



## Réduction du temps de travail : comment calculer l'indemnité de préavis ?

Marie-Eve COMBLEN, avocat

Dans notre brève du mois de mai 2012, nous avons abordé la question de la [protection applicable](#) aux travailleurs bénéficiant d'un régime de réduction du temps de travail (par exemple : crédit-temps, congé parental, congés pour soins palliatifs ...). Dans le cadre de cette brève, nous examinons la manière de calculer la durée du délai ou l'indemnité de préavis à accorder au travailleur licencié qui bénéficiait d'un régime de réduction du temps de travail.

### 1. Durée du délai de préavis : toujours sur base du temps plein

Lorsqu'un travailleur est licencié alors que ses prestations ont été réduites dans le cadre d'un régime de réduction du temps de travail, la durée de son préavis doit être calculée sur la base de sa rémunération (fictive) à temps plein.

#### *Exemple*

Madame X était occupée à temps plein. Suite à la naissance de sa fille, elle a bénéficié d'un congé parental. Dans ce cadre, elle n'exerce plus ses prestations qu'à mi-temps pendant 12 mois. Son employeur décide de la licencier moyennant la prestation d'un préavis. Celui-ci devra être calculé sur sa rémunération fictive à temps plein.

### 2. Calcul de l'indemnité de préavis : différencier selon le régime applicable

La loi précise que l'indemnité de préavis à laquelle a droit un travailleur licencié est calculée sur la base de sa « rémunération en cours » au moment du licenciement. Les cours et tribunaux se sont donc interrogés sur ce concept dans l'hypothèse où un travailleur a réduit la durée de son temps de travail dans le cadre d'un régime d'interruption de carrière ou de crédit-temps.

La Cour de cassation, puis la Cour constitutionnelle ont, toutes deux, considéré que l'indemnité de préavis due à un travailleur qui a réduit ses prestations dans le cadre d'un régime d'interruption partielle de carrière ou d'un crédit-temps, doit être calculée sur sa rémunération effective (**à temps partiel**).

#### *Exemple*

Madame X travaille à temps plein. Elle décide ensuite de réduire ses prestations à 4/5<sup>ème</sup> temps dans le cadre d'un régime d'interruption partielle de carrière pendant 5 ans. Un an plus tard, Madame X est licenciée moyennant une indemnité de préavis. Pour déterminer le montant de celle-ci, l'employeur devra procéder en deux étapes :

- déterminer la durée du préavis sur la base de la rémunération fictive à temps plein;

- convertir la durée du préavis en indemnité : l'employeur multipliera alors la rémunération **effective** (à temps partiel) de Madame X par le nombre de mois de préavis.

Doctrines et jurisprudence estimaient le débat clos.

Un rebondissement est survenu suite au célèbre arrêt Meerts rendu par la Cour de Justice des Communautés européennes le 22 mars 2009. Celle-ci a estimé en effet que, lorsqu'un travailleur réduit ses prestations dans le cadre d'un **congé parental**, l'indemnité de préavis à laquelle il a droit doit être calculée sur la base de sa **rémunération (fictive) à temps plein**. La législation belge a été modifiée pour tenir compte de cette jurisprudence, mais... uniquement concernant le congé parental (et non pas pour les autres formes de réduction des prestations).

### **Exemple**

Madame X travaille à temps plein. Elle obtient ensuite le bénéfice d'un congé parental. Conformément à celui-ci, elle réduit ses prestations d'1/5<sup>ème</sup> durant 15 mois. Un mois plus tard, Madame X est licenciée par son employeur moyennant le paiement d'une indemnité de préavis. Cette indemnité sera calculée sur la base de sa rémunération **fictive** (à temps plein).

Ce régime favorable peut-il s'appliquer aux autres *régimes de réduction du temps de travail* ?

**Non**, le législateur a volontairement choisi de n'appliquer ce système préférentiel qu'aux travailleurs bénéficiant d'un congé parental.

Les cours et tribunaux se sont donc demandé si cette différence de traitement était justifiée et ne menait pas à une discrimination interdite entre :

- d'une part, le travailleur en congé parental qui, s'il est licencié, obtient une indemnité de préavis calculée sur sa rémunération **fictive** (à temps plein);
- d'autre part, le travailleur bénéficiant d'un autre *régime de réduction du temps de travail* qui, s'il est licencié, voit son indemnité de préavis calculée sur sa rémunération **effective** (à temps partiel).

Les juridictions du travail ont donc interrogé à trois reprises la Cour constitutionnelle sur cette question. Cette dernière a estimé qu'il n'y avait pas de discrimination entre ces deux catégories de travailleurs : le congé parental trouve sa source dans une législation européenne alors que les autres régimes sont régis par le droit belge. Par ailleurs, le législateur a pris suffisamment de mesures pour protéger les travailleurs bénéficiant d'un *régime de réduction du temps de travail* : la durée du préavis est ainsi calculée sur la base de la rémunération fictive à temps plein et ils bénéficient par ailleurs d'une protection spécifique contre le licenciement.

Pour l'instant donc, un travailleur licencié qui a réduit ses prestations de travail :

- dans le cadre d'un **congé parental**, verra le montant de son indemnité calculée sur sa rémunération fictive à **temps plein**;
- dans le cadre d'un **régime de réduction du temps de travail** (autre que le congé parental), verra le montant de son indemnité de préavis calculée sur sa rémunération effective (et donc à **temps partiel**).

Il convient cependant de rester attentif aux modifications qui pourraient être apportées dans cette matière.