

SOMMAIRE

- p. 1/ Editorial
- p. 3/ Calcul de l'indemnité de préavis :
quid des avantages du salarié?

Editorial

Chère Consoeur,
Cher Confrère,

Une nouvelle année vient de commencer. C'est l'occasion pour moi de m'adresser à l'ensemble de nos membres et stagiaires pour passer en revue les temps forts de l'année écoulée et d'évoquer également les perspectives pour cette nouvelle année.

En préambule, j'aimerais souligner combien l'année 2016 a été marquée par de nombreux événements qui ont eu ou auront dans l'avenir des conséquences importantes pour notre économie et les acteurs de celle-ci. Personne n'oubliera les attentats en France et en Belgique qui, en dehors du caractère dramatique de ces derniers, ont eu également des répercussions sur l'activité économique de notre pays. D'autres faits comme le référendum en faveur du Brexit, les récentes élections américaines et la perspective d'autres importants rendez-vous électoraux en 2017 en France, en Allemagne ou aux Pays-Bas, pourraient avoir une influence dans un futur proche. La politique européenne en général, et la politique européenne envers le monde économique et financier seront indubitablement influencées par ces divers événements. Or, l'économie est le fer de lance d'un pays, et en Belgique, où nous dépendons à 80 % de nos échanges avec l'étranger, il nous faudra être attentif et vigilant vis-à-vis de toute politique, qu'elle soit européenne, fédérale ou régionale car elle aura des conséquences pour nos entreprises et tout particulièrement pour les PME qui forment environ 96 % du tissu économique de notre pays. Et ce sont les PME qui constituent le cœur de l'activité des comptables (-fiscalistes) agréés IPCF.

Les principaux faits marquants de 2016 pour l'IPCF

1. Salons et événements

Salon Entreprendre

Comme chaque année, l'IPCF a participé les 16 et 17 mars au Salon Entreprendre. Le stand de l'IPCF a accueilli de nombreux visiteurs, étudiants et entrepreneurs. Les membres du Conseil présents sur le stand de l'Institut ont ainsi dispensé beaucoup d'avis et les séminaires organisés par l'IPCF ont connu un vif succès. L'Institut a également participé au Salon Ondernemen organisé à Gand le 26 octobre 2016.

Forum for the Future

Le 24 novembre, l'IPCF était présent au Salon Forum for the Future sur un stand commun avec l'IEC et l'IRE. Le stand a reçu de nombreux visiteurs et les membres de notre Institut ont pu également assister à de nombreuses conférences sur des sujets très variés.

Je rappelle également qu'une version « light » du FFF, deux fois annulé après les attentats de Paris et de Bruxelles, a eu lieu les 11 et 12 mai dernier.

La séance académique

La traditionnelle séance académique de l'IPCF a eu lieu le 7 juin et a été marquée par une très intéressante conférence sur « **Le bureau mobile: une nécessité dans un cadre de travail digital** ».

La manifestation a été rehaussée par la présence de notre Ministre de tutelle, Monsieur Willy Borsus.

Congrès annuel de l'Ordre français des experts-comptables à Bruxelles

Les 28, 29 et 30 septembre 2016, l'Ordre français des experts comptables a organisé à Bruxelles son congrès annuel. A l'invitation de l'IEC, l'IPCF et l'IRE étaient également présents sur un stand commun avec l'IEC. Des sessions spéciales ont été organisées sur la législation transfrontalière, ce qui a permis de développer des contacts avec des confrères étrangers.

La journée d'étude du 7 novembre

Comme on avait déjà eu l'occasion de le signaler lors de notre séance académique, le TGV de la transformation digitale est entré en gare et les comptables-fiscalistes souhaitent embarquer dans les meilleures conditions. L'IPCF, conscient des enjeux du numérique, s'est fixé la priorité de sensibiliser, de guider et d'outiller au mieux ses membres. Cette dynamique s'est ainsi concrétisée au travers de l'organisation d'une journée d'étude exclusive intitulée « Transformation digitale : notre révolution ! ». L'événement a suscité beaucoup d'intérêt grâce, entre autres, entre autres, à un *webinar* atypique, des témoignages de fiduciaires *paperless* ou encore des séminaires 100 % concrets.

2. Les groupes de travail

L'IPCF participe à divers groupes de travail. Sans trop entrer dans les détails, je voudrais en mentionner quelques-uns.

La commission anti-blanchiment

Cette commission a atteint maintenant sa vitesse de croisière. Des membres volontaires ont été nommés et les contrôles se déroulent sereinement. Les comptables se rendent de plus en plus compte que cette législation, pour contraignante qu'elle soit, est aussi destinée à les protéger contre des agissements délicieux éventuels.

Le groupe de travail sur la réforme du droit des sociétés

Les trois instituts y collaborent étroitement. L'objectif avoué est d'obtenir un nouveau Code des sociétés dans les années à venir.

La commission sociale CP 336

La commission paritaire 336 a pour but de gérer les conditions salariales et de travail de tous les travailleurs du secteur des professions libérales, dont, entre autres, les comptables (-fiscalistes) agréés.

3. Perspectives futures

Nous l'avons déjà maintes fois souligné, notre profession connaît une véritable révolution depuis quelques temps. Le client est plus exigeant et souhaite être conseillé dans des domaines de plus en plus pointus. Parallèlement, la profession de comptable (-fiscaliste) devient toujours plus difficile en raison de l'inflation législative et réglementaire. Pour affronter ces défis, le comptable (-fiscaliste) peut soit se spécialiser dans un domaine particulier, soit s'associer avec d'autres confrères ou avec des personnes n'appartenant pas à l'univers comptable et fiscal. Ce thème de l'association avait d'ailleurs fait l'objet d'un numéro spécial du *Pacioli* en janvier 2016.

Ensuite, il y a la digitalisation. Pensons à la facturation électronique, à l'automatisation de la comptabilité en soi, aux systèmes de self-service et au bureau mobile qui permet de travailler n'importe où et n'importe quand grâce à une parfaite synchronisation entre le PC, le laptop, la tablette et le smartphone.

Nous ne devons sûrement pas appréhender ce phénomène comme une contrainte, mais au contraire, comme une opportunité pour le futur de notre profession. Le bureau mobile est déjà une réalité pour nombre d'entre nous et il faut faire évoluer le bureau traditionnel et fixe vers ce bureau mobile. Le *cloud* offre de multiples possibilités mais il faut l'utiliser dans un environnement parfaitement sécurisé car la sécurité et la digitalisation croissante vont de pair.

Cette évolution inéluctable doit être considérée positivement car elle représente une plus-value pour le comptable (-fiscaliste) agréé IPCF. En effet, le comptable généraliste disparaîtra peu à peu et fera place ensuite au comptable analyste et conseiller de ses clients, qu'ils soient indépendants en personne physique, en société ou titulaires de profession libérale. Notre activité professionnelle consiste de plus en plus à accompagner nos clients dans le développement de leur entreprise, et à les aider à prendre au bon moment les décisions nécessaires à l'épanouissement de cette dernière. Ces perspectives nouvelles sont

enrichissantes pour les professionnels du chiffre que nous sommes et valorisent notre profession.

Je conclurai cet éditorial en remerciant toutes les Consoeurs et tous les Confrères qui au jour le jour nous soutiennent dans notre action. Je remercie également tous les mandataires membres du Conseil National, des Chambres exécutives et des Chambres d'appel ainsi que les Commissions de stage pour le travail minutieux accompli au cours de cette année.

Enfin, je tiens tout particulièrement à remercier l'ensemble des collaborateurs de l'Institut pour l'excellent travail accompli au service de l'IPCF, de ses membres et de la profession toute entière. C'est donc en chœur que nous vous souhaitons, à vous et à tous ceux qui vous sont chers, une très bonne année 2017, synonyme de bonheur, de santé et de prospérité.

Mirjam VERMAUT
Présidente

Calcul de l'indemnité de préavis : quid des avantages du salarié ?

Un contrat de travail peut prendre fin de plusieurs façons. Quand l'une des parties, l'employeur ou le travailleur, souhaite y mettre fin unilatéralement sans qu'il y ait de motif grave, elle peut choisir de notifier un délai de préavis à l'autre partie ou rompre le contrat avec effet immédiat et payer une indemnité de préavis. La base de calcul de l'indemnité de préavis doit non seulement comprendre la rémunération courante, mais aussi tous les avantages acquis en vertu du contrat de travail. Le calcul de l'indemnité de préavis constitue le thème central du présent article. Dresser un aperçu complet de tous les avantages salariaux possibles nous mènerait toutefois trop loin. Aussi n'aborderons-nous que les avantages accordés le plus fréquemment aux salariés.

Délai de préavis ou indemnité de préavis

Conformément à l'article 39 de la loi relative aux contrats de travail¹, l'indemnité de préavis est 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. La première étape pour calculer cette indemnité de préavis consiste donc à déterminer la durée du délai de préavis auquel le travailleur a droit en fonction de son ancienneté dans l'entreprise.² Ce point sort du cadre du présent article.

Un employeur peut aussi être redevable d'une indemnité de préavis dans d'autres circonstances, par exemple s'il a mis fin à tort au contrat de travail pour un motif grave ou a constaté à tort une rupture de contrat. De même, s'il a notifié un délai de préavis trop court, il sera redevable d'une indemnité de préavis pour la durée restante du délai ad hoc.

Depuis la loi sur le statut unique³, la durée du délai de préavis se détermine en semaines, du moins pour ce qui concerne l'ancienneté du travailleur à compter du 1^{er} janvier 2014. Le salaire horaire nécessaire au calcul de l'indemnité de préavis d'un employé s'obtient en multipliant le salaire mensuel par trois et en le divisant par treize.⁴

En principe, l'employeur doit payer l'indemnité de préavis immédiatement, au moment où il met fin au contrat de travail.⁵ À défaut d'un tel paiement immédiat, il est redevable de l'intérêt légal à partir de cette date.

1 Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, MB, 22 août 1978 (ci-après la "LCT").

2 Art. 37/2 LCT (période postérieure au 1^{er} janvier 2014); Art. 59-60

LCT (période antérieure au 1^{er} janvier 2014, ouvriers); Art. 82 LCT (période antérieure au 1^{er} janvier 2014, employés).

3 Loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement.

4 Art. 39, § 1, al. 4 LCT.

5 Exception pour les entreprises en difficulté ou qui connaissent des circonstances économiques exceptionnellement défavorables : art. 39bis LCT.

Travailleurs à temps plein ou à temps partiel

Le calcul de l'indemnité de préavis relative à une occupation à temps partiel doit tenir compte du salaire à temps partiel du travailleur. Y compris si celui-ci a réduit temporairement ses prestations de travail dans le cadre par exemple d'un crédit-temps ou d'une interruption de carrière.⁶

Une exception: le travailleur qui réduit ses prestations dans le cadre d'un congé parental. Son indemnité de préavis sera toujours calculée sur la base d'un salaire à temps plein fictif, comme s'il n'avait pas réduit ses prestations.⁷

De même, le travailleur en incapacité de travail qui reprend partiellement le travail avec l'autorisation du médecin conseil de sa mutuelle a droit, s'il est licencié, à une indemnité de préavis basée sur le salaire correspondant à ses prestations complètes.⁸

Calcul en cas d'incapacité de travail postérieure à la notification du préavis

Si l'employeur a mis fin au contrat de travail en notifiant un délai de préavis à prester et que le travailleur se retrouve en incapacité de travail durant ce délai de préavis, la loi relative aux contrats de travail prévoit un régime spécifique pour le cas où l'employeur déciderait de mettre fin au contrat avec effet immédiat durant cette incapacité de travail. En pareil cas, l'employeur peut défalquer de l'indemnité de préavis dont il est redevable le salaire garanti qu'il a payé depuis le début de l'incapacité de travail.⁹

Base de calcul

La *rémunération en cours* constitue la base du calcul de l'indemnité de préavis, aux termes de l'article 39, § 2 LCT. Il s'agit du salaire que le travailleur perçoit au moment de la notification du licenciement avec effet immédiat.¹⁰ Une éventuelle indexation du salaire intervenant après la fin du contrat de travail, durant

la période couverte par l'indemnité de préavis, n'entre pas en ligne de compte.¹¹

La rémunération en cours comprend non seulement le salaire courant, fixe, mais aussi les *avantages acquis en vertu du contrat de travail*.¹² Ces avantages peuvent être de nature très diverse: de l'usage privé d'une voiture de société et d'un smartphone à l'affiliation à une assurance groupe ou la mise à disposition gratuite d'une habitation. Ces avantages acquis en vertu du contrat sont divisés en deux catégories: les avantages en nature et les avantages pécuniaires. C'est principalement le premier groupe qui donne souvent matière à discussion dans les procédures introduites devant les tribunaux et cours du travail.

Rémunération en cours: salaire fixe et variable

Le salaire fixe du travailleur, tel que par exemple le salaire fixe mensuel d'un employé, doit bien sûr rentrer dans la base de calcul de l'indemnité de préavis.

Mais la rémunération variable d'un travailleur – comme un bonus, des primes ou des commissions annuels – en fait aussi partie. La loi relative aux contrats de travail prévoit expressément depuis le 1^{er} janvier 2014 qu'il faut prendre pour la partie variable du salaire la moyenne des douze mois antérieurs au préavis.¹³

Il faut aussi inclure dans la base de calcul de l'indemnité de préavis le simple et le double pécule de vacances dus sur la rémunération variable.

En revanche, un bonus lié aux résultats accordé au travailleur dans le cadre de la CCT n° 90 n'entre pas en considération.¹⁴

Avantages en nature: voiture de société, GSM ou PC portable

Les employeurs mettent régulièrement un *GSM*, un *smartphone*, un *PC portable* ou une *voiture de société* à la disposition de leurs travailleurs, qui pourront aussi dans certains cas s'en servir à des fins privées sans devoir en rembourser le coût. L'usage privé d'un objet

6 F. Blomme, "Berekening van de opzeggingsvergoeding en beschermingsvergoeding voor de werknemers waarvan de voltijdse prestaties tijdelijk verminderd worden", *Or.* 2016, 77-92.

7 Art. 103 et 105, § 1 Loi de redressement (dispositions sociales) du 22 janvier 1985.

8 C. const. n° 89/2009, 28 mai 2009, *JTT* 2009, 252.

9 Art. 37/8 LCT.

10 Cass. 14 novembre 1994, *JTT* 1995, 351.

11 Cour Trav. Bruxelles 3 avril 1979, *Med.VBO* 1980, 733.

12 Art. 39, al. 2 LCT.

13 Ou, le cas échéant, la partie de ces 12 mois au cours de laquelle le travailleur était en service – Art. 39, al. 3 LCT.

14 Art. 11 de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-08.

mis ainsi à la disposition d'un travailleur par son employeur est à considérer comme un avantage salarial.

Conformément aux règles de preuve du droit commun¹⁵, c'est à la partie qui revendique une indemnité de préavis de prouver son droit à un tel usage privé et la valeur que cet usage représente.¹⁶ Le seul fait qu'un travailleur se serve effectivement à des fins privées d'un bien mis à sa disposition par son employeur ne prouve pas que cet employeur ait voulu lui accorder cet avantage.¹⁷ Un employeur qui ne souhaite pas que des instruments de travail tels qu'un smartphone, une tablette ou un PC portable soient affectés à des fins privées fera bien de le prévoir clairement dans un règlement d'utilisation et de contrôler le respect de cette interdiction.

Il n'est guère évident d'évaluer la valeur de tels avantages en nature et, de ce fait, la plupart des décisions de jurisprudence retiennent une évaluation forfaitaire. La valeur d'un *GSM/smartphone* oscille en général entre 25 et 50 euros par mois. La valeur de l'éventuel usage privé d'un *PC portable* est évaluée entre 25 et 40 euros par mois.

Le point de départ de l'évaluation applicable à une *voiture de société* est la valeur de jouissance et l'économie réelle que l'usage privé de la voiture de société fait réaliser au travailleur.¹⁸ La base de cette évaluation n'est pas le coût mensuel pour l'entreprise (p.ex. le loyer du *leasing*), dès lors qu'il porte aussi sur l'usage professionnel.¹⁹ La valeur de l'usage privé d'une voiture de société varie par ailleurs suivant des éléments matériels tels que le type de voiture de société (marque et modèle), la mise à disposition d'une carte carburant ou, dans une moindre mesure, le nombre de kilomètres privés. Si le travailleur paie une contribution personnelle pour son usage privé de la voiture, elle est à défalquer.

Le type de voiture, c'est ce qui transparaît de la jurisprudence, est un des éléments les plus déterminants. Ainsi, l'usage d'une voiture de luxe allemande (p. ex. une BMW série 5, une Audi A6) sera en général évalué entre 500 et 600 euros par mois, alors que celui d'une voiture moyenne (p. ex. une Ford Focus, une Volkswagen Golf) représentera une valeur de 300 à 400 euros par mois.

Une jurisprudence minoritaire évalue l'usage privé d'un avantage en nature en prenant pour point de départ son évaluation fiscale (en général moindre).²⁰ Pour un GSM ou un smartphone, cela fait 12,50 euros par mois. Pour une voiture de société, cela dépend de la valeur catalogue et des émissions de CO₂. La Cour de Cassation a toutefois jugé que la valeur fiscale ou la valeur conventionnelle ne lie pas les tribunaux et cours du travail, qui doivent toujours déterminer la valeur réelle de l'avantage accordé.²¹

Vu l'effet immédiat d'un licenciement avec paiement d'une indemnité de préavis, il arrive qu'un employeur autorise son travailleur à continuer à se servir de sa voiture ou de son smartphone de société. Il peut alors défalquer la valeur de cet avantage de l'indemnité de préavis à payer.²²

Avantages pécuniaires

L'évaluation de *chèques-repas* et *d'écochèques* est plus évidente. Des écochèques sont en totalité des avantages acquis en vertu du contrat. Pour les chèques-repas, seule l'intervention patronale est à reprendre dans le calcul de l'indemnité de préavis (au maximum 6,91 euros par chèque actuellement). En général, on table pour un travailleur à temps plein sur 231 jours de travail par an (11 mois d'occupation × 20 jours par mois en moyenne) et donc aussi sur 231 chèques-repas par an.

Pour le *double pécule de vacances*, la Cour de Cassation a décidé dans les années 1970 qu'il ne constitue pas de la rémunération, mais bien un avantage acquis en vertu du contrat. Le double pécule des employés s'élève à 92% de la rémunération mensuelle brute.²³ Le double pécule de vacances des ouvriers est par contre écarté de la base de calcul de l'indemnité de préavis, vu qu'il est payé par les caisses de vacances.

La *prime de fin d'année*, pour autant qu'elle soit accordée et à charge de l'employeur, est un avantage acquis en vertu du contrat.²⁴

15 Art. 870 du Code judiciaire.

16 Cour Trav. Anvers, 18 janvier 2006, *Soc.Kron.* 2007, 152.

17 Trib. Trav. Bruxelles, 2 septembre 2004, *JTT* 2005, n° 930, 454.

18 Trib. Trav. Nivelles, 25 novembre 1983, *JTT* 1984, 410.

19 C. Trav. Liège, 6 mai 1998, *JTT* 1999, 156.

20 C. Trav. Bruxelles 16 décembre 1992, *JTT* 1993, 332; C. Trav. Liège 20 novembre 2000, *JTT* 2001, 213.

21 Cass. 29 janvier 1996, *RW* 1996-97, 464.

22 Trib. Trav. Nivelles 13 septembre 2007, *JTT* 2008, 15.

23 Cass. 22 mai 1974, *RW* 1974-75, 1243.

24 Ce n'est pas le classique treizième mois dans toutes les commissions paritaires et donc à vérifier dans les conventions collectives de travail.

Classiquement, la prime de fin d'année et le double pécule de vacances sont inclus dans la rémunération annuelle fixe brute d'un employé qui bénéficie d'un treizième mois en multipliant sa rémunération mensuelle brute par 13,92% (12 mois de travail ; 13^e mois ; 0,92% de double pécule de vacances).

Certains secteurs accordent des avantages complémentaires. Ainsi, les employés de la commission paritaire 200 (précédemment 218) bénéficient encore d'une *prime annuelle* de 250 euros. Un tel avantage est aussi à inclure dans le calcul du salaire annuel brut.

Les frais de déplacement du travailleur entre son domicile et son lieu de travail sont en principe à sa charge. Dès lors, une intervention de l'employeur dans ces *trajets domicile-lieu de travail* est également à inclure dans la base de calcul de l'indemnité de préavis.

La contribution patronale à une *assurance groupe* et une *assurance hospitalisation* est tantôt considérée comme de la rémunération courante, tantôt comme un avantage acquis en vertu du contrat de travail.²⁵ Mais il est bien établi que ces deux éléments sont à inclure dans la composition du salaire de base qui sert à calculer l'indemnité de préavis.²⁶ Il n'est pas simple d'évaluer la contribution patronale à l'assurance groupe, étant donné qu'il faut distinguer suivant le financement et le type d'assurance (« prestations définies » ou « contributions définies »). Dans le type « contributions définies », on reprend la contribution annuelle individualisée dans le calcul de l'indemnité de préavis. Dans une assurance groupe du type « prestations définies », la contribution patronale est collective et son individualisation dès lors nettement plus complexe. La Cour du travail d'Anvers a jugé à ce propos qu'il faut tenir compte dans ce cas des réserves de pension acquises annuellement.²⁷

Indemnités de frais

Une indemnité forfaitaire de frais, telle qu'une indemnité de représentation p. ex., n'est pas en principe de la rémunération ou un avantage salarial, vu qu'elle ne constitue pas la contrepartie du travail, mais le remboursement de frais propres à l'employeur. Ces

indemnités de frais sont donc écartées du calcul de l'indemnité de préavis.

Ce qui précède est à nuancer lorsqu'il s'avère que ces indemnités de frais ne couvrent pas des frais réels, mais constituent une forme de rémunération déguisée. Des indemnités de frais qui constituent une rémunération déguisée sont à inclure dans le calcul de l'indemnité de préavis.²⁸

Options sur actions

Le sort des options sur actions dans le calcul de l'indemnité de préavis d'un salarié a déjà fait couler beaucoup d'encre.²⁹ La Cour de Cassation a décidé dans son arrêt du 4 février 2002 que l'obtention des options constitue une chance de gain à considérer comme un avantage acquis en vertu du contrat de travail.³⁰ Ce faisant, la Cour est allée à l'encontre de la jurisprudence majoritaire, pour qui de telles options sont à écarter du calcul de l'indemnité de préavis. Elle n'a par contre pas répondu dans cet arrêt marquant à la question de l'évaluation de cet avantage.

Évaluer des options sur actions est tout sauf simple. La qualification qui leur est donnée d'un avantage acquis en vertu du contrat n'implique pas à elle seule qu'on puisse inclure l'obtention d'options sur actions dans le calcul de l'indemnité de préavis.³¹ Pour cela, il faut que le montant de l'avantage ou tout au moins son montant minimum puisse être établi avec certitude. L'évaluation pécuniaire doit à chaque fois se faire *in concreto*. De la jurisprudence a écarté l'attribution d'options sur actions du calcul de l'indemnité de préavis du fait de l'impossibilité d'en déterminer la valeur exacte.³² D'autres décisions ont inclus l'avantage dans la base de calcul, de différentes façons toutefois: *ex aequo et bono*,³³ à la valeur réelle en l'absence de stipulation contractuelle³⁴ ou par analogie avec les règles relatives à la perte d'une chance en droit commun de la responsabilité³⁵.

25 Trib. Trav. Bruxelles 14 octobre 2013, *JTT* 2014, n° 1176, 30.

26 Cass. 11 mars 2013, S.12.0101.N., *JTT* 2013, 259.

27 C. Trav. Anvers 16 juin 2004, *Soc.Kron.* 2006, n° 2, 73.

28 C. Trav. Bruxelles 15 janvier 2013, *JTT* 2013, n° 1157, 208.

29 K. HERMANS et B. LIEVENS, "Bespreking van de recente rechtspraak inzake opzeggingsvergoeding en enkele aanverwante problemen", *Or.* 2004, 63-71.

30 Cass. 4 février 2002, *Soc.Kron.* 2002, 7.

31 M. DE VOS, "Aandelenopties en opzeggingsvergoeding" (note sous Cass. 4 février 2002), *RW* 2002-03, 423.

32 Trib. Trav. Gand 7 juin 2002, *Soc.Kron.* 2006, n° 2, 92.

33 Trib. Trav. Bruxelles 7 mai 2012, *JTT* 2012, 316.

34 Trib. Trav. Bruxelles 18 mai 2004, *Soc.Kron.* 2006, 102.

35 Trib. Trav. Bruxelles 21 mai 2003, *Soc.Kron.* 2006, 97.

Droit à un outplacement – réduction de l'indemnité de préavis

La loi sur le statut unique a sensiblement étendu le champ d'application de l'accompagnement de reclassement professionnel ou d'outplacement. Désormais, tout travailleur dont l'employeur met fin au contrat de travail moyennant une indemnité de préavis d'au moins 30 semaines a droit à un outplacement.¹ C'est ce que l'on nomme « le régime général ».

L'outplacement dans ce régime général doit avoir une valeur de 1/12 du salaire annuel brut du travailleur, avec un minimum de 1 800 euros et un maximum de 5 500 euros.

Si le travailleur preste un délai de préavis, le coût de l'outplacement est totalement à la charge de l'employeur. Par contre, si le travailleur a droit à une indemnité de préavis, l'employeur peut défalquer quatre semaines de salaire de celle-ci, et ce que le travailleur donne suite à l'offre d'outplacement ou pas.²

Par ailleurs, il existe un « régime spécial » d'outplacement pour les travailleurs de plus de 45 ans dont le délai de préavis est inférieur à 30 semaines. Ce régime ne prévoit pas cette possibilité de défalquer quatre semaines de salaire de l'indemnité de préavis.

Exemple pratique

Ci-dessous, nous illustrons l'exposé théorique d'un exemple pratique.

Le travailleur A est occupé à plein temps dans l'entreprise B depuis le 1^{er} janvier 2011 (employé de la commission paritaire 200). Il a 49 ans et sa rémunération mensuelle brute est de 3 700 euros. Il peut affecter sa voiture de société, une Volkswagen Golf, à son usage privé, de même que son smartphone et son PC portable. Il perçoit par ailleurs une indemnité de frais de 150 euros par mois. Le contrat fixe les frais que couvre cette indemnité forfaitaire (p. ex. un bureau à domicile, le nettoyage de la voiture de société, les petits frais de stationnement, etc.), frais qui ne sont pas

remboursés séparément. Enfin, le travailleur reçoit des chèques-repas pour lesquels l'intervention patronale se monte à 5,91 euros et des écochèques d'une valeur de 250 euros par an.

L'entreprise B met fin au contrat de travail du travailleur A le 24 octobre 2016, avec effet immédiat moyennant le paiement d'une indemnité de préavis. Elle lui propose aussi un accompagnement de reclassement professionnel (outplacement).

Étape n° 1: calcul du délai de préavis

Conformément à la loi relative aux contrats de travail, le travailleur A a droit à un délai de préavis de 3 mois et 12 semaines:

- 3 mois pour l'ancienneté atteinte jusqu'au 31 décembre 2013 inclus;
- 12 semaines pour l'ancienneté atteinte depuis le 1^{er} janvier 2014.

Étape n° 2: composition de la base de calcul de l'indemnité de préavis

Nous évaluons les avantages en nature, tels que la voiture, le smartphone et le PC portable de société, en nous basant sur la jurisprudence. Avec toujours la possibilité, bien sûr, qu'un juge rende une autre décision à ce sujet. Nous partons par ailleurs du principe que l'indemnité de frais ne constitue pas une rémunération déguisée.

Rémunération annuelle brute totale:

Rémunération fixe, 13 ^e mois et pécule de vacances	3.700,00 × 13,92	51.504,00 EUR
Chèques-repas	5,91 × 231	1.365,21 EUR
Ecochèques		250,00 EUR
Voiture de société	300,00 × 12	3.600,00 EUR
Smartphone	25,00 × 12	300,00 EUR
PC portable	25,00 × 12	300,00 EUR
Prime annuelle CP 200		250,00 EUR
TOTAL :		57.569,21 EUR

1 Art. 11/1 loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, MB 9 octobre 2001.

2 Art. 11/5 loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, MB 9 octobre 2001.

Étape n° 3: calcul de l'indemnité de préavis

À partir de la rémunération annuelle brute calculée à l'étape n° 2 (57 569,21 EUR), l'indemnité de préavis relative au délai de préavis calculé à l'étape n° 1 (3 mois et 12 semaines) se calcule comme suit:

- Indemnité de préavis jusqu'au 31 décembre 2013 inclus
 - = 3 mois
 - = $57.569,21 \times 3/12$
 - = 14.392,30 EUR
- Indemnité de préavis depuis le 1er janvier 2014
 - = 12 semaines
 - = $57.569,21/12 \times 3/13 \times 12$
 - = 13.285,20 EUR

Indemnité de préavis brute totale: 27.677,50 EUR

Conclusion

La loi sur le statut unique, entrée en vigueur le 1er janvier 2014, a écarté les discussions relatives à la durée du délai de préavis. Les litiges touchant à l'inclusion de la rémunération variable dans la base de calcul de l'indemnité de préavis sont aussi devenus plus limités. L'évaluation des avantages de toute nature demeure par contre un point de discussion entre employeurs et travailleurs. Lorsque ceux-ci concluent une convention pour régler les modalités de fin du contrat de travail, nous conseillons aux employeurs d'y fixer explicitement le montant de l'indemnité de préavis ou tout au moins la composition de la rémunération annuelle brute avec les travailleurs concernés.

Sara COCKX et Sébastien VAN DAMME
Avocats Schoups

Aucun extrait de cette publication ne peut être reproduit, introduit dans un système de récupération ou transféré électroniquement, mécaniquement, au moyen de photocopies ou sous toute autre forme, sans autorisation préalable écrite de l'éditeur. La rédaction veille à la fiabilité des informations publiées, lesquelles ne pourraient toutefois engager sa responsabilité. **Editeur responsable:** Mirjam VERMAUT, IPCF – av. Legrand 45, 1050 Bruxelles, Tél. 02/626.03.80, Fax. 02/626.03.90 e-mail: info@ipcf.be, URL: <http://www.ipcf.be> **Rédaction:** Mirjam VERMAUT, Gaëtan HANOT, Geert LENAERTS, Frédéric DELRUE, Chantal DEMOOR. **Comité scientifique:** Professeur P. MICHEL, Professeur Emérite de Finance, Université de Liège, Professeur C. LEFEBVRE, Katholieke Universiteit Leuven.

Réalisée en collaboration avec Wolters Kluwer – www.wolterskluwer.be