

ARRÊT DE LA COUR (troisième chambre)

27 février 2014 (*)

«Politique sociale – Directive 96/34/CE – Accord-cadre sur le congé parental – Clauses 1 et 2, point 4 – Congé parental à temps partiel – Licenciement du travailleur sans motif grave ou suffisant – Indemnité forfaitaire de protection en raison de la prise d'un congé parental – Base du calcul de l'indemnité»

Dans l'affaire C-588/12,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par l'arbeidshof te Antwerpen (Belgique), par décision du 10 décembre 2012, parvenue à la Cour le 14 décembre 2012, dans la procédure

Lyreco Belgium NV

contre

Sophie Rogiers,

LA COUR (troisième chambre),

composée de M. M. Ilešič, président de chambre, MM. C. G. Fernlund, A. Ó Caoimh (rapporteur), M^{me} C. Toader et M. E. Jarašiūnas, juges,

avocat général: M. N. Jääskinen,

greffier: M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées:

- pour Lyreco Belgium NV, par M^e E. Lievens, advocaat,
- pour le gouvernement belge, par M^{mes} M. Jacobs et L. Van den Broeck, en qualité d'agents,
- pour la Commission européenne, par M^{me} C. Gheorghiu et M. M. van Beek, en qualité d'agents,

vu la décision prise, l'avocat général entendu, de juger l'affaire sans conclusions,

rend le présent

Arrêt

- 1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation des clauses 1 et 2, point 4, de l'accord-cadre sur le congé parental, conclu le 14 décembre 1995 (ci-après l'«accord-cadre»), qui figure en annexe de la 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, ci-après la «directive 96/34»).
- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant Lyreco Belgium NV (ci-après «Lyreco») à M^{me} Rogiers au sujet du calcul de l'indemnité forfaitaire de protection qui lui est due en raison de son licenciement illégal intervenu pendant la durée d'un congé parental à temps partiel.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

- 3 Le préambule de l'accord-cadre énonce à son premier alinéa:

«L'accord-cadre, ci-joint, représente un engagement de l'UNICE [Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe], du CEEP [Centre européen des entreprises à participation publique] et de la CES [Confédération européenne des syndicats] à mettre en place des prescriptions minimales sur le congé parental [...], en tant que moyen important de concilier la vie professionnelle et familiale et de promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes.»
- 4 Aux termes des points 4 à 6 des considérations générales du même accord-cadre:
 - «4. considérant que la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux [des travailleurs, adoptée lors de la réunion du Conseil européen tenue à Strasbourg le 9 décembre 1989,] stipule, au point 16 concernant l'égalité de traitement, que des mesures doivent être développées pour permettre aux hommes et aux femmes de concilier leurs obligations professionnelles et familiales;
 5. considérant que la résolution du Conseil du 6 décembre 1994 reconnaît qu'une politique effective d'égalité des chances présuppose une stratégie globale et intégrée permettant une meilleure organisation des horaires de travail, une plus grande flexibilité, ainsi qu'un retour plus aisé à la vie professionnelle, et prend acte du rôle important que jouent les partenaires sociaux dans ce domaine et dans l'offre, aux hommes et aux femmes, d'une possibilité de concilier leurs responsabilités professionnelles et leurs obligations familiales;
 6. considérant que les mesures pour concilier la vie professionnelle et familiale devraient encourager l'introduction de nouveaux modes flexibles d'organisation du travail et du temps, plus adaptés aux besoins changeants de la société et qui devraient prendre en compte à la fois les besoins des entreprises et ceux des travailleurs».
- 5 La clause 1 dudit accord-cadre prévoit:
 - «1. Le présent accord énonce des prescriptions minimales visant à faciliter la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales des parents qui travaillent.
 2. Le présent accord s'applique à tous les travailleurs, hommes et femmes, ayant un contrat ou une relation de travail définie par la législation, les conventions collectives ou pratiques en

vigueur dans chaque État membre.»

6 La clause 2 de l'accord-cadre, intitulée «Congé parental», est libellée comme suit:

«1. En vertu du présent accord, sous réserve de la clause 2.2, un droit individuel à un congé parental est accordé aux travailleurs, hommes et femmes, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, pour pouvoir s'occuper de cet enfant pendant au moins trois mois jusqu'à un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans, à définir par les États membres et/ou les partenaires sociaux.

[...]

3. Les conditions d'accès et modalités d'application du congé parental sont définies par la loi et/ou les conventions collectives dans les États membres, dans le respect des prescriptions minimales du présent accord. Les États membres et/ou les partenaires sociaux peuvent notamment:

- a) décider si le congé parental est accordé à temps plein, à temps partiel, de manière fragmentée, ou sous forme d'un crédit-temps;
- b) subordonner le droit au congé parental à une période de travail et/ou une période d'ancienneté qui ne peut dépasser un an;

[...]

4. Afin d'assurer que les travailleurs puissent exercer leur droit au congé parental, les États membres et/ou les partenaires sociaux prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre le licenciement en raison de la demande ou de la prise de congé parental, conformément à la législation, aux conventions collectives ou aux pratiques nationales.

5. À l'issue du congé parental, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat ou à sa relation de travail.

6. 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 du congé parental. À l'issue du congé parental, ces droits, y compris les changements provenant de la législation, de conventions collectives ou de la pratique nationale, s'appliquent.

[...]»

Le droit belge

7 En Belgique, la transposition de la directive 96/34 a été réalisée pour les travailleurs employés dans le secteur privé par l'arrêté royal relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle (koninklijk besluit tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan), du 29 octobre 1997 (*Belgisch Staatsblad*, 7 novembre 1997, p. 29930), dans sa version applicable au litige au principal (ci-après l'«arrêté royal de 1997»), et par certaines dispositions du chapitre IV, section 5, intitulée «Interruption de la carrière professionnelle», de la loi de redressement contenant des dispositions sociales (herstelwet houdende sociale bepalingen), du 22 janvier 1985 (*Belgisch Staatsblad*, 24 janvier 1985, p. 6999, ci-après la «loi de redressement»).

- 8 En vertu de l'article 2, paragraphe 1, de l'arrêté royal de 1997, lu en combinaison avec les articles 100 et 102 de la loi de redressement, le travailleur a le droit de prendre un congé parental selon l'une des modalités suivantes:
- soit suspendre l'exécution de son contrat de travail pendant une période de trois mois (article 100 de ladite loi);
 - soit poursuivre ses prestations de travail à temps partiel durant une période de six ou de quinze mois, sous la forme, respectivement, d'un mi-temps ou d'une réduction d'un cinquième du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein (article 102 de la même loi).
- 9 L'article 6, paragraphe 1, dudit arrêté royal prévoit que le travailleur souhaitant exercer le droit au congé parental doit avertir son employeur au moins deux mois et au plus trois mois à l'avance. Ce délai peut être réduit d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.
- 10 En vertu de l'article 4 de l'arrêté royal de 1997, le travailleur ne peut cependant prétendre au droit au congé parental que si, au cours de la période de quinze mois qui précède la communication écrite à l'employeur, il a été lié pendant douze mois au moins à ce dernier par un contrat de travail.
- 11 L'article 101 de la loi de redressement introduit un système de protection contre le licenciement qui est applicable notamment au congé parental. Cet article est rédigé comme suit:

«Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue [...] ou lorsque les prestations de travail sont réduites en application de l'article 102, § 1^{er} [...], l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi [...] relative aux contrats de travail [(wet betreffende arbeidsovereenkomsten), du 3 juillet 1978 (*Belgisch Staatsblad*, 22 août 1978, p. 9277, ci-après la «loi de 1978»)] ou pour motif suffisant.

[...]

Est suffisant le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension visée aux articles 100 et 100 bis ou à la réduction visée aux articles 102 et 102 bis.

[...]

L'employeur qui, malgré les dispositions de l'alinéa 1^{er}, résilie le 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, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.»

- 12 Il ressort du dossier que ces dernières indemnités comprennent en particulier l'«indemnité compensatoire de préavis», prévue à l'article 39 de la loi de 1978. Cet article dispose notamment:

«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 [de la loi de 1978], est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

[...]

L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.»

13 Aux termes de l'article 103 de la loi de redressement:

«En cas de résiliation unilatérale du contrat de travail par l'employeur, le délai de préavis notifié au travailleur qui a réduit ses prestations conformément à l'article 102 (et 102 bis), sera calculé comme s'il n'avait pas réduit ses prestations. Il faut également tenir compte de ce même délai de préavis pour déterminer l'indemnité [compensatoire de licenciement] prévue à l'article 39 de la loi [de 1978].»

14 Il ressort également du dossier que, à la suite de l'arrêt de la Cour du 22 octobre 2009, Meerts (C-116/08, Rec. p. I-10063), l'article 105, paragraphe 3, de la loi de redressement a été modifié et comporte désormais le libellé suivant:

«Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail durant une période de réduction des prestations de travail dans le cadre d'un congé parental pris en exécution de la présente section, on entend par 'rémunération en cours' au sens de l'article 39 de la loi [de 1978], la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit en vertu de son contrat de travail s'il n'avait pas réduit ses prestations.»

15 Selon la juridiction de renvoi, aucune modification n'a été apportée à «la réglementation relative à l'indemnité [forfaitaire] de protection».

Le litige au principal et la question préjudicielle

16 M^{me} Rogiers a travaillé depuis le 3 janvier 2005 en tant qu'employée à temps plein pour Lyreco dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

17 L'exécution de ce contrat a été suspendue en raison d'un congé de maternité dont a bénéficié M^{me} Rogiers pour la période du 9 janvier au 26 avril 2009.

18 À partir du 27 avril 2009, M^{me} Rogiers aurait dû reprendre son travail à mi-temps dans le cadre d'un congé parental qui lui avait été octroyé pour une durée de quatre mois.

19 Par lettre recommandée du 27 avril 2009, Lyreco a mis fin au contrat de travail de M^{me} Rogiers avec un délai de préavis de cinq mois prenant effet le 1^{er} mai 2009. Selon la décision de renvoi, le contrat de travail de cette dernière a pris fin le 31 août 2009.

20 M^{me} Rogiers a introduit un recours contre le licenciement dont elle a ainsi fait l'objet devant l'arbeidsrechtbank te Antwerpen (tribunal du travail d'Anvers), en contestant les motifs de ce licenciement fournis par Lyreco, à savoir, pour l'essentiel, d'une part, l'impossibilité d'employer celle-ci compte tenu du manque de travail et, d'autre part, son refus d'accepter les autres fonctions qui lui ont été proposées à la suite de la suppression de la fonction de «Recruitment Manager» qu'elle exerçait avant la prise de son congé parental.

21 Par jugement du 21 septembre 2011, ladite juridiction a condamné Lyreco au paiement de l'indemnité forfaitaire de protection égale à six mois de rémunération prévue à l'article 101 de la loi de redressement, en raison de la résiliation unilatérale du contrat de travail de M^{me} Rogiers, sans motif grave ou suffisant, pendant la période de son congé parental. Selon ce jugement, le montant de

cette indemnité devait être calculé sur la base de la rémunération versée à M^{me} Rogiers à la date de son licenciement, à savoir le 27 avril 2009, soit le salaire correspondant aux prestations de travail à mi-temps qu'elle effectuait en raison du congé parental à temps partiel dont elle bénéficiait.

- 22 Le 14 décembre 2011, Lyreco a interjeté appel dudit jugement devant l'arbeidshof te Antwerpen (cour du travail d'Anvers). M^{me} Rogiers a formé un appel incident devant cette même juridiction en demandant que le montant de l'indemnité forfaitaire de protection que Lyreco a été condamnée à lui verser soit calculé sur la base de la rémunération de prestations de travail effectuées à temps plein.
- 23 Par un arrêt du 10 décembre 2012, l'arbeidshof te Antwerpen a confirmé que M^{me} Rogiers avait été licenciée sans motif grave ou suffisant durant la période de son congé parental et que, en conséquence, elle avait droit au versement d'une indemnité forfaitaire de protection égale à six mois de rémunération.
- 24 Ladite juridiction a en outre fait siennes les observations figurant dans l'avis présenté devant elle par le ministère public, lequel a notamment qualifié d'«absurde» le système de calcul de l'indemnité due à M^{me} Rogiers tel qu'appliqué dans le jugement du 21 septembre 2011, dès lors que, selon la logique suivie par ce dernier, le bénéficiaire d'un congé parental à temps plein, puisqu'il implique une réduction des prestations de travail de 100 %, devrait conduire à calculer l'indemnité forfaitaire de protection sur la base d'une rémunération nulle, ce qui n'aurait aucun sens. Cela étant, cette juridiction estime que les motifs retenus dans l'arrêt Meerts, précité, relatifs à l'indemnité compensatoire de préavis prévue à l'article 39 de la loi de 1978, ne peuvent pas nécessairement être transposés à l'indemnité forfaitaire de protection en cause dans le litige dont elle est saisie.
- 25 Dans ces conditions, l'arbeidshof te Antwerpen a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante:

«Les dispositions des clauses 1 et 2, point 4, de l'accord-cadre [...] s'opposent-elles à ce que l'indemnité [forfaitaire] de protection, qui doit être payée au travailleur qui était lié à son employeur par un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et dont le contrat de travail a été résilié unilatéralement par cet employeur sans motif grave ou suffisant au cours d'une période de réduction des prestations en raison de la prise d'un congé parental de 20 % et/ou de 50 %, soit calculée sur la base du salaire dû au cours de cette période de réduction, alors que le même travailleur aurait droit à une indemnité de protection correspondant au salaire à temps plein s'il avait réduit ses prestations de 100 %?»

- 26 En réponse à une demande d'éclaircissements adressée par la Cour à l'arbeidshof te Antwerpen en application de l'article 101 de son règlement de procédure, cette dernière juridiction a précisé que l'arrêt rendu par la Cour de cassation le 15 février 2010, dont le gouvernement belge a fait état dans ses observations écrites soumises dans le cadre de la présente procédure, n'est susceptible d'exercer aucune incidence sur le traitement de la demande de décision préjudicielle, dès lors que ledit arrêt ne concerne pas l'indemnité forfaitaire de protection prévue à l'article 101 de la loi de redressement.

Sur la question préjudicielle

- 27 À titre liminaire, il convient de relever que la clause 1, point 2, de l'accord-cadre, mentionnée par la juridiction de renvoi dans le libellé de sa question, se borne à définir le champ d'application de cet accord-cadre, en disposant que celui-ci s'applique à tous les travailleurs ayant un contrat ou une relation de travail définie par la législation, les conventions collectives ou pratiques en vigueur dans chaque État membre.

- 28 Il est constant que tel était le cas d'une personne se trouvant dans la situation de M^{me} Rogiers dans le litige au principal, de sorte que celle-ci relève du champ d'application de l'accord-cadre.
- 29 Dans ces conditions, il convient de considérer que, par sa question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la clause 2, point 4, de l'accord-cadre doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à ce que l'indemnité forfaitaire de protection due à un travailleur bénéficiant d'un congé parental à temps partiel, en cas de résiliation unilatérale par l'employeur, sans motif grave ou suffisant, du contrat de ce travailleur qui a été engagé pour une durée indéterminée et à temps plein, soit déterminée sur la base de la rémunération réduite perçue par ce dernier à la date de son licenciement.
- 30 Ainsi qu'il ressort tant du premier alinéa du préambule que des points 4 et 5 des considérations générales de l'accord-cadre ainsi que de la clause 1, point 1, de celui-ci, cet accord-cadre constitue un engagement des partenaires sociaux de mettre en place, par des prescriptions minimales, des mesures destinées à permettre tant aux hommes qu'aux femmes de concilier leurs responsabilités professionnelles et leurs obligations familiales (voir, en ce sens, arrêts Meerts, précité, point 35; du 16 septembre 2010, Chatzi, C-149/10, Rec. p. I-8489, point 56, ainsi que du 20 juin 2013, Riežniece, C-7/12, non encore publié au Recueil, point 31).
- 31 Il ressort, par ailleurs, du point 6 des considérations générales dudit accord-cadre que les mesures visant à concilier la vie professionnelle et la vie familiale devraient encourager l'introduction dans les États membres de nouveaux modes flexibles d'organisation du travail et du temps, plus adaptés aux besoins changeants de la société, en tenant compte à la fois des besoins des entreprises et de ceux des travailleurs (arrêt Meerts, précité, point 36).
- 32 L'accord-cadre participe ainsi des droits sociaux fondamentaux inscrits au point 16 de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, concernant l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, à laquelle renvoie cet accord-cadre, notamment au point 4 de ses considérations générales, et qui sont également mentionnés à l'article 151, premier alinéa, TFUE, droits sociaux qui sont liés à l'amélioration des conditions de vie et de travail ainsi qu'à l'existence d'une protection sociale adéquate des travailleurs, en l'occurrence ceux ayant demandé ou pris un congé parental (voir, en ce sens, arrêts Meerts, précité, point 37; du 22 avril 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, Rec. p. I-3527, point 52, et Chatzi, précité, point 36).
- 33 Dans cette perspective, l'accord-cadre, conformément à sa clause 2, point 1, permet aux nouveaux parents d'interrompre leur activité professionnelle pour se consacrer à leurs responsabilités familiales, tout en leur donnant l'assurance, inscrite au point 5 de cette clause, qu'ils retrouveront, en principe, leur poste de travail à l'issue de ce congé (voir arrêts précités Chatzi, point 57, et Riežniece, point 32).
- 34 Afin d'assurer que les travailleurs puissent effectivement exercer ce droit au congé parental prévu par l'accord-cadre, la clause 2, point 4, de celui-ci impose aux États membres et/ou aux partenaires sociaux de prendre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre le licenciement en raison de la demande ou de la prise d'un congé parental, conformément à la législation, aux conventions collectives ou aux pratiques nationales.
- 35 Ainsi qu'il ressort de son libellé, ladite disposition vise ainsi à protéger les travailleurs contre le licenciement en raison de la demande ou de la prise d'un congé parental (voir arrêts précités Meerts, point 33, et Riežniece, point 34).
- 36 Eu égard à l'objectif poursuivi par l'accord-cadre, tel que rappelé aux points 30 et 31 du présent

arrêt, qui consiste à permettre tant aux hommes qu'aux femmes de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales, ladite clause 2, point 4, doit être comprise comme reflétant un droit social de l'Union qui revêt une importance particulière et elle ne saurait donc être interprétée de manière restrictive (voir, en ce sens, arrêts précités Meerts, point 42 et jurisprudence citée, ainsi que Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, point 54).

- 37 Une réglementation nationale qui, en cas de résiliation unilatérale par l'employeur, sans motif grave ou suffisant, du contrat d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée et à temps plein alors que ce dernier bénéficie d'un congé parental, prévoit, à l'instar de celle en cause au principal, l'octroi à ce travailleur, en complément de l'indemnité due en raison de la rupture de son contrat, d'une indemnité forfaitaire de protection équivalente à six mois de rémunération est susceptible de relever des «mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre le licenciement en raison de la demande ou de la prise d'un congé parental», au sens de la clause 2, point 4, de l'accord-cadre.
- 38 Force est toutefois de constater qu'une telle mesure de protection serait privée d'une grande partie de son effet utile si, dans l'hypothèse où un travailleur engagé pour une durée indéterminée et à temps plein, comme M^{me} Rogiers dans l'affaire au principal, est licencié illégalement pendant la durée d'un congé parental à temps partiel, l'indemnité forfaitaire de protection à laquelle ce travailleur est en droit de prétendre était déterminée non pas sur la base de la rémunération afférente à son contrat de travail à temps plein, mais en se fondant sur la rémunération réduite versée pendant son congé parental à temps partiel. En effet, un tel mode de détermination du montant de cette indemnité forfaitaire serait susceptible de ne pas avoir un effet dissuasif suffisant pour empêcher le licenciement des travailleurs qui se trouvent en situation de congé parental à temps partiel (voir, en ce sens, arrêt Meerts, précité, points 46 et 47).
- 39 Un tel résultat conduirait, en violation de l'un des objectifs poursuivis par l'accord-cadre, rappelé au point 32 du présent arrêt, consistant à assurer une protection sociale adéquate aux travailleurs ayant pris un congé parental, à accroître la précarité de l'emploi des travailleurs ayant opté pour la prise d'un congé parental à temps partiel, en vidant d'une partie de sa substance le régime de protection institué par la clause 2, point 4, de l'accord-cadre, et affecterait ainsi gravement un principe de droit social de l'Union revêtant une importance particulière.
- 40 Par ailleurs, un tel mode de détermination du montant de l'indemnité forfaitaire de protection, dès lors qu'il est susceptible de dissuader certains travailleurs de prendre un congé parental, serait également de nature à contrecarrer la finalité poursuivie par l'accord-cadre, en ce que celui-ci vise, ainsi qu'il a été rappelé au point 30 du présent arrêt, à mieux concilier l'exercice d'une activité professionnelle avec la vie familiale (voir, en ce sens, arrêt Meerts, précité, point 47).
- 41 Enfin, dès lors qu'une réglementation nationale telle que celle en cause au principal octroie aux travailleurs, conformément à la clause 2, point 3, sous a), de l'accord-cadre, la possibilité de choisir entre un congé parental à temps plein et un tel congé à temps partiel et prévoit, par la mise en place d'une indemnité spécifique, un régime de sanction visant à protéger les travailleurs contre tout licenciement illégal intervenant pendant la durée d'un tel congé, les travailleurs ayant opté pour la prise d'un congé parental à temps partiel plutôt qu'à temps plein ne sauraient être défavorisés, sous peine de porter atteinte à l'objectif de flexibilité visé par cet accord-cadre, tel que rappelé au point 31 du présent arrêt.
- 42 Au demeurant, cette interprétation de l'accord-cadre est corroborée, ainsi que l'ont fait valoir le gouvernement belge et la Commission européenne, par la clause 2, point 6, de cet accord-cadre, laquelle dispose 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.

- 43 Ainsi que la Cour l'a déjà jugé, il ressort tant du libellé de ladite clause 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 ce congé, il se retrouvera, s'agissant de ces droits, dans la même situation que celle dans laquelle il était antérieurement audit congé (arrêts précités Meerts, point 39, et Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, point 51).
- 44 Il résulte des objectifs de l'accord-cadre, tels que rappelés aux points 30 à 32 du présent arrêt, que la notion de «droits acquis ou en cours d'acquisition», au sens de la clause 2, point 6, de cet 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 (voir arrêts précités Meerts, point 43, et Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, point 53).
- 45 Parmi de tels droits et avantages figurent tous ceux relatifs aux conditions d'emploi, tels que le droit d'un travailleur engagé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein bénéficiant d'un congé parental à une indemnité forfaitaire de protection en cas de résiliation unilatérale par l'employeur, sans motif grave ou suffisant, de ce contrat. En effet, cette indemnité, dont le montant est lié à la rémunération afférente audit contrat et dont le but est de protéger un tel travailleur contre un licenciement motivé par la demande ou la prise d'un congé parental, est versée à ce travailleur en raison de l'emploi qu'il a occupé et qu'il aurait continué à occuper en l'absence d'un licenciement illégal (voir, par analogie, arrêts du 27 juin 1990, Kowalska, C-33/89, Rec. p. I-2591, points 10 et 11; du 9 février 1999, Seymour-Smith et Perez, C-167/97, Rec. p. I-623, points 23 à 28, ainsi que Meerts, précité, point 44).
- 46 Ainsi, il est constant, dans l'affaire au principal, qu'un travailleur tel que M^{me} Rogiers, qui, ayant travaillé pour son employeur dans le cadre d'un contrat de travail pendant une période déterminée, était éligible, selon les règles définies par le droit national, au bénéfice d'un congé parental, pouvait se prévaloir du droit à l'indemnité forfaitaire de protection prévue à l'article 101 de la loi de redressement dès le début de son congé parental. Le fait que ce droit ne bénéficie effectivement au travailleur concerné que dans l'hypothèse où son employeur procéderait ultérieurement à un licenciement illégal de ce travailleur pendant la durée de son congé parental est dépourvu de pertinence à cet égard.
- 47 En conséquence, lorsqu'un travailleur engagé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein a été licencié illégalement, comme dans l'affaire au principal, pendant la durée du congé parental à temps partiel dont il bénéficiait, une indemnité forfaitaire de protection, telle que celle prévue par la réglementation belge, doit, pour être conforme aux exigences de l'accord-cadre, être déterminée sur la base de la rémunération afférente aux prestations de travail à temps plein de ce travailleur.
- 48 Eu égard à ce qui précède, il convient de répondre à la question posée que la clause 2, point 4, de l'accord-cadre, qui figure en annexe de la directive 96/34, lue à la lumière tant des objectifs poursuivis par cet accord-cadre que du point 6 de la même clause, doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à ce que l'indemnité forfaitaire de protection due à un travailleur bénéficiant d'un congé parental à temps partiel, en cas de résiliation unilatérale par l'employeur, sans motif grave ou suffisant, du contrat de ce travailleur qui a été engagé pour une durée indéterminée et à temps plein, soit déterminée sur la base de la rémunération réduite perçue par ce dernier à la date de son licenciement.

Sur les dépens

- 49 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens. Les frais exposés pour soumettre des observations à la Cour, autres que ceux desdites parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

Par ces motifs, la Cour (troisième chambre) dit pour droit:

La clause 2, point 4, de l'accord-cadre sur le congé parental, conclu le 14 décembre 1995, qui figure en annexe de la 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, telle que modifiée par la directive 97/75/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, lue à la lumière tant des objectifs poursuivis par cet accord-cadre que du point 6 de la même clause, doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à ce que l'indemnité forfaitaire de protection due à un travailleur bénéficiant d'un congé parental à temps partiel, en cas de résiliation unilatérale par l'employeur, sans motif grave ou suffisant, du contrat de ce travailleur qui a été engagé à durée indéterminée et à temps plein, soit déterminée sur la base de la rémunération réduite perçue par ce dernier à la date de son licenciement.

Signatures

* Langue de procédure: le néerlandais.