



Communiqué de presse

L'indemnité de protection contre le licenciement dans le cadre d'un crédit-temps à mi-temps doit être calculée sur base des prestations à temps plein

Bruxelles, le 23 juillet 2020 – Dans un arrêt du 22 juin 2020, la Cour de cassation a cassé un arrêt de la Cour du travail de Mons. Dans cette affaire, co-introduite par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, la Cour du travail avait estimé que la victime avait été licenciée pour avoir pris un crédit-temps pour s'occuper de son enfant de moins de 8 ans. Elle avait dès lors droit à une indemnité forfaitaire équivalent à 6 mois de rémunération brute. La Cour de cassation s'est prononcée sur le mode de calcul de cette indemnité : elle doit être calculée sur la base du salaire à temps plein avant la prise du crédit-temps à temps partiel.

La victime a travaillé presque 10 ans à temps plein chez son employeur. Lorsqu'elle décide de prendre un crédit temps à mi-temps pour s'occuper de son enfant, son employeur fait pression pour qu'elle revienne travailler à temps plein. Finalement, elle est licenciée.

La victime, soutenue par son syndicat et l'Institut, conteste son licenciement et réclame une indemnité calculée sur base de son temps-plein. Le 23 novembre 2018, la Cour du travail de Mons a estimé que la travailleuse a été licenciée à cause de son crédit-temps et lui a accordé une indemnité forfaitaire équivalent à 6 mois de rémunération brute. Toutefois, la Cour du travail avait estimé que l'indemnité devait être calculée sur base de la rémunération réduite perçue au moment du licenciement. Par conséquent, la victime, son syndicat et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ont introduit un pourvoi en cassation. Ils ont demandé que l'indemnité soit calculée sur base de la rémunération courante correspondant à la rémunération dont la travailleuse aurait bénéficié sur base de son contrat de travail, c'est-à-dire à temps plein. En effet, même si la règle concernant la réduction de l'indemnité est formulée de manière neutre, elle désavantage les personnes qui sont licenciées lorsqu'elles utilisent des formules de réduction des prestations de travail par rapport à des personnes qui travaillent à temps plein.

Or ce sont plus souvent les femmes qui réduisent leurs prestations pour s'occuper de l'éducation des enfants. Selon l'Institut, il s'agit donc d'une discrimination indirecte, c'est-à-dire la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe déterminé, sans que cela puisse se justifier.

La Cour de cassation a donné raison à l'Institut et a renvoyé l'affaire devant la Cour du travail de Liège.

Pour Michel Pasteel, « *ce jugement de la Cour de cassation va dans le bon sens. D'une part, l'Institut espère que cet arrêt va encourager les acteurs et les actrices du monde judiciaire à mobiliser davantage la notion de discrimination indirecte. D'autre part, c'est un signal fort qui montre la nécessité de*

modifier le mode de calcul des indemnités de protection concernant les différents types de congé à temps partiel. »