

## RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

### L'option sur action, un avantage acquis ?

Michaux, Anne-Valérie; Debray, O.

*Published in:*  
Chroniques de droit social

*Publication date:*  
2002

*Document Version*  
le PDF de l'éditeur

#### [Link to publication](#)

*Citation for pulished version (HARVARD):*

Michaux, A-V & Debray, O 2002, 'L'option sur action, un avantage acquis ?', *Chroniques de droit social*, numéro 7, pp. 321-324.

#### **General rights**

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

#### **Take down policy**

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

respectievelijk 119.875 US \$, 35.125 US \$ en 40.593,75 US \$ of in totaal 195.593,75 US \$ had gerealiseerd (appèlconclusie, p. 9 onderaan, en p. 10).

Hieruit volgt dat het arbeidshof het voordeel van de aandelenoptie, verworven krachtens de arbeidsovereenkomst, niet wettig kon weren uit het lopend loon ter bepaling van de opzeggingsvergoeding, omdat dit voordeel niet bepaalbaar zou zijn geweest op het ogenblik van de toekenning ervan, daar waar, ingevolge de lichting van de aandelenoptie in het jaar voorafgaand aan het ontslag eiser een voordeel had bekomen van 195.593,75 US \$ (schending van art. 39 § 1 van de Arbeidsovereenkomstenwet).

#### IV. BESLISSING VAN HET HOF

##### Eerste onderdeel

Overwegende dat, krachtens artikel 45 van de wet van 27 december 1984 houdende fiscale maatregelen, de overeenkomst tot aandelenoptie de geschreven overeenkomst is waarbij een vennootschap zich verbindt aan een werknemer, die aan bepaalde voorwaarden voldoet, tegen een bepaalde prijs en binnen een bepaalde tijd, een bepaald aantal aandelen of delen die haar maatschappelijk kapitaal of het maatschappelijk kapitaal van de vennootschap waarvan zij onweerlegbaar geacht wordt een dochteronderneming te zijn in de zin van de boekhoudwetgeving vertegenwoordigen, over te laten, of het hem in dezelfde mogelijkheden mogelijk te maken in te schrijven op een verhoging van haar kapitaal; dat de optieprijs de prijs van de aandelen is die in deze overeenkomst is vastgesteld, die overeenstemt met de werkelijke waarde van het aandeel op het ogenblik van het sluiten van de overeenkomst tot aandelenoptie en die de werknemer bij de lichting van de optie zal betalen;

Overwegende dat wanneer de werknemer de optie licht en de aandelen sinds het sluiten van de overeenkomst een grotere waarde hebben dan de te betalen optieprijs, de werknemer van een voordeel geniet; dat dit voordeel nog groter is wanneer, na de periode waarin hij de verworven aandelen niet mag teruggeven of overdragen om van de in artikel 45 bedoelde fiscale vrijstelling te kunnen genieten, de werknemer nog met meer winst de aandelen verkoopt;

Overwegende dat de bedoelde aandelen evenwel ook in waarde kunnen dalen zodat het verkrijgen zelf van de aandelenoptie voor de werknemer louter een kans op winst uitmaakt, te beschouwen als een voordeel verworven krachtens de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 39 van de Arbeidsovereenkomstenwet;

Overwegende dat de eventuele winst die de werknemer realiseert wanneer hij de optie licht en later tot verkoop van de aandelen overgaat, uitsluitend het gevolg is van de fluctuaties van de aandelenkoersen en van zijn hoedanigheid van aandeelhouder en niet het gevolg is van de in de uitvoering van de arbeidsovereenkomst verrichte arbeid, noch een voordeel is krachtens de arbeidsovereenkomst;

Overwegende dat eiser aanvoert dat hij in het jaar voorafgaand aan het ontslag op 29 maart 1996 en in het kader van een door verweerster overeengekomen artikel 45 van de wet van 27 december 1984 verleende aandelenoptie 195.593,75 US \$ als voordeel ontvangen had als meerwaarde op de betaalde optieprijs; dat eiser aanvoert dat dit bedrag mede in aanmerking dient te worden genomen voor het bepalen van de hem toekomende opzeggingsvergoeding;

Overwegende dat het arrest beslist dat het verkrijgen op zich van deze aandelenopties kan worden beschouwd als een voordeel, verworven krachtens de arbeidsovereenkomst, maar dat de eventuele gerealiseerde meerwaarde of winst bij de lichting van de optie het uitsluitend gevolg is van de speculatieve fluctuaties van de aandelenkoersen; dat het zodoende het in het onderdeel bedoelde verweer verwerpt en beantwoordt;

Dat het arrest op grond van die redenen zonder schending van de aangewezen wetsbepalingen oordeelt dat de door eiser als aandeelhouder verworven winst van 195.593,75 US \$ geen lopend loon of voordeel was, verworven krachtens de arbeidsovereenkomst, als bedoeld in artikel 39, § 1, tweede lid, van de Arbeidsovereenkomstenwet;

Dat het onderdeel niet kan worden aangenomen;

##### Tweede onderdeel

Overwegende dat het arbeidshof oordeelt dat alleen de toekenning van de aandelenoptie het voordeel krachtens de arbeidsovereenkomst vormt;

Dat het arrest de vordering van eiser tot begroting van de opzeggingsvergoeding mede op grond van het voordeel dat eiser op het ogenblik van de opzegging reeds had verworven na het lichten van de aandelenoptie, niet verwerpt op grond dat het voordeel ingevolge het hem verlenen van de aandelenoptie slechts later kan gewaardeerd worden na het lichten van de optie;

Dat het arrest het gevorderde voordeel verwerpt omdat het een voordeel is dat niet het voordeel is van het verlenen van de optie, maar een voordeel dat ontstaat als een gerealiseerde speculatieve winst in de hoedanigheid van aandeelhouder;

Dat het onderdeel niet kan worden aangenomen;

##### OM DIE REDENEN,

Het Hof,

Verwerpt de voorziening.

##### OBSERVATIONS

##### L'option sur action, un avantage acquis?

###### Introduction

Le phénomène des participations financières est relativement récent, et malgré les premiers textes légaux visant à combler le vide juridique quant à leur traitement en droit social et en droit fiscal, de nombreuses incertitudes subsistent. Dans ce contexte, nous ne pouvons qu'apprécier les arrêts de principe de la Cour de cassation qui viennent clarifier des questions jusque là sujettes à controverse.

En ce sens, l'arrêt rendu par la Cour de cassation le 4 février 2002 est important puisqu'il vient faire – en partie – la lumière sur la question de savoir s'il faut ou non intégrer les options sur actions dans la base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis en cas de licenciement. En d'autres termes, la Cour répond à la question de savoir si l'octroi d'options sur actions au travailleur constitue ou non un «avantage acquis en vertu du contrat» au sens de l'article 39, § 1er, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail (ci-après L.C.T.) qui détermine l'assiette de calcul de l'indemnité de congé en cas de licenciement sans préavis ni motif grave.

###### Définition

Dans son arrêt, la Cour commence par définir la notion d'«option sur action», reprenant la définition assez large donnée par l'article 45 de la loi du 27 décembre 1984 portant des dispositions fiscales. Elle englobe dans cette notion, d'une part, les options sur action au sens strict et, d'autre part, les warrants.

Le mécanisme de l'option sur action au sens strict du terme consiste, pour une société, à attribuer à certains membres de son personnel salarié une option d'achat d'actions qui leur permet, à une date future, d'acquiescer, à un prix fixé au moment où l'option est attribuée (le prix de l'option), un certain nombre d'actions de la

société employeur ou d'une société du groupe de la société employeur<sup>(1)</sup>. Si le même mécanisme porte sur des actions qui doivent encore être émises, on parlera alors de warrants. Les actions sur lesquelles portent l'option ou le warrant sont appelées «actions sous-jacentes».

Afin de bien saisir les nuances du raisonnement adopté par la Cour de cassation dans l'arrêt commenté, il convient de distinguer trois phases caractérisant le mécanisme de l'option sur action:

- l'attribution de l'option (qui suppose une offre et une acceptation);
- l'exercice (ou la levée) de l'option;
- la revente des actions sous-jacentes, après l'exercice de l'option.

La détermination du moment à prendre en considération aura toute son importance pour évaluer la qualité d'«avantage acquis en vertu du contrat» ou non de l'option sur actions, ainsi que pour évaluer, le cas échéant, le montant de ce qui serait qualifié d'avantage acquis en vertu du contrat.

#### *L'option sur action constitue-t-elle un «avantage»?*

Dans son arrêt, la Cour tranche très clairement cette question: l'attribution de l'option sur actions équivaut à l'attribution d'une «chance de gain», qui doit être considérée comme un «avantage». Nous souscrivons à cette analyse de la Cour qui considère que l'octroi de cette chance de gain est constitutive d'un avantage dans le chef du bénéficiaire (dans la mesure toutefois où cette option lui est attribuée gratuitement, et non contre paiement d'un prix).

En effet, le travailleur, qui reçoit un certain délai pour lever une option attribuée gratuitement, ne la lèvera que si le cours du titre sous-jacent a progressé. Si par contre, le cours de l'action sous-jacente a baissé, il s'abstiendra de lever l'option. Le titulaire de l'option sur actions se voit donc offrir une espérance de gain illimitée sans prendre le moindre risque<sup>(2)</sup>, il ne peut donc (mis à part l'impôt) que gagner<sup>(3)</sup>. Il serait dès lors difficile de qualifier cette espérance de gain autrement que comme un avantage.

Cette position de la Cour remet en question les affirmations de certains auteurs qui, jusqu'alors, avaient estimé que l'octroi de l'option sur action ne constituait pas un avantage et que seule la plus-value hypothétique et postérieure réalisée lors de la levée de l'option ou de la revente des actions sous-jacentes pouvait représenter pour le travailleur un avantage<sup>(4)</sup>.

#### *L'option sur action constitue-t-elle un «avantage acquis en vertu du contrat» au sens de l'article 39, § 1er, alinéa 2 de la L.C.T.?*

Il ne suffit pas, pour être prise en considération pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, que l'option sur action constitue un avantage, encore faut-il démontrer que cet avantage est «acquis en vertu du contrat», selon les termes de l'article 39, § 1er, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978. A cet égard, la Cour de cassation a clairement distingué deux phases du mécanisme d'options sur actions: celle de l'attribution de l'option et celle de la levée de l'option.

L'attribution de l'option sur actions constitue, selon la Cour, l'octroi de la chance d'un gain et cette chance de gain doit être analysée comme un avantage acquis en vertu du contrat, c'est-à-dire comme une rémunération constituant la contrepartie du travail presté.

Cette jurisprudence marque une petite révolution puisque la plupart des auteurs<sup>(5)</sup> avaient jusqu'à présent conclu en sens inverse, tirant argument de la définition de l'«avantage acquis en vertu du contrat» donnée par la Cour de cassation elle-même dans un précédent arrêt rendu le 9 mars 1992. Dans cet arrêt, la Cour estimait que «cette rémunération et ces avantages [visés par l'article 39

L.C.T.] sont ceux dont les dispositions légales et les stipulations conventionnelles permettent de fixer avec certitude le montant ou, à tout le moins, le montant minimum au moment du licenciement». L'arrêt du 4 février 2002 invalide donc le raisonnement qui consistait à écarter l'option sur action de la notion d'avantage acquis en vertu du contrat au motif que, au moment de l'octroi de l'option, le montant de l'avantage ne peut pas encore être fixé avec certitude.

Toute autre est la question de savoir si la levée de l'option, et en particulier la plus-value espérée ou réalisée à ce moment, constitue un «avantage acquis en vertu du contrat». La Cour, sur cette question également, a apporté une réponse claire, confirmant ainsi une doctrine et une jurisprudence majoritaires: «Le gain éventuel que le travailleur réalise au moment où il lève l'option ou au moment où il revend les actions, est uniquement la conséquence des fluctuations du cours des actions et de sa qualité d'actionnaire et n'est pas la conséquence de l'exécution du travail convenu dans le contrat de travail, ni un avantage acquis en vertu du contrat» [traduction libre].

La Cour confirme ce que la majorité de la doctrine<sup>(6)</sup> avait déjà souligné, à savoir le fait que la plus-value réalisée par le travailleur qui exerce son option, est sans rapport avec le travail accompli en exécution du contrat de travail et dépend d'éléments indépendants de la volonté de l'employeur: les qualités de bon spéculateur du travailleur, d'une part, et le cours de l'action sous-jacente, d'autre part.

La plus-value – virtuellement – réalisée lors de la levée de l'option ne répond donc pas aux critères de l'article 39, § 1er, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 et ne doit dès lors pas être prise en considération lors du calcul de l'indemnité compensatoire de préavis. Le même raisonnement vaut *a fortiori* pour la plus-value réalisée lors de la revente de l'action sous-jacente une fois l'option exercée.

Nous souscrivons totalement à cette analyse de la Cour. En effet, considérer que la plus-value réalisée à l'occasion de la levée de l'option ou de la revente des actions sous-jacentes est un «avantage acquis en vertu du contrat» à prendre en considération lors de la détermination de l'indemnité compensatoire de préavis<sup>(7)</sup>, conduirait à des situations tout à fait iniques<sup>(8)</sup>. Il suffit pour s'en convaincre d'imaginer la situation de deux travailleurs promérait le même revenu fixe, qui se verraient octroyer le même nombre d'options sur actions, et seraient licenciés à la même date, sachant que l'un, en gestionnaire avisé, aurait levé les options et réalisé une importante plus-value, alors que l'autre, pour d'autres raisons, n'aurait pas (encore) exercé ses options. On comprendrait difficilement qu'au moment de calculer l'indemnité compensatoire de préavis, il soit pris en considération, pour l'un, l'ensemble de sa rémunération, en ce compris la plus-value réalisée, alors que l'on se limite pour le second à la partie fixe de sa rémunération. Il est évident que l'employeur, en octroyant à ces deux travailleurs des options sur actions, n'a pas eu l'intention d'en avantager un par rapport à l'autre. Il leur a à tous deux donné la même «chance de gain». C'est cette chance de gain qu'il conviendra d'évaluer et non les plus-values qui, elles, résultent de la fluctuation du cours des titres et de la gestion privée de leur patrimoine par les deux travailleurs, deux événements totalement indépendants de la volonté de l'employeur.

Au-delà de la certitude désormais établie de ce que l'octroi d'options sur actions constitue un avantage acquis en vertu du contrat au sens de la loi sur les contrats de travail, la question demeure: est-il encore question d'avantage acquis en vertu du contrat dans l'hypothèse où les options ne sont pas octroyées par l'employeur lui-même mais par un tiers (on pense p. ex. à la société mère de l'employeur ou à une société affiliée)?

L'arrêt rendu par la Cour ne nous éclaire pas sur ce point puisque dans le cas dont eut à connaître la Cour, il s'agissait d'options octroyées par un employeur aux employés occupés au sein de l'une de ses succursales (et non une filiale).

(1) J. GHYSBRECHT et B. COLMANT, «Quelques aspects juridiques, fiscaux et financiers du nouveau régime des stocks options», *R.G.F.*, 1999, p. 256.

(2) O. DEBRAY et C. DE RIDDER, «L'actualité des options sur actions: aspects fiscaux et sociaux», *Orientations*, 1999, p. 114.

(3) J. GHYSBRECHT, B et COLMANT, *o.c.*, p. 256.

(4) Cl. WANTIEZ, «Stocks options dans la loi du 26 mars 1999 – Droit du travail et de la sécurité sociale», *J.T.T.*, 1999, p. 348.

(5) N. BEAUFILS, «Les nouvelles formes de rémunération», in *Le contrat de travail et la nouvelle économie*, Bruxelles, éd. du Jeune Barreau de Bruxelles, 2001, p. 143; V. PERTRY, M. GOLDFAYS, «Plan de participation au capital – sous la loupe du droit du travail», *Or.*, 1999, p. 104; Cl. WANTIEZ, *o.c.*, p. 348.

(6) O. DEBRAY et C. DE RIDDER, *o.c.*, p. 120; N. BEAUFILS, *o.c.*, p. 145; P. DE KOSTER et I. VANDERREKEN, «Sociaalrechtelijke vragen bij aandelenopties», *Or.*, 2000, p. 85; Ph. MALHERBE et A. DE SCHOUTHEETE, «Le nouveau régime tributaire des plans d'options sur actions», *J.T.T.*, p. 443; Cl. WANTIEZ, *o.c.*, p. 349; V. PERTRY et M. GOLDFAYS, *o.c.*, p. 104.

(7) Pour autant qu'il soit acquis dans les 12 mois précédant la rupture (*cf.* ci-dessous).

(8) V. PERTRY, M. GOLDFAYS, *o.c.*, p. 113.

Selon certains auteurs, lorsque le système de plan d'octroi d'options sur actions est mis au point par une entité qui n'est pas l'employeur, l'«avantage acquis» ne peut l'être «en vertu du contrat», puisque le contrat, tel qu'entendu par l'article 39, § 1er, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 est, en effet, celui qui lie le travailleur à son employeur<sup>(9)</sup>.

#### *Importance du moment de l'octroi de l'option sur action*

Pour les «avantages acquis en vertu du contrat» qui constituent de la rémunération variable, ce qui est le cas selon nous des options sur actions, l'article 131 de la loi du 3 juillet 1978 fixe une limite dans le temps pour la prise en considération des avantages dans le calcul du délai de préavis et, par voie de conséquence, dans celui de l'indemnité de congé<sup>(10)</sup>: «Pour l'application des articles (...) 82, les commissions et avantages variables sont calculés sur le montant de la rémunération des douze mois antérieurs».

Le mécanisme des options sur actions s'articulant en plusieurs phases, il est particulièrement important de déterminer le moment de chacune des phases et d'observer si ce moment se situe dans les douze mois précédant le licenciement.

Partant du principe, dégagé de l'arrêt de la Cour de cassation du 4 février 2002, selon lequel seule l'attribution de l'option constitue un «avantage acquis en vertu du contrat» au sens de l'article 39 L.C.T., il faut logiquement déduire que c'est le moment de l'acceptation de l'option qui sera pris en considération pour apprécier la condition de l'article 131 L.C.T. Il suffira donc au travailleur de prouver qu'il s'est vu octroyer une option sur actions et qu'il l'a acceptée au cours des douze mois précédant la rupture du contrat pour qu'il faille prendre en considération la valeur de cette chance de gain (cf. *infra*) lors du calcul de l'indemnité de congé. Peu importe donc que l'option ait déjà été levée ou non, peu importe également que le plan d'option prévoie que l'option ne pourra plus être exercée par un travailleur licencié, peu importe encore que les actions sous-jacentes aient déjà été revendues avec une plus-value, pourvu que l'option ait été offerte et acceptée dans le délai prévu par l'article 131 L.C.T.

L'arrêt de la Cour ne nous permet cependant pas de résoudre une autre question, relative à l'application de l'article 131 L.C.T.: faut-il prendre en considération l'option qui est octroyée dans les douze mois précédant la rupture du contrat mais en vertu d'un plan d'options qui, au moment du licenciement, n'est plus susceptible de donner lieu à de nouveaux octrois d'options sur actions?

Suivant par analogie le raisonnement adopté par la Cour de cassation dans son arrêt du 14 novembre 1994<sup>(11)</sup>, il faut répondre par la négative. En effet, dans cet arrêt, la Cour jugeait que ne devait pas être prise en considération dans le calcul de l'indemnité de congé, une gratification qui avait été allouée au travailleur au cours des douze mois précédant son licenciement, mais en vertu d'une convention révoquée depuis lors. La Cour a rappelé que seule la rémunération en cours à laquelle le travailleur a droit au moment de la notification du congé doit être prise en considération pour le calcul de l'indemnité de congé. L'octroi de la gratification n'étant plus un droit en l'espèce au moment du licenciement, il ne convenait plus de l'intégrer à la base de calcul de l'indemnité.

Par analogie, et dans la mesure où l'option sur action constitue un élément de rémunération variable au même titre qu'une gratification, l'option sur actions ne doit pas être prise en considération dans le calcul de l'indemnité de congé si, bien qu'ayant été octroyée au cours des douze mois précédant le licenciement, elle a été octroyée en vertu d'un plan qui ne donnera plus lieu à de nouvelles attributions d'options sur actions.

#### *Comment estimer la valeur de l'octroi d'une option sur actions?*

A présent qu'il est établi par la Cour de cassation que seul l'octroi de l'option sur actions est susceptible de constituer un avantage acquis en vertu du contrat au sens de la loi sur les contrats de travail, et que l'on peut raisonnablement penser que seule l'option attribuée dans les douze mois précédant le licenciement doit être prise en considération pour le calcul de l'indemnité de congé, encore convient-il de déterminer la méthode d'évaluation de cet avantage.

Dans l'arrêt commenté, la Cour n'a pas eu l'occasion de se prononcer sur cette question. Elle n'a fait que confirmer la position du juge d'appel qui avait estimé qu'il ne fallait pas évaluer l'avantage obtenu à la suite de l'exercice des options dans la mesure où l'exercice des options ne pouvait être qualifié d'avantage acquis en vertu du contrat.

Partant, il nous est permis de nous interroger sur l'attitude des tribunaux qui auront à évaluer l'avantage que constitue l'attribution d'une option sur actions. Le point de départ du raisonnement semble acquis: du présent arrêt, il peut logiquement être déduit que c'est la *chance d'un gain* qu'il conviendra d'évaluer. Or, si cette évaluation est possible, notamment au travers de divers modèles mathématiques, elle est cependant malaisée.

Dans ce contexte, la tentation sera grande de «calquer» l'estimation de l'avantage acquis en vertu du contrat au sens de la législation sociale, sur l'estimation forfaitaire qui a été arrêtée par le législateur fiscal dans la loi du 26 mars 1999<sup>(12)</sup>, estimation qui se fonde sur la valeur de l'option sur actions au moment de l'octroi. Nous relevons d'ailleurs déjà une décision du tribunal du travail de Bruxelles du 25 mars 2002<sup>(13)</sup>, qui, après avoir rappelé le principe dégagé par la Cour de cassation dans l'arrêt commenté, décide *par analogie* d'évaluer le montant de l'avantage tiré de l'attribution d'options sur actions, sur la base de l'évaluation forfaitaire de la loi fiscale du 26 mars 1999.

Tout d'abord il est permis de douter du bien-fondé d'une application *par analogie* de la législation fiscale à une question relevant du droit social. En effet, si l'on se réfère à la jurisprudence de la Cour de cassation en matière de méthode d'évaluation des avantages acquis en vertu du contrat, nous savons que la Cour, notamment en ce qui concerne l'avantage tiré de l'utilisation privée d'un véhicule de société, a écarté l'évaluation fiscale forfaitaire, rappelant qu'il convenait d'évaluer la *valeur réelle* que représente l'avantage pour le travailleur<sup>(14)</sup>.

Ensuite, l'évaluation forfaitaire de la loi fiscale occulte plusieurs facteurs qui viennent influencer la valeur réelle des options sur actions. Cette dernière est notamment influencée par le niveau du taux d'intérêt, l'échéance de l'option, le prix d'exercice de l'option, l'échéance des dividendes attendus, la volatilité de l'action sous-jacente<sup>(1)</sup>. Seuls certains modèles mathématiques extrêmement complexes d'évaluation financière, tel le modèle de Black-Scholes<sup>(2)</sup>, sont à même d'offrir une estimation plus nuancée de la valeur des options sur actions.

#### *Conclusion*

L'arrêt rendu par la Cour de cassation le 4 février 2002 est important dans la mesure où il tranche une controverse qui avait donné jusqu'alors lieu à une très abondante doctrine: à suivre la Cour, il est désormais établi que seule l'attribution de l'option sur actions est susceptible de constituer un «avantage acquis en vertu du contrat» au sens de l'article 39 de la loi sur les contrats de travail. Nous sommes rassurés d'observer que la Cour a écarté la thèse de certains auteurs selon laquelle la plus-value réalisée – le cas échéant fictivement – lors de l'exercice de l'option était également un avantage acquis en vertu du contrat. Cette jurisprudence confirme donc l'absence de relation entre l'exécution du contrat de travail et la plus-value réalisée lors de la levée de l'option, voire lors de la revente des actions sous-jacentes.

Sur la base de ce principe, il peut logiquement être déduit que seule l'option sur actions attribuée dans les douze mois précédant la rupture du contrat est susceptible d'être prise en considération pour le calcul de l'indemnité de congé (art. 131 L.C.T.). Encore faut-il qu'elle ait été attribuée en exécution d'un plan d'options sur actions susceptible de donner lieu à de nouvelles distributions d'options sur actions.

Pour que l'option sur actions constitue un avantage acquis en vertu du contrat au sens de l'article 39 de la loi sur les contrats de

(9) N. BEAUFILS, *o.c.*, p. 145; Cl. WANTIEZ, *o.c.*, p. 348.

(10) Cl. WANTIEZ, *o.c.*, p. 347.

(11) Cass., 14 novembre 1994, n° S940030F.

(12) Loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses (*M.B.*, 1er avril 1999).

(13) Trib. Trav. Bruxelles, 25 mars 2002, *inédit*, A.R. n° 4.178/01: «De fiscale waardering houdt rekening met de waarde van het onderliggend aandeel en de looptijd van de opties en is dus realistisch». Le tribunal cite P. DE KOSTER en I. VANDEREKEN, «Het nieuw regime voor aandelenopties», *Or.*, 1993, 121-131.

(14) Cass., 4 janvier 1993, *J.T.T.*, 1993, p. 329.

travail, il conviendra également de démontrer qu'elle a été allouée en vertu du contrat qui lie le travailleur à son employeur. Il n'est donc pas certain que tel est le cas lorsque l'option sur actions est attribuée par un tiers, notamment une société mère ou une société affiliée.

Enfin, quant à l'évaluation de ce qui est désormais qualifié d'avantage acquis en vertu du contrat, nous imaginons sans peine que la tentation sera grande pour les juges du fond, d'appliquer simplement par analogie les règles applicables en matière fiscale, évitant de la sorte tout problème d'évaluation de l'avantage réel tiré de l'attribution de l'option sur actions. Une telle attitude ne se-

rait cependant pas conforme à la jurisprudence de la Cour qui estime de manière générale qu'il ne peut être fait référence à l'évaluation forfaitaire fiscale et que seule la valeur réelle de l'avantage acquis en vertu du contrat doit être prise en considération pour le calcul de l'indemnité de congé. Par ailleurs, l'évaluation forfaitaire de la loi fiscale, bien que très maniable, ne tient pas compte de tous les facteurs qui influencent la valeur réelle des options sur actions.

Olivier DEBRAY et  
Anne-Valérie MICHAUX

## *Jurisprudence:* *Droit judiciaire - Compétence*

## *Rechtspraak:* *Gerechtigd recht - Bevoegdheid*

---

### Cass. (3de k.), 2 april 2001

---

Zet.: HH. Boes, afd. voorz.; WaÛters, Dhaeyer (verslagg.), Stassijns en Dirix, raadsh.  
Op. min.: H. Werquin, adv.-gen.  
Pleit.: Mr. van Eeckhoutte

L. C. M. t/M. (S.00.0140.N)

DROIT JUDICIAIRE – COMPÉTENCE MATÉRIELLE – JURIDICTIONS DU TRAVAIL – ORDRE PUBLIC – ASSURANCE-MALADIE-INVALIDITÉ – ACTION EN DOMMAGES-INTÉRÊTS CONTRE UN ORGANISME ASSUREUR

1. *La compétence matérielle des cours et tribunaux touche à l'ordre public et le juge doit examiner d'office sa compétence.*

2. *Excepté ce qui est prévu à l'article 578, 7° du Code judiciaire, les juridictions du travail ne sont pas compétentes pour connaître d'une demande tendant à l'obtention de dommages-intérêts, et notamment d'une demande fondée uniquement sur une faute commise par un organisme assureur dans le régime de l'assurance maladie.*

GERECHTELIJK RECHT – VOLSTREKTE BEVOEGDHEID – ARBEIDSGERECHTEN – OPENBARE ORDE – ZIEKTEVERZEKERING – VORDERING TOT SCHADEVERGOEDING TEGEN EEN VERZEKERINGSINSTELLING

1. *De volstreckte bevoegdheid raakt de openbare orde en de rechter dient zijn bevoegdheid ambtshalve te onderzoeken.*

2. *Behoudens hetgeen bepaald is in artikel 578, 7° van het Gerechtelijk Wetboek zijn de arbeidsgerechten niet bevoegd om kennis te nemen van een hoofdvordering strekkende tot het verkrijgen van schadevergoeding, inzonderheid niet van een vordering enkel gegrond op een door de verzekeringsinstelling in de ziekteverzekering begane fout.*

(...)

Wat het eerste onderdeel betreft:

Overwegende dat de artikelen 578 tot en met 583 van het Gerechtelijk Wetboek de materiële bevoegdheid bepalen van de arbeidsgerechten;

Dat deze bepalingen de openbare orde raken;

Dat, behoudens het bepaalde in artikel 578, 7°, geen dezer bepalingen aan de arbeidsgerechten de bevoegdheid toekent kennis te nemen van vorderingen strekkend tot het verkrijgen van schadevergoeding;

Overwegende dat het arrest vaststelt dat:

1. verweerder geen verzekeringstussenkomst vordert maar de betaling van de uitvoeringskosten van een vonnis van het vrederecht;

2. de eerste rechter eiser heeft veroordeeld tot «terugbetaling van de schade welke (verweerder) heeft geleden tengevolge van de nalatige houding van (eiser)»;

Dat het arrest<sup>(1)</sup> oordeelt, vooreerst, dat er ambtshalve geen opmerkingen moeten worden gemaakt omtrent de bevoegdheid van de arbeidsgerechten om over het voorgelegde geschil te oordelen, en verder, dat er een oorzakelijk verband bestaat tussen eisers nalatigheid en de door verweerder opgelopen schade;

Dat het arrest dat op die gronden het beroepen vonnis bevestigt, de aangewezen wetsbepalingen schendt;

Dat het onderdeel gegrond is;

OM DIE REDENEN,

Vernietigt het bestreden arrest.

NOOT

Het middel tot cassatie voerde aan:

«De vordering die de verweerder met zijn verzoekschrift neergelegd ter griffie van de Arbeidsrechtbank te Hasselt op 27 februari 1998 formeel weliswaar gericht was tegen de beslissing van de leidend ambtenaar van de Dienst voor administratieve controle van het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering van 3 december 1997 waarbij overmacht aanvaard werd ten aanzien van het laattijdig indienen van de factuur ten belope van 54.828 BEF voor het ziekenhuisverblijf van de echtgenote van de verweerder van 22 juni tot 10 juli 1993, maar het, volgens de vaststellingen van het arbeidshof, niet de bedoeling was van de verweerder de beslissing van 3 december 1997 te bestrijden, maar betaling te krijgen van de 60.151 BEF uitvoeringskosten die hij heeft moeten dragen ingevolge de tenuitvoerlegging van een verstekvonnis van de vrederechter dat hem veroordeelde tot betaling van de voornoemde factuur van 54.828 BEF;

Blijkens de vaststellingen, van het arbeidshof de eigenlijke vordering die de verweerder met zijn verzoekschrift van 27 februari 1998 instelde er derhalve toe strekte vergoeding te verkrijgen van de schade die hij tot beloop van de hierboven vermelde 60.151 BEF uitvoeringskosten beweert te hebben geleden ingevolge nalatigheid van de eiser;

(1) Arbh. Antwerpen, afd. Hasselt, 12 mei 2000.