

**Tribunal du Travail de Liège - Division de Liège**  
**Jugement de la Quatrième chambre du 09/11/2020**

---

**En cause :**

R:

Partie demanderesse, comparaisant personnellement et assistée par son conseil Me MOUREAU OLIVIER, avocat, à 4000 LIEGE, quai de Rome, 2,

**Contre :**

**NATIONAL OILWELL VARCO BELGIUM sa**, (BCE: 0470.939.849),  
Dont le siège social est sis av. Mercury, Chaineux 3 à 4650 HERVE

Partie défenderesse,

Comparaisant par Me CAPRONI MARGA (SQUIRE PATTON BOGGS), avocat, à 1000 BRUXELLES, Avenue Lloyd George, 7,

---

**I. La procédure**

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance et ses annexes reçues au greffe le 7/11/2019 ;
- l'ordonnance 747§1 CJ rendue le 21/1/2020 ;
- les conclusions des parties ;
- les dossiers des parties ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **12/10/2020**.

**II. Les faits**

Madame R( ) est engagée initialement par la S.A. ROBBINS & MYERS à partir du 1/12/2008, dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de 6 mois. Les activités de la société sont transférées à la S.A. National Oilwell Varco Belgium (ci-après, la S.A. NOV) alors que le contrat de travail de madame R( ) se mue en un contrat à durée indéterminée.

Elle assure alors la fonction de comptable et « *diverses tâches qui pourront varier en fonction des besoins de la société* »<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Pièce 1.1. du dossier du demandeur

En 2018, la S.A. NOV, active dans le secteur pétrolier et gazier, décide de fermer son entreprise de Chaineux où madame R exerce ses fonctions<sup>2</sup>. Le personnel de la société est alors progressivement licencié.

Toutefois, il est demandé à madame R de poursuivre ses tâches compte tenu de la spécificités de celles-ci.

La S.A. NOV et madame R négocient alors les conditions de poursuite de ses activités ; une convention de maintien en poste est proposée à l'employée mais n'aboutit pas.

Finalement, un avenant à son contrat de travail est signé et couvre la période du 01/09/2018 au 31/01/2019 ; il est reconduit jusqu'au 28/02/2019.

L'avenant formalise les attentes de la société quant aux prestations attendues de l'employée, ainsi que le paiement d'une « prime de maintien en poste » équivalente à un montant brut supplémentaire de 2 000 € par mois en plus de la rémunération mensuelle brute. La prime est payée en même temps que la rémunération mensuelle et figure sur les fiches de paie de l'employée.

Lors de la rupture du contrat de travail, madame R perçoit une indemnité de rupture laquelle n'inclut pas la prime mensuelle de 2 000 € perçue depuis le 01/09/2018.

Suite au refus de la S.A. NOV de majorer l'indemnité de rupture et les primes de fin d'année 2018 et 2019 en tenant compte de cette prime, l'intéressée introduit la présente procédure.

### III. L'objet de la demande et la position des parties

Aux termes de ses dernières conclusions, madame R postule, outre les dépens, la condamnation de son ancien employeur aux montants suivants :

- « une indemnité complémentaire de préavis fixée, à titre principal, à la somme de 23.757,31 € bruts et, à titre subsidiaire, à la somme de 13.637,65 € bruts, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 28 février 2019 ;
- une somme de 2.000 € bruts à titre de complément de prime de fin d'année 2018, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 31 décembre 2018 ;
- une somme de 499,99 € bruts à titre de complément de prime de fin d'année 2019, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 28 février 2019 ».

**Madame R** soutient que la prime mensuelle de 2 000 € versée lors de la prolongation de son contrat constitue la contrepartie d'un travail dont il y a lieu de tenir compte dans le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis. Elle relève que cette prime a rémunéré un travail complémentaire à celui exécuté habituellement au sein de la société mais également, des compétences spécifiques mises en œuvre dans le cadre de la fermeture de la société. Les primes de maintien en poste constituent, selon elle, une rémunération fixe. À titre subsidiaire, elle soutient que ces primes doivent être qualifiées de rémunérations variables.

<sup>2</sup> La société délocalise l'ensemble des activités au Moyen-Orient.

En application de l'article 11 règlement de travail, elle sollicite que le calcul de la prime de fin d'année tienne compte des primes de maintien en poste.

La S.A. NOV soutient que la prime de maintien en poste est une prime de rétention qui présente un caractère exceptionnel et ne peut, à ce titre, être comprise dans le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis. Elle estime qu'il y a lieu de faire application de la jurisprudence selon laquelle les éléments rémunérateurs qui ne sont pas habituels au cours des mois précédents le licenciement ne constituent pas une rémunération au sens de l'article 39 §1<sup>er</sup>, alinéa 2 de la loi relative contrat de travail du 03/07/1978.

Elle soutient encore que les primes ne peuvent être prises en compte dans le calcul des primes de fin d'année ; le règlement de travail réfère à des « appointements », notion à laquelle n'appartiennent pas lesdites primes.

#### IV. La recevabilité

La demande est recevable, pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux.

La recevabilité n'est par ailleurs pas contestée par la partie défenderesse.

La compétence du Tribunal de céans est justifiée au regard des articles 578,1° (compétence d'attribution) et 627, 9° (compétence territoriale) du Code judiciaire, madame Ri étant occupée sur le territoire de Liège.

#### V. L'analyse et la décision

##### a- En droit

En vertu de l'article 39, §1<sup>er</sup>, alinéas 1 et 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail :

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

*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. »*

À défaut de définition légale de la notion de rémunération, la Cour de cassation l'a définie comme « la contrepartie du travail effectué en exécution du contrat de travail<sup>3</sup> ». La rémunération n'est « en cours » que si le travailleur peut faire valoir un droit à cette rémunération au moment du licenciement<sup>4</sup>.

La Cour de cassation a jugé que la circonstance qu'une rémunération est octroyée à titre exceptionnel implique non seulement que le travailleur ne peut plus faire valoir un droit à cette rémunération pour l'avenir, mais également que cette rémunération exceptionnelle, fût-elle payée dans les 12 mois précédant le congé, ne constitue pas un élément de la rémunération «

<sup>3</sup> Cass., 20 avril 1977, J.T.T., 1977, p. 180 avec concl. de l'av. gén. Lenaerts;

<sup>4</sup> Cass., 3 févr. 2003, J.T.T., 2003, p. 262; Cass., 18 sept. 2000, Pas., 2000, I, 477; Cass., 14 nov. 1994, Chron. dr. soc., 1995, p. 123; J.L.M.B., 1995, p. 1124; J.T.T., 1995, p. 348.

en cours » (d'acquisition) au moment du congé ; cette rémunération ne doit pas être intégrée dans la base de calcul du montant de l'indemnité de préavis<sup>5</sup>.

Ainsi, pour calculer l'indemnité de rupture, « il convient d'identifier tous les éléments composant la rémunération en cours au moment du conge (premier clichage indemnitaire) et, ensuite, de vérifier dans quelle mesure ces éléments auraient été payés ou octroyés au travailleur au cours du préavis si ce dernier avait été presté (deuxième clichage indemnitaire) »<sup>6</sup>.

En ce qui concerne les primes et gratifications, elle sont généralement obtenues en contrepartie du travail et répondent dès lors à la notion de rémunération puisqu'elles s'acquière – en principe- au fur et à mesure du travail fourni en exécution du contrat de travail.

Selon J-F NEVEN, pour déterminer si une prime est incluse dans la notion légale de rémunération, il convient de tenir compte, dans chaque cas d'espèce, des différentes conditions et circonstances pouvant affecter son octroi<sup>7</sup>.

#### **b- En l'espèce**

1.

Madame R et la S.A. NOV conviennent que les compétences spécifiques de la première sont nécessaires à la bonne gestion de la déstructuration de l'entreprise belge de la seconde. Les parties ont donc négocié les conditions de poursuite de l'activité, nonobstant le licenciement des autres employés de la société.

La S.A. NOV dépose le projet de convention de maintien en poste initialement soumis à madame R ; il prévoyait le paiement de la prime de maintien en poste à la fin de la période de rétention, le paiement étant conditionné à un contrôle préalable de l'employeur.

L'article 1.1.3. de ce projet de convention était libellé comme suit :

*« La Prime de Maintien en Poste sera payée en sa totalité dans les 2 semaines après la fin de la Période de Maintien en Poste sous la condition que les tâches mensuelles énumérées dans la clause 1.2 ont été accomplies. La Société vérifiera et confirmera cette réalisation sur une base mensuelle, en toute raisonnable et en toute bonne foi »*

Madame R refuse de signer cette convention, en raison de l'incertitude du paiement de la prime.

Ce n'est qu'après une négociation entre les parties, qu'un avenant au contrat de travail de l'intéressée est finalement signé ; l'intervention du syndicat puis du conseil de madame R dans cette négociation ne peut lui être reproché, compte tenu notamment du contexte social. La S.A. NOV fait preuve d'une certaine mauvaise foi, lorsqu'elle soutient avoir accepté de payer la prime mensuellement contre son gré et non selon les modalités visées dans le projet de convention initialement soumis à l'intéressée ; elle avait à l'époque besoin

<sup>5</sup> Cass. (3e ch.), 3 février 2003, *J.T.T.*, 2003, p. 262.

<sup>6</sup> PELTZER, L., "Morceaux choisis concernant le mode de calcul de l'indemnité de rupture" in L. DEAR et E. PLASSCHAERT (eds.), *Le contrat de travail revisité à la lumière du XXIe siècle*, Bruxelles, Larcier, 2018, 401-451

<sup>7</sup> Voy. J-F- NEVEN, « La base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis : quelques notions controversées.... », *J.T.T.*, 2005, p. 97 à 104.

des services de madame R et a choisi de maintenir la relation de travail selon les conditions négociées et acceptées par les deux parties.

Aucun élément ne permet de remettre en cause l'accord finalement intervenu entre l'employeur et son employée tel que formalisé dans l'avenant au contrat de travail.

2.

L'article 2 de l'avenant au contrat de travail, applicable à partir du 1/09/2018<sup>8</sup>, dispose notamment que :

*2.3. Du 1<sup>er</sup> septembre au 31 janvier, l'Employée aura droit à une prime de maintien en poste qui équivaldra à un montant brut supplémentaire de 2.000,00 € par mois en plus de la rémunération mensuelle brute de l'Employée [...] »*

*2.4. La prime de maintien en poste sera payée mensuellement ensemble avec la rémunération mensuelle brute de l'entreprise. En cas de fin anticipée du contrat, la prime sera calculée au prorata.*

L'article 3 de l'avenant précise que toutes les autres dispositions du contrat de travail restent valables et sans modification.

Selon la S.A. NOV, la prime mensuelle doit être qualifiée d'exceptionnelle et n'est pas rémunératoire ; elle vise à compenser le seul fait d'avoir accepté de rester à son service, vu le contexte de démantèlement. Elle soutient que les opérations effectuées par son employée après le départ de ses collègues (opérations comptables de clôture) ne s'ajoutaient pas à ses tâches régulières mais venaient compenser la réduction effective de ces tâches.

Madame R conteste ces affirmations et soutient que la prime constitue une compensation de rémunération puisque, suite au contexte social, une liste spécifique de tâches lui a été assignée. Elle renvoie à cet égard au projet de convention de maintien en poste qui lui avait été soumis ; ce projet prévoyait : « a) l'exécution des tâches entreprises dans le cadre de sa description d'emploi actuelle et b) exécuter avec diligence toutes les actions nécessaires dans le processus de préparation et d'exécution de la Fermeture envisagée, en particulier les accords spécifiques de maintien des postes suivants » (le projet reprend une liste de tâches)<sup>9</sup>.

La spécificité des tâches de l'employée a ensuite été formulée à l'article 2.1 de l'avenant au contrat de travail :

*« A partir du 1er septembre 2018, l'Employée assumera également<sup>10</sup> dans le cadre de sa fonction les tâches liées aux opérations comptables de clôture dans le cadre du démantèlement de l'usine. L'Employée s'engage à consacrer tout son savoir-faire et tout son temps de travail aux obligations prévues dans le cadre de la présente convention de maintien en poste ».*

Il ressort des termes de l'avenant, corroborés par le projet de convention de maintien en poste, que madame R a vu ses tâches augmenter puisque, outre ses fonctions initiales, elle devait effectuer les opérations comptables de clôture.

<sup>8</sup> Pièce 2.1 du dossier du demandeur

<sup>9</sup> Article 1.2.1 du projet de convention déposé dans les dossiers de chaque partie

<sup>10</sup> C'est le Tribunal qui souligne.

L'intention des parties était que ce travail supplémentaire - qui n'avait pas lieu d'être avant le démantèlement de l'entreprise – soit rémunéré à sa juste valeur.

Par ailleurs, si une réduction des tâches régulières était démontrée par la S.A. NOV - *quod non* – il n'est pas exclu que la mission de clôture comptable suppose une augmentation du temps de travail de madame R. en regard à la spécificité de ces tâches.

Cette intention est également démontrée par les termes de l'avenant qui dispose que la prime mensuelle est payée « *en plus* » de la rémunération mensuelle brute. Le fait que la prime se distingue de la rémunération sur les fiches de paie est sans incidence sur la volonté que cette prime rémunère le travail de l'employée.

L'employeur reconnaît même, en termes de conclusions<sup>11</sup>, une surcharge de travail créée par la fermeture. Les affirmations de la S.A. NOV selon lesquelles la charge de travail de son employée n'a pas augmenté ne sont, en tout état de cause, pas démontrées. Si la diminution de l'activité courante de l'entreprise peut se concevoir, rien ne permet de l'établir en l'espèce ; les exemples évoqués par la S.A. NOV ne sont pas documentés.

Il est établi que la prime de maintien en poste constitue la rémunération *fixe* d'un travail spécifique et supplémentaire fournit par l'intéressée.

Le paiement de la prime de maintien en poste constitue une rémunération *en cours* puisqu'elle a été versée à l'employée mensuellement jusqu'à la rupture effective de son contrat de travail. Si madame R. avait été amenée à prêter un préavis, compte tenu de la spécificité du contexte social, la prime de maintien en poste aurait été payée. Sinon, il est évident que madame R. aurait refusé de prêter un tel préavis et/ou de poursuivre ses activités au sein de l'entreprise, sous les liens d'un contrat de travail.

La jurisprudence de la Cour de cassation avancée par la S.A. NOV n'est pas transposable puisqu'elle concerne le paiement d'un bonus unique et exceptionnel, alors qu'en l'espèce, la demanderesse a perçu une prime mensuelle au cours de l'exécution de son contrat de travail.

La S.A. NOV soutient encore les montants réclamés démontrent à eux seuls le caractère exceptionnel de la prime, ce qui justifie qu'ils ne soient pas intégrés dans le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

Cet élément est insuffisant pour remettre en cause le caractère rémunérateur de la prime ainsi que son paiement au cours de l'exécution du contrat. Le montant mensuel de 2 000 € a été convenu entre les parties et la S.A. NOV *in tempore non suspecto* ; elle ne peut le remettre à présent en cause au motif qu'il est excessif (plus précisément, une indemnité compensatoire de préavis excessive).

Il est clairement démontré qu'en l'espèce, la S.A. NOV n'assume pas les conséquences des choix juridiques qui ont, *in fine*, été posés à savoir la continuité du contrat de travail de madame R. selon les modalités convenues et non la conclusion d'une convention avec le paiement d'une prime conditionnée à la présence de l'intéressée.

---

<sup>11</sup> Page 8/12 des conclusions du défendeur

4.

Madame F doit également être suivie lorsqu'elle soutient que la prime doit être prise en considération pour déterminer le montant de la prime de fin d'année.

L'article 11 du règlement de travail<sup>12</sup> dispose que la prime de fin d'année est égale aux appointements du mois de novembre et est accordée *pro rata temporis* sur base des prestations effectives.

La S.A. NOV estime que seule la rémunération fixe doit être prise en compte pour le calcul de la prime, ce qui n'est pas la prime de maintien de poste.

Pour les mêmes motifs que ceux exposés-ci-dessus, il y a lieu de considérer que la prime de maintien de poste constitue une rémunération fixe qui entre en ligne de compte, pour le calcul du treizième mois.

#### PAR CES MOTIFS

**Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,**

Après avoir délibéré,

**Reçoit le recours,**

**Le dit fondé,**

**Condamne la S.A. NATIONAL OILWELL VARCO BELGIUM au paiement des sommes suivantes à madame Monique R**

- 23.757,31 € bruts à titre d'une indemnité complémentaire de préavis à majorer des intérêts au taux légal depuis le 28/2/2019 ;
- 2.000 € bruts à titre de complément de prime de fin d'année 2018 à majorer des intérêts au taux légal depuis le 31/12/2018 ;
- 499,99 € bruts à titre de complément de prime de fin d'année 2019 à majorer des intérêts au taux légal depuis le 28/02/2019,

**Condamne la S.A. NATIONAL OILWELL VARCO BELGIUM aux dépens liquidés à 2 420 € (indemnité de procédure + contribution au fond d'aide juridique).**

**Dit qu'il n'y a pas lieu à déroger au principe de l'exécution provisoire du présent jugement.**

<sup>12</sup> Pièce 1.2 du dossier du demandeur

---

**AINSI jugé par la Quatrième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:**

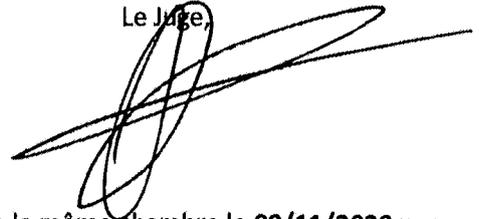
DESIR SARAH,  
MENDOLIA MIRELLA,  
PAUL MARC,

Juge, président la chambre,  
Juge social employeur,  
Juge social employé,

Les Juges sociaux,

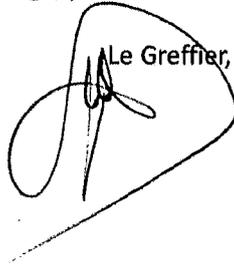


Le Juge,



Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **09/11/2020** par **DESIR SARAH**, Juge, président la chambre, assistée de **MASSART MICHELE**, Greffier,

Le Greffier,



Le Juge,

