

La loi du genre et le crédit-temps

PATRICE BONBLED
Consultant en droit social

La Saint-Valentin de ce jeudi peut être confrontée avec la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes. Même si la notion de «genre» ne recouvre pas la notion de sexe, il reste que le genre est défini comme un groupe d'êtres ou de choses «caractérisés par des traits communs» (Larousse).

Cette législation prévoit une indemnité de protection en cas de licenciement si celui-ci fait apparaître notamment une discrimination indirecte fondée sur le sexe.

La Cour du travail de Mons (*) a eu l'occasion d'examiner cette loi lors du licenciement d'une employée alors qu'elle avait obtenu le bénéfice d'un crédit-temps lui permettant de bénéficier d'un travail à mi-temps pour prendre soin de son enfant. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes participait à la défense du dossier de l'employée, ce qui confère un caractère particulier et symbolique aux demandes formulées.

Le crédit-temps et l'indemnité de rupture: discrimination?

L'employée avait obtenu un crédit-temps à mi-temps pour prendre soin de son enfant de moins de 8 ans pour une période de 3 ans. Au cours de celle-ci, elle est licenciée et son indemnité compensatoire de préavis est calculée sur base de sa rémunération à temps partiel. Elle estime que le fait de prendre en considération la rémunération «en cours» et non pas sa rémunération temps plein payée avant l'obtention du crédit-temps, constitue une discrimination indirecte parce que les statistiques démontrent que plus de femmes que d'hommes choisissent ce type de réduction volontaire du temps de travail à des fins familiales.

Le tribunal du travail avait considéré que l'employeur ne prouvait pas que le motif du licenciement était étranger à la réduction des prestations de travail de l'employée et avait condamné l'employeur à payer l'indemnité forfaitaire de protection égale à 6 mois de rémunération à temps partiel. La discrimination invoquée se base sur la législation européenne qui souligne le principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, et l'employée relève en outre une discrimination indirecte sur base du genre.

Plus de femmes que d'hommes bénéficient d'un crédit-temps et sont donc potentiellement visées par un licenciement

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes plaide que les statistiques publiées par l'Onem établissent que la demande de crédit-temps

émane majoritairement des femmes.

irrégulier durant cette période, argument que rejette la Cour constitutionnelle estimant, hors statistiques, que ces mesures valent autant pour les femmes que pour les hommes, donc sans distinction de sexe. Il s'agit d'un choix personnel de l'employé(e).

Admettre le contraire reviendrait à discriminer les hommes en favorisant les femmes parce que mères. Après avoir examiné la jurisprudence de la Cour de cassation et de la Cour Constitutionnelle, l'arrêt décide que la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de rupture doit être celle correspondant à l'activité réduite, même si un congé parental répond à des règles différentes parce que lié à une législation spécifique.

La comparaison avec le congé pour soins palliatifs qui prévoit des règles particulières ne peut pas non plus modifier ce point de vue: pareil congé est demandé par le travailleur à cause de la situation de santé d'un proche, en situation de «fin de vie», et est limité à 2 mois. Il s'agit dans ce cas d'un motif extrinsèque au travailleur, totalement différent de la situation d'un travailleur qui prend un crédit-temps pour prendre soin de son enfant. Le congé pour soins palliatifs s'impose, le crédit-temps est un choix de vie.

La discrimination indirecte

Après avoir relevé que l'employeur n'éta-

blissait pas l'existence d'un motif étranger à la réduction du temps de travail de l'employée pour justifier le licenciement et après avoir confirmé la condamnation à payer l'indemnité de protection légale calculée sur base de la rémunération réduite compte tenu du travail à temps partiel, la Cour se doit de répondre à l'argumentation de l'employée concernant la discrimination indirecte invoquée et basée sur la «loi du genre» et fondée sur le sexe.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes plaide que les statistiques publiées par l'Onem établissent que la demande de crédit-temps émane majoritairement des femmes. Il demande symboliquement la condamnation de l'employeur à un euro à titre de dédommagement.

La Cour constate que les statistiques invoquées ne font pas la différence entre les demandeurs de crédit-temps hommes ou femmes et qu'il n'y a donc pas de place pour une discrimination entre femmes et hommes.

Admettre la thèse de l'Institut reviendrait à considérer que tous les licenciements de femmes en crédit-temps seraient discriminatoires, créant ainsi une autre discrimination au détriment des hommes. Il n'y a donc pas de discrimination indirecte prohibée par la loi «genre» de 2007. Les hommes respirent.

(*) Arrêt du 23/11/2018. JTT 2019, p. 23.