps leurs prestations ..."*

L'article 13 de cette convention énonce : *"Lorsque le droit au crédit-temps visé à l'article 3 est exercé:*  
*1° soit les prestations sont interrompues et l'exécution du contrat de travail est suspendue pendant un an au maximum;*  
*2° soit les prestations de travail sont réduites à mi-temps et le contrat de travail est constaté par un écrit; cet écrit mentionne le régime de travail et l'horaire convenus conformément au prescrit de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail..."*

Il résulte clairement de ces dispositions que la convention collective 77bis distingue clairement le cas de la suspension totale des prestations du cas de la réduction des prestations. Ainsi la convention ne parle pas de "suspension du contrat ou de l'exécution de celui-ci" en cas de réduction des prestations. En cas d'interruption des prestations de travail, l'exécution du travail est suspendue selon les termes mêmes de la convention, alors qu'en cas de réduction des prestations il n'y a pas suspension du contrat ou de

l'exécution de celui-ci mais un contrat de travail à temps partiel doit être constaté par écrit.

Le fait que le travailleur, après sa période de réduction de prestations, ait le droit de retrouver son travail ou un travail équivalent ou similaire ne signifie nullement que le contrat de travail initial avait été suspendu mais implique que ce travailleur a le droit après sa période de réduction de prestations d'être engagé à temps plein dans une activité déterminée.

La travailleuse fait valoir que le crédit-temps est un mécanisme temporaire. Il est exact que ce mécanisme est temporaire. Ceci n'énerve nullement le fait qu'un contrat temporaire ou a durée déterminée puisse être conclu. Toutefois, dans le cas d'espèce, la travailleuse bénéficie du crédit-temps sans durée maximum, étant âgée de plus de 50 ans, et ce conformément à l'article 9 de la convention.

Au vu de ces éléments, et en l'absence de suspension du contrat ou de l'exécution de celui-ci, l'indemnité compensatoire de préavis doit être fixée au vu de la rémunération en cours lors de la notification de la rupture, soit la rémunération accordée pour le mi-temps presté. La constitutionnalité de cette solution a été confirmée par les arrêts de la Cour constitutionnelle du 13 mars 2008 et du 8 mai 2008 et fut confirmée par la jurisprudence des cours et tribunaux à de multiples reprises.

2. La travailleuse considère qu'elle subit une discrimination par rapport aux autres travailleurs bénéficiant, soit d'un mi-temps médical, soit d'un congé parental, soit d'un crédit-temps de crise.

La cour considère que la situation de la travailleuse n'est nullement comparable au travailleur bénéficiant d'un mi-temps médical et dès lors qu'aucune discrimination n'existe. En effet, le travailleur en mi-temps médical est toujours considéré comme étant en incapacité de travail car ne sachant plus, en raison d'affections, accomplir le travail convenu et est indemnisable par sa mutuelle. Son contrat de travail est donc suspendu en

raison de son incapacité et le fait qu'il reprenne une activité à mi-temps ne modifie pas ce fait. En outre, le travailleur en cas de mi-temps médical, subit la situation vu son incapacité, le travailleur doit requérir l'autorisation du médecin conseil de sa mutuelle et il peut être mis fin au mi-temps médical soit par les parties soit par le médecin conseil de la mutuelle ou l'organisme assureur, notamment en cas de rétablissement du travailleur, ce qui n'est pas le cas du travailleur en crédit-temps qui choisit librement sa situation et la durée de celle-ci (Sur cette question, voir l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 28 mai 2009, n° 89/2009, *Mon.* 27 juillet 2009, p. 51022).

La cour considère aussi que la situation de la travailleuse n'est nullement comparable à celle du travailleur en congé parental en période de réduction de travail. Certes, le congé parental a pour objet de concilier la vie familiale et le travail. Toutefois, la cour relève que le congé parental est limité en principe à trois mois par enfant accueilli. Il s'agit en outre d'une réduction des prestations très limitée dans le temps et prévue pour un événement bien défini et établi, ce qui n'est pas le cas du crédit temps. De plus, l'article 7 de la convention collective n° 64 du 29 avril 1997 énonce : *"En cas d'exercice du droit au congé parental, l'exécution est suspendue totalement pendant 3 mois."* Le § 2 de cet article précise : *"L'employeur et le travailleur peuvent toutefois s'accorder sur l'exercice du droit au congé parental de manière fragmentée ou par le biais d'une réduction des prestations de travail."* Il résulte ainsi du libellé de ce texte que le congé parental suspend l'exécution du contrat et que la réduction du temps de travail est une modalité de la suspension de l'exécution du contrat et non pas l'exécution d'un nouveau contrat de travail à temps réduit, fut-il temporaire. La cour relève de surcroît que le texte de la convention prévoit expressément qu'en cas de rupture du contrat par l'employeur la rémunération en cours sera celle prévue par le contrat de travail avant l'exercice du droit au congé parental.

La cour considère aussi que la situation de la travailleuse n'est nullement comparable à celle d'un travailleur subissant une réduction individuelle et temporaire des prestations pour faire face à la crise en vertu

de la loi du 19 juin 2009. En effet, la réduction des prestations est prévue pour un événement bien particulier, à savoir la crise financière et économique. En outre, le système mis en place destiné à permettre aux entreprises en difficulté à adapter leur volume d'emploi aux conditions économiques momentanément défavorables est un système temporaire ayant pris fin le 31 janvier 2011. De plus, l'initiative de la proposition de réduction des prestations revient à l'employeur et non au travailleur, le travailleur pouvant certes l'accepter ou la refuser.

La travailleuse considère aussi qu'en sa qualité de travailleuse âgée de plus de 50 ans ayant opté pour un crédit-temps à durée indéterminée elle sera plus exposée au risque du licenciement, et ce en raison de la diminution du coût de son licenciement, et qu'il existe une différence de traitement illicite par rapport aux travailleurs en congé parental, en crédit en temps de crise ou en mi-temps médical. Elle considère en outre qu'elle est discriminée par rapport au travailleur moins âgé ou ceux n'ayant pas opté pour un crédit-temps. La cour rappelle que le travailleur de plus de 50 ans n'est pas contraint de choisir de prendre un crédit-temps entraînant une réduction des prestations. Ce crédit-temps permet en outre à certains travailleurs de plus de 50 ans de pouvoir rester sur le marché du travail malgré un état physique moins performant alors qu'ils risquent, en raison de cet état de santé, d'être exclus du marché du travail. Enfin la cour relève que le législateur a pris diverses mesures de protection pour les travailleurs bénéficiant d'un crédit-temps pour éviter justement les risques de licenciement. Ainsi ces travailleurs licenciés en raison de leur crédit-temps bénéficient d'une indemnité de 6 mois, outre l'indemnité éventuelle de préavis. La cour considère dès lors que le travailleur âgé de plus de 50 ans ayant choisi un crédit-temps avec réduction des prestations n'est pas discriminé par rapport à un travailleur moins âgé mais bénéficie plutôt de mesures positives lui permettant de demeurer sur la marché du travail.

Il résulte de ces considérations que la situation de la travailleuse n'est nullement similaire ou comparable à celle d'un travailleur en congé parental, en mi-temps médical ou en réduction de prestations pour faire face à la crise

et qu'il ne peut être question de discrimination dans le cas d'espèce. Il ne convient dès lors pas de poser à la Cour constitutionnelle les questions proposées par la partie appelante, ni de surseoir à statuer dans l'attente des arrêts de la Cour constitutionnelle à intervenir suite aux questions posées par la cour du travail de Gand et le tribunal du travail de Courtrai.

Il convient dès lors de tenir compte de la rémunération réelle acquise par la travailleuse à la date de son licenciement.

### Le délai de préavis

1. Le délai de préavis pour un employé "supérieur" doit être fixé par le juge, eu égard à la possibilité existant pour l'employé de retrouver rapidement un emploi adéquat et équivalent, compte tenu de son ancienneté, de son âge, de ses fonctions et de sa rémunération, en fonction des éléments propres à la cause (Cf. Cass., arrêt du 4 février 1991, *Pas. p.* 536). En ce qui concerne le délai de préavis, il n'est pas contesté que la rémunération à prendre en considération est la rémunération fictive à temps plein.

La travailleuse bénéficiait d'une rémunération fixe annuelle de 76.126,70 €, d'une assurance groupe pour les cadres de 4.999,36 € et d'une assurance groupe de 1.095,94 €.

2. La travailleuse affirme avoir bénéficié d'une rémunération variable, soit un montant de 4.781,82 € à titre de commissions. Il résulte toutefois des éléments du dossier et, les parties conviennent que ce montant correspond au paiement de 47 heures 24 d'heures complémentaires et au paiement de 11 jours d'ancienneté.

La rémunération d'heures supplémentaires n'est pas une rémunération variable à l'instar des commissions par exemple. La rémunération concernant des prestations supplémentaires ne doit pas être incorporée à la rémunération pour l'évaluation du délai de préavis si ces

prestations revêtent un caractère exceptionnel et ne sont pas régulières; en effet, en ce cas elles ne font pas partie de la rémunération en cours (Cf. C.T. Liège, arrêt du 24 septembre 1992, *J.L.M.B.* 1993, p. 754). A défaut d'établir la régularité des heures supplémentaires ou complémentaires, il ne convient pas de prendre en considération celles-ci.

La cour ne connaît pas la nature exacte du "paiement de 11 jours d'ancienneté" et ignore dès lors si ce montant est octroyé tous les ans et fait partie de la rémunération en cours. Les parties devront s'expliquer quant à ce.

3. Le nombre de chèques repas est accordé, au vu de la loi, en fonction du nombre de jours effectivement prestés. Si pour fixer le délai de préavis il convient de prendre en considération la rémunération fictive (un temps plein), soit 218 jours et 649,11 €, pour fixer le montant de l'indemnité il faut prendre en considération la rémunération réelle, soit 109 jours ou 306,29 €.

4. La travailleuse considère qu'il convient de prendre en compte la valeur de remplacement de l'assurance hospitalisation souscrite en sa faveur par l'employeur et non le montant des cotisations versées par l'employeur.

L'indemnité de préavis doit prendre en considération les avantages évaluables en argent sur base de leur valeur économique réelle et non sur base du prix de l'acquisition de cet avantage par le travailleur.

La travailleuse considère, sur base des tarifs d'une compagnie d'assurances, que le prix de cette assurance hospitalisation est de 558,00 € par an et qu'il ne convient pas de tenir compte de la cotisation patronale de 67,68 € par an. La cour ignore l'étendue de la couverture offerte par l'assurance hospitalisation de l'employeur et ne sait dès lors comparer cet avantage avec la valeur de remplacement prise en considération par la travailleuse. Il convient dès lors de se référer au montant des cotisations de l'employeur, soit 67,68 €.

Il résulte de ces éléments que la rémunération annuelle à prendre en considération pour établir le montant de l'indemnité compensatoire de préavis est d'environ 74.000,00 € à 78.000,00 €.

A la date de son licenciement, la travailleuse était âgée de 55 ans et 1 mois, avait une ancienneté de 30 ans et 7 mois, bénéficiait d'une rémunération de l'ordre 74.000,00 à 78.000,00 €

Vu la rémunération de la travailleuse à prendre en considération, sa fonction de responsable du personnel, son âge et son ancienneté à la date de son licenciement, la cour estime que le délai de préavis convenable devait être de 31 mois

Le montant de l'indemnité compensatoire de préavis est au moins de 108.040,73 €, les parties devant s'expliquer pour le surplus quant à la nature et au montant des "11 jours d'ancienneté"

#### L'indemnité de protection au travailleur en crédit-temps

En vertu de l'article 20 de la CCT 77bis, l'employeur qui résilie le contrat de travail sans motif grave ou pour un motif dont la nature et l'origine ne sont pas étrangères à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du crédit-temps, à la diminution de la carrière ou de prestations de travail à mi-temps, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

La travailleuse considère que son licenciement est partiellement dû à son crédit temps. En effet, elle fait valoir que son licenciement est intervenu plusieurs mois après la signature de la convention collective concernant la restructuration et que l'employeur a attendu que le délai de 30 mois, prévu par cette convention entre le début de la réduction du temps de travail à mi-

temps et la date du licenciement, soit écoulé avant de la licencier, ce qui a fait échec à l'indemnité spéciale prévue par cette convention durant ce délai.

Au vu des éléments du dossier, il est clairement établi que le licenciement est totalement étranger au crédit-temps de la travailleuse. En effet, il est établi que le licenciement est intervenu en raison de la restructuration de l'entreprise et de la cessation des activités de l'employeur en Belgique. La travailleuse fut licenciée comme du reste tous les autres travailleurs ne souhaitant pas poursuivre leurs activités en Allemagne. La travailleuse était parfaitement au courant des raisons de son licenciement. Le fait que la travailleuse fut licenciée après la période de 30 mois prévue par la CCT en tant que clause de stabilité d'emploi n'énerve nullement le fait que celle-ci fut bien licenciée pour une raison étrangère à son crédit-temps. L'indemnité de protection n'est pas due

La cour relève en outre que la travailleuse fut licenciée après sa période de congé se terminant le 30 novembre 2008, en sorte qu'elle ne peut prétendre avoir été licenciée à un moment choisi pour lui faire perdre l'indemnité prévue par la clause de stabilité d'emploi.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR**, après en avoir délibéré et statuant contradictoirement :

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Ecartant comme non fondées toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

Reçoit l'appel, le déclare, le déclare très partiellement fondé,

Dit qu'il n'y a pas lieu de poser à la Cour constitutionnelle de questions préjudicielles ni d'attendre des arrêts de la Cour constitutionnelle à intervenir,

Confirme le jugement entrepris, sauf en ce qui concerne le montant de 4.781,82 € à prendre ou non en considération pour fixer le montant de l'indemnité compensatoire de préavis et sauf en ce qui concerne le délai de préavis qui doit être fixé à 31 mois et non à 30 mois,

Condamne la partie intimée à verser à la partie appelante la somme de 108.040,73 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, sous déduction du montant déjà versé, à majorer des intérêts moratoires et judiciaires,

Invite les parties à s'expliquer et à conclure quant à la nature et l'origine de la rémunération de 4.781,82 € et quant au montant total de l'indemnité compensatoire de préavis à verser,

A cette fin ordonne la réouverture des débats et fixe la date limite pour les échanges de conclusions entre parties et leur dépôt au greffe de la Cour conformément à l'article 775 du code judiciaire:

- pour les conclusions de la **partie intimée** au plus tard le 28 octobre 2011,
- pour les conclusions de la **partie appelante** au plus tard le 30 novembre 2011,
- pour les éventuelle conclusions de synthèse de la **partie intimée** au plus tard pour le 30 décembre 2011,

Fixe date pour les plaidoiries pour 60 minutes de débats à l'audience publique du **mardi 17 janvier 2012 à 16 heures 20 devant la**

**deuxième chambre de la Cour du travail de Liège, siégeant en l'annexe  
du Palais de Justice de Liège , sise rue Saint-Gilles n° 90 à 4000  
LIEGE, salle 2F , 2ème étage,**

Réserve les dépens tant d'instance que d'appel,

**Ainsi arrêté et signé avant prononciation par :**

M. D. KREIT, Conseiller faisant fonction de Président,  
M. J.B. SCHEEN, Conseiller social au titre d'employeur,  
M. E. ZANDONNA, Conseiller social au titre d'employé,  
qui ont assisté aux débats de la cause et délibéré conformément au prescrit  
légal,

assistés de Madame S.COMPERE, Greffier ,

Le Greffier ,

Les Conseillers sociaux,

Le Président,

**et prononcé** en langue française à l'audience publique de la  
**DEUXIEME CHAMBRE** de la cour du travail de Liège, section de Liège, en  
l'annexe du Palais de Justice de Liège, sise rue Saint-Gilles, 90 C, à 4000  
LIEGE, le **VINGT SEPTEMBRE DEUX MILLE ONZE**, par le Président de la  
Chambre,

assisté de Madame Simone COMPERE, Greffier.

Le Greffier,

Le Président,

S.COMPERE

D.KREIT