

Calcul de l'indemnité compensatoire de préavis : la prise en compte d'un bonus ne doit pas être systématique

Le 30 août 2019

Fin du contrat

Le 6 mai dernier, la Cour de cassation a confirmé un arrêt de la Cour du travail de Liège du 8 juin 2017 qui avait refusé de prendre en considération un bonus dans la base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, au motif que le travailleur n'avait pas droit au bonus au moment du congé.

En l'espèce, l'absence de droit au bonus au moment du congé se fonde, d'une part, sur une clause du contrat de travail qui confère un caractère aléatoire au bonus et, d'autre part, sur les mauvais résultats de la société.

1. Article 39 de la loi du 3 juillet 1978

En vertu de l'article 39, §1er, de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, l'indemnité de préavis est calculée sur la base de la rémunération en cours et des avantages acquis en vertu du contrat.

Par rémunération en cours, il faut entendre la rémunération à laquelle le travailleur a droit au moment de la rupture du contrat de travail.

La rémunération en cours comprend à la fois la rémunération fixe et la rémunération variable.

Pour le calcul de la rémunération variable, il y a lieu de prendre en compte la moyenne des douze derniers mois d'occupation.

2. Arrêt de la Cour de cassation du 6 mai 2019

Dans son arrêt, la Cour de cassation précise qu'il ne faut déduire de cette disposition que tout avantage ou rémunération variable payée dans les douze mois antérieurs au congé constitue systématiquement une rémunération ou un avantage en cours au moment du congé.

Ainsi, selon la Cour de cassation :

« lorsqu'un bonus a été octroyé pour une année antérieure et qu'une clause du contrat stipule qu'un tel octroi ne fait pas naître de droit au bonus pour les années ultérieures, le juge peut considérer, selon les circonstances, que le travailleur n'avait pas droit à un bonus au moment du congé, même si l'employeur n'a pas manifesté auparavant sa décision de ne pas octroyer de bonus pour l'année en cours ».

Par conséquent, la Cour de cassation confirme l'arrêt de la Cour du travail de Liège qui avait refusé de prendre en compte un bonus dans la base de calcul, au motif que le travailleur n'avait pas droit au bonus au moment du congé.

En l'espèce, l'absence de droit au bonus au moment du congé repose :

- D'une part, sur une clause du contrat de travail qui confère un caractère aléatoire au bonus en indiquant clairement que « *le paiement du bonus pour une année n'ouvre aucun droit pour les années ultérieures* » ;
- D'autre part, sur le fait qu'aucun cadre de la société n'a perçu de bonus cette année-là en raison des mauvais résultats de la société.

Que retenir ?

Seul le bonus qui fait partie de la rémunération en cours au moment du congé doit être inclus dans la base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

Si, en application du plan bonus de l'entreprise, aucun bonus n'est octroyé durant une année déterminée, il est possible que ce bonus ne constitue pas de la rémunération en cours au moment du congé.

Source : Cass, 6 mai 2019, S.17.0085.F/6.

**Sotra est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social,
dans le secteur privé et le secteur public.
Notre valeur ajoutée découle de l'excellence de nos services et de notre proximité.**

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

www.sotra.be | info@sotra.be