



N° d'ordre

Expédition

Numéro du répertoire 2022 / 592
R.G. Trib. Trav. 19/3431/A
Date du prononcé 01 avril 2022
Numéro du rôle 2021/AL/24
En cause de : NATIONAL OILWELL VARCO BELGIUM SA C/ R

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 - G

Arrêt

contrat de travail – employé – notion de rémunération en cours

COVER 01-00002629481-0001-0011-01-01-1



EN CAUSE :

NATIONAL OILWELL VARCO BELGIUM SA, BCE 0470.939.849, dont le siège social est établi à 4650 HERVE, Avenue Mercury, Chainieux, 3,

partie appelante, ci-après l'employeur ou NOV,
comparaissant par Maître Marga CAPRONI, avocat à 1000 BRUSSEL, Lloyd Georgelaan, 7,

CONTRE :

Madame **R**

partie intimée, ci-après Madame R.,
comparaissant par Maître Zoé STAS loco Maître Olivier MOUREAU, avocat à 4000 LIEGE, Quai de Rome, 2,

°
° °

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 4 mars 2022, notamment :

- le jugement rendu entre parties le 9 novembre 2020 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 4^{ème} chambre (R.G. 19/3431/A) ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;

- la requête de l'appelante reçue le 12 janvier 2021 au greffe de la Cour de céans et notifiée le même jour à l'intimée et à son conseil en exécution de l'article 1056, 2°, du Code judiciaire ;

- l'ordonnance du 24 février 2021, rendue en application de l'article 747, § 1, du Code judiciaire, qui établit un calendrier de procédure et qui fixe les débats à l'audience de la présente chambre du 15 octobre 2021 ;

- les conclusions de la partie intimée remises au greffe le 1^{er} mars 2021, les conclusions additionnelles de la même partie remises au greffe le 31 mai 2021 et les conclusions additionnelles et de synthèse remises au greffe le 1^{er} septembre 2021 ;



- les conclusions de la partie appelante remises au greffe le 16 avril 2021, les conclusions de synthèse remises au greffe le 14 juillet 2021 et le dossier de pièces reçu au greffe le 13 septembre 2021 ;

- le dossier de la partie intimée déposé à l'audience du 4 mars 2022 ;

Entendu à l'audience du 04 mars 2022 les conseils des parties en leurs dires et moyens ;

°
° °

I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE

Madame R. a déposé une requête au greffe du tribunal du travail en date du 7 novembre 2019, afin d'obtenir le paiement d'une indemnité complémentaire de préavis d'un montant brut de 23.757,31 € à titre principal, et de 13.637,65 € à titre subsidiaire.

Par conclusions du 27 février 2020, elle a formulé une demande complémentaire visant à obtenir le paiement d'un complément de prime de fin d'année pour 2018 et 2019.

Elle a dès lors sollicité en ses dernières conclusions d'instance la condamnation de l'employeur :

- Au paiement de la somme brute de 23.757,31 € à titre principal, et de 13.637,65 € à titre subsidiaire, à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts légaux à dater du 28 février 2019 ;
- Au paiement de la somme brute de 2.000 € à titre de complément de prime de fin d'année 2018, à majorer des intérêts légaux à dater du 31 décembre 2018 ;
- Au paiement de la somme brute de 499,99 € à titre de complément de prime de fin d'année 2019, à majorer des intérêts légaux à dater du 28 février 2019.

Par jugement du 9 novembre 2020, le tribunal du travail a en substance considéré que :

- Aucun élément ne permet de remettre en cause l'accord finalement intervenu entre parties, tel que formalisé dans l'avenant au contrat de travail ;
- La prime de maintien en poste constituait la rémunération fixe d'un travail spécifique et supplémentaire fournit par Madame R. ;
- Le paiement de la prime de maintien en poste constituait une rémunération en cours puisqu'elle a été versée à l'employée mensuellement jusqu'à la rupture effective de son contrat de travail ;



- Le montant de celle-ci a été convenu entre les parties, l'employeur ne pouvant le remettre en cause au motif que l'indemnité compensatoire de préavis serait excessive ;
- Elle devait dès lors être prise en compte pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, ainsi que de la prime de fin d'année en application de l'article 11 du règlement de travail.

Le tribunal a dès lors condamné l'employeur à payer à Madame R. les sommes brutes suivantes :

- 23.757,31 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts légaux depuis le 28 février 2019 ;
- 2.000 € à titre de complément de prime de fin d'année 2018, à majorer des intérêts légaux depuis le 31 décembre 2018 ;
- 499,99 € à titre de complément de prime de fin d'année 2019, à majorer des intérêts légaux depuis le 28 février 2019.

Il a condamné l'employeur aux dépens liquidés à 2.420 €, indemnité de procédure et contribution au fond d'aide juridique comprises, et a considéré qu'il n'y avait pas lieu à déroger au principe de l'exécution provisoire dudit jugement.

Il s'agit du jugement attaqué.

Par son appel, l'employeur sollicite la réformation du jugement dont appel, que les demandes de Madame R. soient déclarées recevables mais non fondées, et sa condamnation aux entiers dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure de 2.420 € par instance.

Madame R. demande pour sa part à titre principal la confirmation du jugement entrepris, et à titre subsidiaire que l'employeur soit condamné :

- Au paiement de la somme brute de 13.637,65 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts légaux à dater du 28 février 2019 ;
- Au paiement de la somme brute de 2.000 € à titre de complément de prime de fin d'année 2018, à majorer des intérêts légaux à dater du 31 décembre 2018 ;
- Au paiement de la somme brute de 499,99 € à titre de complément de prime de fin d'année 2019, à majorer des intérêts légaux à dater du 28 février 2019 ;
- Aux dépens d'instance soit 2.420 € à titre d'indemnité de procédure d'instance et de contribution au fond d'aide juridique.

Elle demande en outre la condamnation de l'employeur aux dépens d'appel, soit l'indemnité de procédure de 2.400 €.



II. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Il ne résulte pas des pièces déposées que le jugement dont appel aurait fait l'objet d'une signification.

L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

III. LES FAITS

Madame R. a été engagée à partir du 1^{er} décembre 2008 comme comptable dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée par NOV, en son entreprise de Chaineux.

En 2018, l'employeur décide de fermer ladite entreprise et de licencier son personnel, par vagues, à partir du 31 août 2018. Il demande cependant à Madame R. de prolonger ses tâches en raison de leurs spécificités et de ses compétences, nécessaires pour le suivi administratif et financier pendant les opérations de clôture, ce qu'initialement elle ne souhaitait pas.

Dans ce cadre, l'employeur lui proposera un projet de convention de maintien en poste, qui n'aboutira pas, et qui en substance prévoyait le droit à une prime de maintien en poste d'un montant brut de 1.000 € par mois en plus du salaire de base, payable 2 semaines après la fin de la période de maintien en poste sous la condition que les différentes tâches mensuelles y indiquées aient été accomplies.

Les négociations sur la poursuite des activités de Madame R. donneront finalement lieu à la conclusion d'un avenant à son contrat de travail couvrant la période du 1^{er} septembre 2018 (rétroactivement) au 31 janvier 2019, qui sera reconduit jusqu'au 28 février 2019.

Cet avenant prévoit que Madame R. assume une série de tâches liées aux opérations comptables de clôture dans le cadre du démantèlement de l'usine, et le paiement d'une prime de maintien en poste de 2.000 € par mois en plus de sa rémunération mensuelle brute.

À l'issue de la relation de travail le 28 février 2019, il ne sera pas tenu compte de cette prime de maintien en poste dans le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis et des primes de fin d'année.

IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL

1. La position de l'employeur

L'employeur fait valoir en substance que :



- La prime de maintien en poste est par nature une prime de rétention, soit une prime exceptionnelle ne faisant pas partie de la rémunération en cours ;
- NOV voulait sécuriser les services de Madame R. car la société dépendait de ses connaissances et compétences, et pour cela était disposée au paiement de ladite prime, la seule chose demandée à Madame R., dont la charge de travail n'a pas augmenté compte tenu de la diminution de l'activité et du personnel de l'entreprise, étant de rester en service plus longtemps que la majorité de ses collègues ;
- Son intention était de payer cette prime de « rétention » en une fois à la fin de la période de rétention, ce que Madame R. qui a demandé à plusieurs reprises d'être licenciée en même temps que ses collègues, n'a pas accepté, le paiement de ladite prime en mensualités ne modifiant toutefois pas la nature de celle-ci ;
- Au moment de son licenciement, Madame R. n'avait plus droit à la prime qui visait uniquement à la motiver à rester en poste et ne constituait pas la contrepartie d'un travail complémentaire ;
- Inclure ladite prime dans le salaire de base de Madame R. aurait pour effet de presque doubler son salaire ;
- À titre subsidiaire, l'inclusion dans le calcul de l'indemnité de rupture et dans celui de la prime de fin d'année de la prime résulterait de « *subterfuges employés par Madame R.* », de sorte qu'il y aurait lieu à application de l'adage « *Fraus omnia corrumpit* », l'insistance de celle-ci à se faire payer ladite prime mensuellement résultant de marchandages, voire de chantages.

2. La position de Madame R.

Madame R. fait valoir en substance que :

- La prime de maintien en poste n'était nullement soumise à une quelconque condition de présence dans l'entreprise à une certaine date, mais était liée à la réalisation de tâches spécifiques dans le cadre de la cessation des activités de l'employeur, du travail complémentaire et des compétences spécifiques ayant été demandées ;
- Travail supplémentaire ou pas, ladite prime était une rémunération fixe complémentaire payée en vertu du contrat de travail et elle doit dès lors être incluse dans la rémunération en cours au moment de la rupture ;
- D'emblée, la convention rédigée par l'employeur prévoyait que cette rémunération complémentaire était due mensuellement en plus du salaire de base, seul son paiement étant alors effectivement prévu en une fois ;
- C'est l'employeur qui a souhaité procéder par le biais d'un avenant au contrat de travail à durée indéterminée, alors qu'elle avait manifesté par la voie de son conseil ne pas souhaiter poursuivre les négociations en vue de la prolongation de son contrat et souhaiter la rupture de celui-ci en application de CCT de fermeture d'entreprise, et c'est volontairement que celui-ci a décidé d'augmenter sa rémunération afin de lui



- faire prestre des tâches particulières dans le cadre de la fermeture de la société, de sorte que l'employeur est tenu par toutes les conséquences juridiques de ses choix ;
- À titre subsidiaire, il y a à tout le moins lieu de tenir compte de cette prime à titre de rémunération variable.

3. La décision de la cour du travail

Les principes

L'article 39, §1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que :

*« Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis [...] est tenue de payer à l'autre partie une indemnité 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.
[...].*

L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat [...] ».

La base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis est ainsi constituée de la rémunération en cours et des avantages acquis en vertu du contrat.

Lorsque l'article 39, § 1 de la loi relative aux contrats de travail traite de la rémunération, cette notion, à défaut de définition légale, doit être comprise dans le sens particulier qui est le sien en droit du contrat de travail. En principe, la rémunération est la contrepartie du travail accompli en exécution d'un contrat de travail. Tous les éléments qui entrent dans le champ de cette notion doivent dès lors être repris dans la base de calcul de l'indemnité de préavis.

Il faut entendre par rémunération "en cours", la rémunération à laquelle le travailleur peut prétendre au moment où naît le droit, à savoir au moment où le congé intervient. Il s'agit des sommes payées au travailleur en espèces, à intervalles périodiques et en contrepartie du travail effectué en exécution du contrat de travail. En pratique, pour les employés, il s'agira de la dernière rémunération mensuelle brute.

On entend par « avantages acquis en vertu du contrat » tous les avantages qui ne sont pas octroyés par l'employeur à titre de dons, de générosités ou de libéralités, mais auxquels le travailleur a droit en vertu du contrat, c'est-à-dire non seulement suite à une clause expresse du contrat, mais aussi en vertu de toute autre source : loi, convention collective de travail, usage ou engagement unilatéral de l'employeur¹.

¹ Concl. Av. gén. LENAERTS avant Cass., 3 avril 1978, *Pas.*, 1978, I, p. 845 cité par W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social*, éd. 2015-2016, Waterloo, Kluwer, p. 2387 ; voir également J. CLESSE, « La



La plupart des avantages acquis en vertu du contrat sont également la contrepartie du travail effectué en exécution du contrat et ont ainsi un caractère rémunérateur. Ils entrent par conséquent déjà en considération pour la fixation de la base de l'indemnité de préavis au titre de rémunération en cours.

Le montant de l'indemnité de préavis est calculé en tenant compte de la rémunération qui revient au travailleur sur la base du contrat de travail par lequel il est lié au jour du congé².

Les primes, notamment les primes octroyées sur une base mensuelle, sont en principes prises en compte dans le calcul de l'indemnité de préavis. Les primes qui ne sont pas octroyées sur une base mensuelle font partie de la rémunération en cours, dans la mesure où l'employé y a eu droit par le passé, et ce jusqu'au licenciement.

Une somme payée à titre exceptionnel et unique constitue certes de la rémunération, mais ne fait pas partie de la rémunération en cours à prendre en considération pour la détermination de l'indemnité de préavis³. Les primes uniques particulières, qui ne sont pas liées aux prestations de travail, ne sont ainsi pas prises en compte.

Si la rémunération fixe que le travailleur gagne au moment du congé fait partie de la rémunération en cours, parallèlement à celle-ci, d'autres avantages complémentaires peuvent être octroyés, qui ne sont pas payés mensuellement. Depuis l'entrée en vigueur de la loi sur le statut unique le 1^{er} janvier 2014, l'article 39, § 1^{er}, alinéa 3 de la loi relative aux contrats de travail stipule explicitement que lorsque la rémunération en cours ou les avantages acquis en vertu du contrat sont partiellement ou entièrement variables, on prend en compte, pour la partie variable, la moyenne des douze mois antérieurs ou, le cas échéant, la partie de ces douze mois au cours de laquelle le travailleur a été en service.

L'exposé des motifs de la loi sur le statut unique précise qu'il y a lieu de tenir compte de la moyenne de cette rémunération et/ou des avantages dont le droit au paiement est exigible dans les 12 mois qui précèdent le congé⁴.

Application

rupture non motivée » in *Contrats de travail : 20^{ème} anniversaire de la loi du 3 juillet 1978*, Éd. Jeune Barreau de Bruxelles, 1998, p. 193 ; A.-V. MICHAUX et O. DEBRAY, « La notion de rémunération pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis » in *Les 30 ans de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail*, Éd. Jeune Barreau de Bruxelles, 2008, pp. 113 et s.

² Cass., 16 novembre 1992, *J.T.T.*, 1993, 230.

³ C. trav. Bruxelles, 27 juin 1990, *J.T.T.*, 1990, 490.

⁴ Exposé des motifs du projet de loi 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, *Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53 3144/001, 19.



En l'espèce, la prime de maintien en poste dont il est question ici a été payée à Madame R. en vertu d'un avenant à son contrat de travail, qui constitue une partie intégrante du contrat de travail ainsi que précisé en son article 1^{er}.

Elle consiste en une prime équivalente à un montant brut supplémentaire mensuel de 2.000 €, qui s'ajoute à la rémunération mensuelle brute de Madame R., et est payée mensuellement ensemble avec la rémunération mensuelle brute de celle-ci.

Madame R. a perçu celle-ci à partir du 1^{er} septembre 2018 et ce sans interruption jusqu'au terme effectif de la relation de travail.

L'article 2.1 dudit avenant prévoit qu'à dater de ce même 1^{er} septembre 2018, Madame R. « *assumera également dans le cadre de sa fonction les tâches liées aux opérations comptables de clôture dans le cadre du démantèlement de l'usine* ».

À l'audience publique du 4 mars 2022, l'employeur a indiqué que ces tâches sont les mêmes que celles qui avaient été reprises de manière spécifique en son projet de convention initial dont il a été question ci-dessus, soit : les clôtures JDE et HFM mensuelles, trimestrielles et annuelles ; les opérations comptables spéciales pour la fermeture de l'installation ; le contrôle légal des comptes 2017 et 2018 ; la déclaration à l'impôt des sociétés 2017 et 2018 ; l'assistance au déménagement des dossiers financiers de l'installation au nouvel emplacement ; le support pour la fonction de paie ; la comptabilité journalière. Ce projet de convention prévoyait également que ces tâches spécifiques devaient être exécutées en sus des tâches relevant de la description d'emploi actuelle de Madame R.

La prime de maintien en poste litigieuse constitue donc bien une contrepartie du travail accompli en exécution du contrat de travail.

Force est dès lors de constater que celle-ci, d'un montant fixe par ailleurs, répond en tous points à la définition de la rémunération en cours au sens de l'article 39, § 1^{er} de la loi relative aux contrats de travail.

Elle est d'autre part le fruit de l'autonomie de la volonté des parties, à l'issue d'une négociation entre celles-ci, la cour rappelant à cet égard que sous réserve des limites légales et résultant de conventions collectives sectorielles, la liberté contractuelle trouve à s'appliquer s'agissant de la fixation de la rémunération du travailleur, non seulement lors de la conclusion du contrat de travail mais également durant le cours de l'exécution de celui-ci. Les parties à une convention peuvent, "de leur consentement mutuel", révoquer leurs conventions et en conclure de nouvelles⁵.

⁵ C. civ., art. 1134, al. 2 ; C. trav. Bruxelles, 9 mai 1990, *J.T.T.*, 1990, p. 423.



Sous réserve des limites posées par la loi et les conventions collectives, il est parfaitement admissible que les parties, dans le cours de l'exécution du contrat de travail conviennent de modifications soit de la méthode de calcul de la rémunération, soit du montant de la rémunération⁶.

La cour n'identifie par ailleurs pas, s'agissant de l'application du principe général du droit *fraus omnia corrumpit* revendiqué par NOV, qui suppose l'existence d'une fraude, « *laquelle implique la volonté malicieuse, la tromperie intentionnelle, la déloyauté dans le but de nuire ou de réaliser un gain* », un quelconque comportement frauduleux dans le chef de Madame R., dont la cour relève qu'elle souhaitait être licenciée en même temps que ses collègues en août 2018 et a spontanément proposé à son employeur de mettre fin au contrat de travail à durée indéterminée sur base de la CCT de fermeture d'entreprise.

C'est dès lors à bon droit que les premiers juges ont considéré que la prime de maintien de poste devait être prise en considération pour déterminer le montant de l'indemnité compensatoire de préavis.

De même, elle doit être prise en compte s'agissant du calcul de la prime de fin d'année, en vertu de l'article 11 du règlement de travail de NOV qui prévoit que « *en ce qui concerne les employés, elle est égale aux appointements du mois de novembre et est accordée prorata temporis sur base des prestations effectives* ».

Enfin, à l'audience du 4 mars 2022, l'employeur a indiqué ne pas formuler de contestations en ce qui concerne les calculs de l'indemnité complémentaire et des compléments de primes de fin d'année opérés par Madame R.

L'appel est par conséquent non fondé.

Les dépens

Aucun appel n'est formé en ce qui concerne les dépens de première instance. Le jugement subsiste sur ce point.

Aux termes de l'article 1017 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le juge décrète.

⁶ Cass., 28 mai 1979, *J.T.T.*, 1980, p. 99 ; X. (P. Humblet, éd.), *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Anvers, Intersentia, 1999, p. 51 ; V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, Bruxelles, Bruylant, 1996, p. 359.



En sa qualité de partie succombante, l'employeur sera donc condamné aux dépens d'appel, ainsi qu'il sera précisé au dispositif du présent arrêt.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Déclare l'appel recevable et non fondé,

Confirme le jugement dont appel dans toutes ses dispositions ;

Délaisse à l'employeur ses propres dépens d'appel, et le condamne aux dépens de Madame R., liquidés à la somme de 2.400 € à titre d'indemnité de procédure d'appel, ainsi qu'à la somme de 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M. Claude DEDOYARD, Conseiller faisant fonction de Président,
M. Ioannis GILTIDIS, Conseiller social au titre d'employeur,
M. Constant LEHANSE, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont entendu les débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal,
assistés de Monsieur Joël HUTOIS, Greffier.

Le Greffier

les Conseillers sociaux

Le Président

et prononcé en langue française à l'audience publique de la Chambre 3 - G de la Cour du travail de Liège, division Liège, en l'aile sud du Palais de Justice de Liège, sise à 4000 LIEGE, place Saint-Lambert, 30, le PREMIER AVRIL DEUX MILLE VINGT-DEUX, par le Président, assisté de Monsieur Joël HUTOIS, Greffier.

Le Greffier

Le Président

