



Précision importante au sujet du délai de préavis applicable aux employés «inférieurs»

Damien FRERE

Le 9 novembre 2009, la Cour de cassation a rendu un important arrêt qui risque de bouleverser fondamentalement la méthode de calcul des indemnités de rupture dues aux employés «inférieurs».

En vertu de l'article 82, §2, de la loi relative aux contrats de travail, lorsque la rémunération annuelle brute ne dépasse pas 30 327 EUR (montant au 1^{er} janvier 2010 ; ce montant sera porté à 30 535 EUR au 1^{er} janvier 2011), le délai de préavis à observer par l'employeur en cas de licenciement des employés engagés à durée indéterminée est d'au moins trois mois pour les employés engagés depuis moins de cinq ans. Ce délai est augmenté de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de cinq ans de service chez le même employeur.

La question se pose de savoir quel délai de préavis est applicable lorsqu'un texte normatif prévoit au autre délai que celui stipulé par l'article 82 précité. En d'autres termes, la règle « trois mois par ancienneté de cinq ans » est-elle une règle absolue ou, au contraire, les parties peuvent-elles y déroger expressément ?

Dans l'affaire examinée par la Cour de cassation, le règlement de travail de l'employeur stipulait que les employés « inférieurs » engagés à durée indéterminée depuis moins de cinq ans avaient droit à un préavis de trente mois en cas de licenciement.

La Cour de cassation a décidé en substance que les termes «au moins» énoncés à l'article 82, §2, de la loi désignent un délai minimum de trois mois. Un délai supérieur en faveur de l'employé peut donc être fixé de commun accord entre les parties, dès la conclusion du contrat de travail, ou être inscrit dans un règlement de travail, dès lors qu'un tel délai est supérieur au minimum légal.

Les parties ne pourraient par contre convenir d'un délai de préavis inférieur à celui fixé par la disposition légale. Les trois mois par tranche d'ancienneté de cinq ans constituent donc un strict minimum auquel il ne peut en aucun cas être dérogé en défaveur du travailleur. Seule la dérogation à l'avantage de l'employé est possible.