



Numéro du répertoire

2025 /

Date du prononcé

4 novembre 2025

Numéro du rôle

2024/AB/516

Décision dont appel
tribunal du travail du Brabant
Wallon, division Nivelles
23 mai 2024
23/435/A

Expédition

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail - employé
Arrêt contradictoire
Définitif

Madame S. D.,

partie appelante,

ayant pour conseil et comparaisant par Maître C. D., avocate à 1060 Bruxelles,

contre

La S.A. KEYRUS LIFE SCIENCE, dénommée actuellement **ALSINOVA BELGIUM**,
BCE 0821.010.572,
dont le siège est établi à 1410 Waterloo, Drève Richelle 161 bte 18,

partie intimée,

ayant pour conseils Maître V. S. et Maître S. M., avocats à 2800 Mechelen, et comparaisant
par Maître V. S., avocate.

*

*

*

1. La procédure devant la Cour du travail

1.

La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement dont appel, prononcé le 23 mai 2024 par la 1^e chambre du Tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles (RG 23/435/A),
- la requête d'appel de Madame S. D. reçue le 26 juillet 2024 au greffe de la Cour,
- les conclusions déposées par la S.A. Keyrus Life Science le 15 novembre 2024,
- les dossiers de pièces déposés par les parties.

2.

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 7 octobre 2025.

Elles n'ont pas pu être conciliées.

Le conseil de Madame S. D. a déposé à l'audience un inventaire de son dossier de pièces, ce à quoi le conseil de la S.A. Keyrus Life Science ne s'est pas opposée.

La cause a été plaidée et ensuite prise en délibéré lors de cette audience.

3.

La Cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

2. Les demandes originaires et le jugement dont appel

2.1. Les demandes originaires

4.

Par requête reçue au greffe du Tribunal du travail du Brabant wallon le 9 mai 2023, Madame S. D. a introduit la procédure à l'encontre de la S.A. Keyrus Biopharma, devenue ensuite Keyrus Life Science puis Alsinova Belgium.

Au terme de ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées devant le Tribunal le 31 janvier 2024, elle formulait ses demandes comme suit :

« Condamner la partie défenderesse au paiement

A titre principal :

- *De l'indemnité de protection liée à la prise du crédit temps pour motif équivalente à 6 mois de rémunération, calculée sur sa rémunération avant la prise de son crédit-temps ;*
- *D'une indemnité pour s'être rendu coupable de discrimination basée sur le genre équivalente à 6 mois de rémunération, calculée sur sa rémunération avant la prise de son crédit-temps.*

A titre subsidiaire : d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération, calculée sur sa rémunération avant la prise de son crédit-temps.

En tout état de cause :

- *La condamnation de KEYRUS au paiement d'arriéré de salaire et d'indemnité de préavis évalués à 1 euro provisionnel, calculés sur sa rémunération avant la prise de son crédit-temps ;*
- *La condamnation de KEYRUS à produire les documents nécessaires au calculs exact de l'indemnité de préavis de Madame D. ;*
- *La condamnation de KEYRUS au paiement des entiers frais et dépend de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure minimale ».*

A la demande expresse du Tribunal lors de l'audience de vérification qui s'est tenue le 4 avril 2024, elle a liquidé ses demandes comme suit dans un courrier du 16 avril 2024 :

- 31.480,32 € brut pour l'indemnité de protection liée à la prise du crédit-temps,
- 31.480,32 € brut pour l'indemnité de discrimination fondée sur le genre,
- 20.583,29 € pour l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,
- 7.161,14 € pour la différence entre l'indemnité de préavis reçue et celle à laquelle elle a droit.

5.

Au terme de ses deuxièmes conclusions de synthèse déposées devant le Tribunal le 27 mars 2024, la S.A. Keyrus Life Science demandait au Tribunal « *de déclarer les demandes de la demanderesse recevables, mais non fondées et de condamner la demanderesse à l'entière des frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, évalués à 4.500 euros pour la concluante* ».

2.2. Le jugement dont appel

6.

Par jugement du 23 mai 2024, la 1^e chambre du Tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles, statuant contradictoirement, a déclaré les demandes de Madame D. recevables, mais non fondées et l'en a déboutée. Le Tribunal a condamné Madame D. aux frais et dépens de l'instance liquidés d'office à la somme de 4.500,00 € et a délaissé à celle-ci la somme de 24,00 € au titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

3. Les demandes en appel

7.

Par sa requête d'appel déposée le 26 juillet 2024, Madame D. formule les demandes suivantes :

« Déclarer l'appel recevable et fondé et en conséquence :

- *Réformer le jugement en a quo en ce qu'il a considéré que le licenciement de Madame D. était étranger à la prise de son crédit-temps et en conséquence condamner Keyrus au paiement de l'indemnité de protection équivalente à six mois de rémunération ;*
- *Réformer le jugement a quo en ce qu'il a considéré que Madame D. s'était désistée de sa demande concernant (i) le paiement de son indemnité de préavis calculé sur son temps-plein et (ii) la production de documents permettant ce calcul et en conséquence :*
 - o *Avant-dire droit, condamner Keyrus à produire les documents suivants :*
 - *Intervention de l'employeur relatifs à l'assurance groupe ;*
 - *Intervention de l'employeur relatifs à l'assurance hospitalisation.*
- *Condamner Keyrus au paiement de la différence entre le paiement déjà effectué et le calcul final.*
- *Réformer le jugement a quo en ce qu'il a considéré que l'entièreté des dépens de première instance, en ce compris l'indemnité de procédure, devaient être supportés par Madame D., alors que ceux-ci devaient être ventilés entre les parties et en conséquence dire pour droit que chaque partie supporte ses propres frais dès lors que Keyrus a volontairement acquiescé à une des demandes de Madame D. dans son principe en effectuant un paiement avant la date de plaidoirie ;*

- *Condamner Keyrus aux entiers frais et dépens de la procédure devant la Cour du travail, en ce compris l'indemnité de procédure de base ».*

Madame S. D. n'a pas déposé de conclusions dans le cadre de l'instance en appel.

8.

Au terme de ses conclusions d'appel déposées le 15 novembre 2024, la S.A. Keyrus Life Science formule le dispositif suivant :

« La concluante sollicite

- *Quant à la demande d'un paiement d'un solde d'indemnité de préavis : de déclarer cette demande irrecevables, au moins non fondée*
- *Quant aux autres demandes : de les déclarer recevables mais non fondées*
- *De confirmer le jugement a quo dans son totalité et finalement*
- *de condamner l'appelante à l'entièreté des frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, évalués à 3.000 euros pour la concluante ».*

A l'audience du 7 octobre 2025, le conseil de la S.A. Keyrus Life Science a en outre liquidé à 275,60 € les frais de signification du jugement entrepris. Le conseil de Madame S. D. a marqué son accord sur cet ajout.

4. Les faits

Les principaux faits *pertinents* de la cause, tels qu'ils ressortent des pièces et des écrits de procédure, ainsi que des explications données à l'audience du 7 octobre 2025, peuvent être résumés comme suit.

9.

La société Keyrus Life Science est spécialisée dans le service d'accompagnement en recherche clinique.

La branche belge Keyrus Biopharma appartient au groupe international Keyrus Group présent dans 22 pays sur quatre continents.

En juillet 2025, l'assemblée générale des actionnaires de Keyrus Life Science a voté un changement de dénomination sociale. La société s'appelle désormais Alsinova Belgium. Ce changement de dénomination a été publié aux Annexes du Moniteur belge du 7 juillet 2025.

Les faits qui sous-tendent le présent litige étant antérieurs au changement de dénomination sociale survenu en juillet 2025, l'employeur sera dénommé Keyrus dans la suite de l'exposé relatif à ces faits et dans l'analyse qui sera faite par la Cour.

10.

Madame S. D. est entrée au service de la société Keyrus Biopharma le 9 septembre 2019 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité de « *Clinical Research Associate* »¹ (ci-après « CRA »).

Elle a été intégrée au sein du département « *Clinical Research Organisation* » (ci-après « CRO ») composé de cinq personnes. Ce département travaillait en collaboration avec une équipe de « *Medical Writing* » composée de trois personnes. Ces huit personnes étaient placées sous l'autorité d'un « *Head of CRO Belgium* »².

Un CRA travaille en général pour plusieurs clients simultanément. Il effectue ses prestations dans les bureaux de Keyrus ou en télétravail ou encore en visites de monitoring sur les sites des investigateurs en charge de l'étude clinique.

11.

En mars 2020 débute la pandémie de covid-19. Madame D. est mise en chômage pour force majeure corona à temps partiel, comme la plupart des employés de Keyrus.

12.

En septembre 2020, Madame S. D. annonce son état de grossesse à sa supérieure.

En novembre 2020, elle organise son absence prochaine pour son repos d'accouchement prévu à partir du début du mois de mars 2021.

Le 18 novembre 2020, elle annonce à son employeur la date exacte de prise du début de son repos d'accouchement et le fait qu'elle souhaite prendre deux mois de congé sans solde à défaut de pouvoir trouver des crèches ouvertes et accessibles avant³.

Fin janvier 2021, Madame D. demande confirmation de la possibilité de prendre deux mois de congé d'allaitement sans solde suivis de ses congés légaux immédiatement après la fin du congé de maternité.

13.

À partir du début du mois de mars 2021, Madame S. D. est en congé de maternité, suivi d'un congé d'allaitement, de ses vacances annuelles, d'un congé parental, de vacances et RTT et, enfin, d'un congé sans solde.

¹ Pièce A.1 du dossier de Keyrus.

² Pièce B.6 du dossier de Keyrus.

³ Pièces 1, 22 et 23 du dossier de Mme D.

Elle reprend le travail le 3 janvier 2022, d'abord dans le cadre d'un congé parental à mi-temps jusqu'au 28 février 2022, ensuite dans le cadre d'un crédit-temps, avec motif de soins à un enfant de moins de 8 ans, à concurrence de 50 % à partir du 1^{er} mars 2022.

14.

Par courrier recommandé du 13 mai 2022, Keyrus notifie à Madame S. D. son licenciement immédiat moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 12 semaines⁴.

Le formulaire C4 indique comme motif précis du chômage : « *raisons économiques* »⁵.

Selon le décompte de sortie, Keyrus paie à Madame D. une indemnité compensatoire de préavis de 7.368,24 € brut⁶.

Par courrier du 4 juillet 2022, Madame D. demande la communication des motifs concrets de son licenciement conformément à la CCT 109⁷.

Par courrier recommandé du 27 juillet 2022, Keyrus répond :

« Concerne : *communication des motifs concrets qui ont conduit à votre licenciement*

Madame,

Nous avons bien reçu votre demande datée du 4 juillet 2022 de connaître les motifs de votre licenciement notifié en date du 13 mai 2022.

Conformément à l'article 5 de la CCT 109, nous vous communiquons ci-après les motifs qui ont conduit à votre licenciement et qui sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Vu le manque de travail au sein de votre business unit CRO, nous avons dû prendre la décision de chercher pour tout le monde occupé dans ce département des tâches et missions supplémentaires afin de garantir notre obligation de fournir du travail. Malheureusement, nous n'avons pas trouvé d'autres postes vacants au sein de notre entreprise qui répondent à vos compétences et capacités. De plus, nous avons activement essayé de trouver un emploi similaire au sein de respectivement MSD et UCB en tant que spécialiste en rédaction médicale. Nonobstant votre entretien positif chez MSD, l'entreprise concernée a opté d'engager un autre candidat ayant plus d'expérience en la matière. Les postes vacants chez UCB n'ont pas non plus abouti à

⁴ Pièce 14 du dossier de Mme D. et pièce A.2 du dossier de Keyrus.

⁵ Pièce A.3 du dossier de Keyrus.

⁶ Pièce A.8 du dossier de Keyrus.

⁷ Pièce 15 du dossier de Mme D. et pièce A.4 du dossier de Keyrus.

une solution positive étant donné que cette entreprise a trouvé en interne des candidats qualifiés.

Malgré les efforts entamés par notre société, il ne nous était pas possible de trouver un poste assurant le maintien de vos tâches et missions dans le cadre du contrat de travail conclu avec notre société. Par conséquent, nous avons dû prendre la décision de résilier votre contrat pour les motifs économiques susvisés.

À toutes fins utiles, nous confirmons que le motif du licenciement n'a rien à voir avec votre attitude ou conduite et est totalement étranger à votre droit dans le cadre de la réglementation du crédit-temps.

*Nous espérons que cette communication est suffisamment claire et nous vous souhaitons une bonne continuation de carrière professionnelle.
(...) »⁸.*

15.

Par courrier recommandé du 18 avril 2023, le conseil de Madame S. D. sollicite le paiement d'une indemnité de protection liée au crédit-temps, d'une indemnité pour discrimination fondée sur le genre et d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sur pied de la CCT 109⁹.

Le conseil de Keyrus répond par courrier officiel du 8 mai 2023¹⁰.

Aucun arrangement amiable n'étant intervenu entre les parties, Madame S. D. introduit la présente procédure judiciaire auprès du Tribunal du travail du Brabant wallon le 9 mai 2023.

Le 14 mars 2024, Keyrus paie à Madame S. D. un complément d'indemnité compensatoire de préavis de 6.925,32 € brut¹¹.

⁸ Pièce 16 du dossier de Mme D. et pièce A.5 du dossier de Keyrus.

⁹ Pièce 17 du dossier de Mme D. et pièce A.6 du dossier de Keyrus.

¹⁰ Pièce 18 du dossier de Mme D. et pièce A.7 du dossier de Keyrus.

¹¹ Pièce A.9 du dossier de Keyrus. Ce montant de 6.925,32 € brut est aussi celui qui est mentionné par le conseil de Madame D. dans le courrier qu'elle a adressé au Tribunal du travail du Brabant wallon le 16 avril 2024 dans le cadre de la mise en état en première instance. Le montant de 6.020,18 € brut mentionné au point 16, p. 26, de la requête d'appel est le montant de cette indemnité imposable distinctement après retenue des cotisations de sécurité sociale, tel que cela ressort de la fiche de paie produite par Keyrus.

5. L'examen de la contestation par la Cour du travail

5.1. Sur la recevabilité

16.

L'appel de Madame S. D., formé par requête reçue au greffe de la Cour le 26 juillet 2024, a été introduit dans le délai légal d'un mois prescrit par l'article 1051 du Code judiciaire, le jugement entrepris ayant été signifié le 27 juin 2024.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même Code, sont également remplies.

L'appel est recevable.

5.2. Sur le fond

5.2.1. Objet de l'appel – Etendue de la saisine de la Cour

17.

En première instance, Madame S. D. a sollicité la condamnation de Keyrus à lui payer :

- une indemnité de protection liée au crédit-temps,
- une indemnité pour discrimination fondée sur le genre,
- à titre subsidiaire : une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,
- des arriérés de salaire et d'indemnité de préavis calculés sur sa rémunération avant la prise de son crédit-temps,
- les frais et dépens.

Elle n'a liquidé aucune de ces demandes.

Elle sollicitait en outre la production de documents pour calculer son indemnité de préavis.

Lors de l'audience de vérification qui s'est tenue le 4 avril 2024 devant la 1^e chambre du Tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles, il a été expressément demandé à Madame D. de liquider ses demandes.

Par courrier du 16 avril 2024 adressé au Tribunal, le conseil de Madame D. a liquidé les demandes.

18.

En appel, Madame S. D. demande la condamnation de Keyrus à lui payer l'indemnité de protection liée au crédit-temps.

Elle maintient une demande de production de documents pour calculer l'indemnité de préavis et sollicite la condamnation de Keyrus à lui payer la différence entre le paiement déjà effectué et le calcul final.

Elle formule enfin une demande de compensation des dépens de première instance et de condamnation de Keyrus au paiement de la totalité des frais et dépens d'appel.

Madame S. D. ne formule aucun grief à l'égard du jugement entrepris ni aucune demande devant la Cour quant à l'indemnité pour discrimination ni quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sur pied de la CCT 109. Elle ne sollicite plus non plus de paiement d'arriérés de salaire. La Cour n'est donc pas saisie de ces demandes, le jugement entrepris étant coulé en force de chose jugée sur ces chefs de demandes originaires.

À nouveau, Madame D. ne liquide aucune de ses demandes dans sa requête d'appel. Elle n'a pas non plus déposé de conclusions pour liquider et/ou actualiser ses demandes. Cette attitude procédurale apparaît incompréhensible dans la mesure où la remarque lui a déjà été faite en première instance et où il ressort du courrier de son conseil du 16 avril 2024 qu'elle peut chiffrer ses demandes avec précision au moins depuis cette date.

Par ailleurs, l'analyse du dossier a mis en évidence des questions quant aux demandes formées par Madame D. en appel, en particulier sa demande de production de documents qui porte sur des pièces déjà produites et dont elle s'est elle-même servie pour liquider ses demandes en avril 2024, ainsi que sa demande de paiement d'un complément d'indemnité de préavis alors qu'un montant a été payé par Keyrus en cours d'instance, avant la prise en délibéré de la cause en première instance.

Interpellée à ce sujet lors de l'audience du 7 octobre 2025, le conseil de Madame S. D. a déposé à l'audience, avec l'accord du conseil de Keyrus, une note manuscrite portant le dispositif actualisé de ses demandes suivant :

« Déclarer l'appel recevable et fondé et en conséquence :

- *Réformer le jugement a quo en ce qu'il a considéré que le licenciement de Madame D. était étranger à la prise de son crédit-temps et en conséquence condamner Keyrus au paiement de l'indemnité de protection de 6 mois de rémunération, soit 31.480,32 € bruts majorés des intérêts légaux depuis son exigibilité.*
- *Réformer le jugement a quo en ce qu'il a considéré que Madame D. s'était désistée de sa demande concernant le paiement de son indemnité de préavis calculée sur son temps plein et en conséquence condamner Keyrus au paiement de la différence*

entre l'indemnité de préavis reçue et celle à laquelle elle a droit soit 7.161,14 € bruts majorés des intérêts de retard depuis son exigibilité.

- *Réformer le jugement a quo en ce qu'il a considéré que l'entièreté des dépens de 1^{ère} instance, en ce compris l'indemnité de procédure, devaient être supportés par Madame D., alors que ceux-ci devaient être ventilés entre les parties et en conséquence dire pour droit que chaque partie supporte ses propres frais.*
- *Condamner Keyrus aux entiers frais et dépens de la procédure devant la Cour du travail, en ce compris l'indemnité de procédure de base de 3.139,53 € ».*

5.2.2. La demande de paiement d'une indemnité de protection liée au crédit-temps

5.2.2.1. En droit : principes applicables en matière de protection liée au crédit-temps

19.

À l'exercice du droit au crédit-temps est attachée une protection contre le licenciement prévue à l'article 21, § 2, de la convention collective de travail 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière (ci-après « CCT 103 ») qui dispose :

« L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, ou pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail à mi-temps du fait de l'exercice du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 visé aux articles 3, 4 et 8 ».

La charge de la preuve du motif dont la nature et l'origine sont étrangères au crédit-temps incombe à l'employeur¹². Lorsque celui-ci invoque un motif économique ou technique, il lui appartient de prouver l'existence de ce motif (contrôle de réalité), le fait qu'il s'agit du motif réel du licenciement (contrôle de causalité), mais également qu'il n'existait pas d'emploi équivalent ou similaire dans l'entreprise (contrôle d'adéquation entre le moyen mis en œuvre – à savoir le licenciement – et le but poursuivi – le motif économique ou technique invoqué)¹³.

L'article 21, § 4, de la CCT 103 précise la sanction applicable en cas de violation du § 2 précité :

« L'employeur qui, malgré les dispositions du paragraphe 2 du présent article, résilie le contrat de travail sans motif grave ou pour un motif dont la nature et l'origine ne sont pas étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations

¹² Cass., 14 janvier 2008, S.07.0049.N, www.juportal.be.

¹³ En ce sens, voyez notamment CT Bruxelles, 28 octobre 2020, JTT, 2021, p. 300.

de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 (...), est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail ».

Dans un arrêt du 22 juin 2020, la Cour de cassation a jugé que, en cas de licenciement d'un travailleur pendant une période de crédit-temps avec motif « soin d'un enfant de moins de 8 ans » avec indemnité compensatoire de préavis, celle-ci et l'indemnité de protection éventuelle doivent être calculées en tenant compte de la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit s'il n'avait pas diminué ses prestations, soit, en principe, sur la base de sa rémunération à temps plein¹⁴. Ceci est conforme à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne¹⁵.

Depuis lors, le législateur a adapté la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en ce sens, s'agissant du calcul de l'indemnité compensatoire de préavis¹⁶.

5.2.2.2. En fait : application des principes en l'espèce

20.

Conformément aux principes rappelés ci-dessus, c'est à Keyrus qu'incombe la charge de prouver que la nature et l'origine du motif du licenciement sont étrangères au crédit-temps dont bénéficiait Madame S. D.

Dans sa lettre de communication des motifs concrets du licenciement, Keyrus invoque un manque de travail au sein de la *business unit CRO* dont Madame D. relevait¹⁷. Ce motif est conforme à celui mentionné sur le formulaire C4 : « *raisons économiques* »¹⁸.

C'est également le manque de travail qui est la cause invoquée par Keyrus dans le cadre de la présente procédure.

Il revient à la Cour de vérifier si ce motif est établi, s'il s'agit du motif réel du licenciement et si ce licenciement est en adéquation par rapport au but poursuivi.

21.

¹⁴ Cass., 22 juin 2020, S.19.0031.F, www.juportal.be.

¹⁵ CJUE, 8 mai 2019, C-486/18.

¹⁶ Art. 39 de la loi du 3 juillet 1978 tel que modifié par l'art. 10 de la loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la Directive (UE) n° 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la Directive n° 2010/18/UE du Conseil, et réglementant certains autres aspects relatifs aux congés.

¹⁷ Pièce 16 du dossier de Mme D. et pièce A.5 du dossier de Keyrus.

¹⁸ Pièce A.3 du dossier de Keyrus.

S'agissant du contrôle de réalité du motif invoqué, Keyrus prouve que, de janvier 2022 jusqu'à son licenciement, Madame S. D. a travaillé 31,3 % de son mi-temps, soit 14,56 jours, dont seulement 8,4 jours, soit 18 %, de ce mi-temps ont pu être facturés aux clients, les autres jours étant des jours de « standby », c'est-à-dire sans travail, ou quelques jours de formation ou de réunions internes.

Cette preuve résulte des pièces suivantes :

- les feuilles de temps de Madame D. pour les années 2020, 2021 et 2022¹⁹,
- l'aperçu excel des time sheets 2022 de Madame D.²⁰.

Durant la période visée, soit de janvier à mai 2022, Keyrus occupait deux CRA dans son équipe CRO, à savoir Madame B., senior CRA, et Madame D., CRA. Keyrus dépose également les feuilles de temps et aperçus time sheets 2022 de Madame B. dont il ressort que celle-ci n'était pas non plus occupée de façon permanente auprès de clients²¹.

Comme relevé par les premiers juges, ces feuilles de temps ont valeur probante étant remplies électroniquement par chaque employée elle-même et ne pouvant plus être modifiées une fois qu'elles ont été approuvées par le superviseur. Ceci n'est pas contesté par Madame D. et est confirmé par Madame S., ancienne employée de Keyrus qui était superviseur à l'époque des faits²².

Ces documents établissent la réalité du manque de travail invoqué par Keyrus.

Quant au caractère ponctuel du manque de travail, argument invoqué par Madame D., il est démenti par les pièces visées ci-dessus qui établissent que ce manque de travail a au moins persisté pendant plus de quatre mois avant que Keyrus ne prenne la décision de licencier.

22.

S'agissant du contrôle de causalité, le manque de travail correspond aux « *raisons économiques* » visées sur le formulaire C4 et a été invoqué par Keyrus dès que Madame D. a sollicité la communication des motifs concrets de son licenciement.

Dès lors que la réalité du manque de travail est établie, ceci constitue une cause évidente qui peut conduire un employeur à licencier pour limiter les pertes financières résultant de ce manque de travail.

Aucun élément du dossier ne permet de présumer que le licenciement aurait une autre cause que celle avancée par Keyrus. En particulier, la demande de congé sans solde, que Madame

¹⁹ Pièces B.1a à B.1c du dossier de Keyrus.

²⁰ Pièce B.3 du dossier de Keyrus.

²¹ Pièces B.2a à B.2c et B.4 du dossier de Keyrus.

²² Pièce B.6 du dossier de Keyrus.

D. invoque comme une cause cachée de son licenciement, date de l'été 2021 tandis que le licenciement a eu lieu en mai 2022. Aucun élément ne permet de présumer que la demande de congé sans solde serait la cause du licenciement survenu plusieurs mois plus tard, alors que la cause invoquée par l'employeur, à savoir le manque de travail, est établie.

23.

S'agissant du contrôle de l'adéquation de la mesure adoptée par rapport au but poursuivi, il convient de vérifier si l'employeur a posé un choix de gestion raisonnable étranger au crédit-temps, notamment en s'assurant qu'il n'existait pas d'emploi équivalent ou similaire dans l'entreprise.

Sur ce point, Keyrus prouve que Madame D. n'a presté que 8,4 jours facturables dans la période de janvier à mai 2022. Pour rappel, la première obligation d'un employeur est de fournir du travail au travailleur. Par conséquent, l'employeur qui, confronté à un manque de travail, décide de licencier un travailleur pose par là un choix de gestion rationnel et cohérent au regard de l'objectif de rentabilité de son entreprise.

Le fait que le choix s'est porté sur Madame D. est également expliqué et justifié par Keyrus : Madame D. exerçait une fonction très spécialisée de « *clinical research associate* » dans un département de très petite taille constitué de 5 personnes :

- deux *Senior Project Managers*,
- une *Senior CRA*, Madame B.,
- une *CRA*, Madame D.,
- une *Senior CTA*, Madame BO.

Dès lors que Keyrus établit que la *Senior CRA* et la *CRA* n'étaient pas suffisamment occupées chez des clients de janvier à mai 2022, le choix de licencier une personne en raison du manque de travail ne pouvait se porter que sur l'une d'elles, les autres personnes de l'équipe ayant des fonctions différentes.

Keyrus explique qu'elle a choisi de licencier Madame D. plutôt que Madame B. car cette dernière avait plus d'expérience et était trilingue. Ceci est établi par le curriculum vitae de Madame B.²³. Il ne peut être contesté que Madame D. avait moins d'expérience que sa collègue *Senior CRA*. Quant à sa maîtrise des langues, Madame D. soutient certes avoir pu effectuer quelques missions en Flandres²⁴, mais elle reconnaît elle-même dans son curriculum vitae qu'elle a un niveau de « *beginner* », c'est-à-dire débutante en néerlandais²⁵. Le choix de garder Madame B., *Senior CRA* expérimentée et trilingue, plutôt que Madame D., se présente donc comme une option de gestion raisonnable et cohérente au vu du manque de travail suffisant pour occuper deux *CRA*.

²³ Pièce B.13 du dossier de Keyrus.

²⁴ Pièce 2 du dossier de Mme D.

²⁵ Pièce B.14 du dossier de Keyrus.

Keyrus prouve également avoir cherché d'autres projets pour Madame D., auprès de ses clients MSD et UCB, mais sans succès²⁶.

Madame D. estime, pour sa part, que Keyrus aurait pu choisir de licencier Madame A. BO. Keyrus relève que cette dernière n'était pas CRA, mais CTA, c'est-à-dire *Clinical Trial Assistant*. Les tâches assignées à cette fonction, telles qu'elles apparaissent dans le profil LinkedIn de Madame BO.²⁷, sont manifestement différentes de celles d'une *Clinical Research Associate*, la CRA étant chargée de tâches de recherches cliniques tandis que la CTA effectue des tâches de type administratif, logistique et organisationnel. Le fait que Madame BO. se présente sur son profil LinkedIn comme ayant aussi exercé une fonction de *Junior Clinical Research Associate* ne permet pas de constater qu'elle exerçait la même fonction que Madame D., dès lors que cette éventuelle formation comme « Junior CRA » allait de pair avec le maintien de sa fonction principale de CTA. En d'autres termes, si Keyrus avait licencié Madame BO., elle n'aurait plus eu de collaboratrice administrative dans son équipe CRO, mais aurait conservé deux CRA alors qu'il n'y avait plus assez de travail pour occuper ces deux CRA, comme constaté plus haut.

Madame D. soutient encore que Keyrus aurait pu lui proposer une fonction de *Medical writer*. Elle relève que Madame T., *Medical writer*, a démissionné en avril 2022, libérant ainsi une place dans cette équipe, et que Keyrus a engagé en septembre 2022 Madame ST. pour la remplacer. Keyrus produit les curriculum vitae des personnes concernées, ainsi que celui de Madame H., autre *Medical writer* de l'équipe²⁸. Il ressort de ces pièces que les *Medical writers* avaient toutes fait des doctorats, ce que Madame D. n'a pas fait. Cette dernière n'avait donc pas le profil adéquat pour occuper ce type de fonction.

Enfin, le fait qu'une demande de congé sans solde a été refusée mi-2021 ne contredit pas le manque de travail constaté de janvier à mai 2022.

²⁶ Pièce B.9 du dossier de Keyrus.

²⁷ Pièce 29 du dossier de Mme D.

²⁸ Pièces B.15 à B.17 du dossier de Keyrus.

24.

En conclusion, la Cour juge qu'un employeur qui prouve le manque de travail suffisant pour occuper chez des clients deux consultant^{es} spécialisées dans la recherche clinique et qui licencie la moins expérimentée des deux consultant^{es} qui, de plus, est moins polyglotte que l'autre, établit l'existence d'un motif de licenciement dont la nature et l'origine sont étrangères au crédit-temps dont bénéficie la consultant^e licenciée. Le fait que le choix de licencier ne se soit pas porté sur une autre employée qui exerce une fonction de type administratif et le fait qu'une titulaire d'un doctorat, ce dont la consultant^e licenciée ne disposait pas, ait été engagée peu après le licenciement, ne sont pas de nature à modifier ce constat. Au vu de la taille réduite de l'équipe qui compte 5 personnes et de l'équipe associée qui compte 3 personnes et au vu de la spécificité des qualifications et des fonctions exercées par chacun des membres de ces équipes, l'employeur prouve qu'il n'avait pas d'emploi similaire à proposer à la consultant^e licenciée.

Dès lors que Keyrus prouve ainsi l'existence de motifs étrangers au crédit-temps, la demande de paiement d'une indemnité de protection liée à ce crédit-temps sera déclarée non fondée.

5.2.3. La demande de paiement d'un complément d'indemnité de préavis

25.

Madame S. D. reproche aux premiers juges d'avoir considéré qu'elle s'était désistée de sa demande concernant (i) le paiement de son indemnité de préavis calculé sur son temps plein et (ii) la production de documents permettant ce calcul.

Le jugement entrepris, après avoir examiné les demandes relatives à l'indemnité de protection liée au crédit-temps, à l'indemnité liée à une discrimination fondée sur le sexe et au licenciement manifestement déraisonnable, constate « *quant aux autres chefs de demandes* » que « *Madame D. ne les maintient pas* ».

La formulation adoptée ne permet pas de savoir avec certitude s'il y a eu désistement d'action et/ou d'instance. Quoiqu'il en soit, le dossier de procédure en première instance ne contient aucun acte de désistement déposé par Madame D.

Quant au procès-verbal de l'audience du 25 avril 2024 de la 1^e chambre du Tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles, au cours de laquelle la cause a été plaidée et prise en délibéré, il indique : « *Il n'y a plus de demande sur les arriérés de salaire* ».

Le fait qu'il n'y ait plus de demande sur les arriérés de salaire – ce qui est le cas également en appel – n'implique pas que Madame S. D. aurait renoncé à ses demandes de production de documents et de paiement d'un solde d'indemnité de préavis.

Les demandes de production de documents et de paiement d'un complément d'indemnité de préavis, formées en appel, sont donc recevables et leur fondement doit être examiné par la Cour.

5.2.3.1. La demande avant-dire droit de production de documents

26.

Dans sa requête d'appel, Madame S. D. demande la production des documents suivants en vue de calculer le solde d'indemnité de préavis qu'elle réclame :

- intervention de l'employeur relative à l'assurance groupe,
- intervention de l'employeur relative à l'assurance hospitalisation.

S'agissant de l'assurance groupe, Keyrus dépose une attestation de son assureur dont il ressort que le montant annuel de la contribution patronale en 2022 était de 1.513,68 €²⁹.

S'agissant de l'assurance hospitalisation, Keyrus dépose une attestation de son assureur dont il ressort que le montant mensuel de la contribution patronale en 2022 était de 20,31 €³⁰, ce qui correspond à un montant annuel de 243,72 €.

Madame S. D. n'explique pas ce qu'elle conteste par rapport à ces attestations ni ce qu'elle sollicite comme autre document à ce sujet.

Interrogée à ce sujet à l'audience du 7 octobre 2025, le conseil de Madame S. D. a admis qu'elle ne sollicite pas d'autre document, ce qu'elle a confirmé par sa note manuscrite contenant un nouveau dispositif dans lequel elle ne forme plus de demande de production de documents.

La demande de production de documents n'est pas fondée.

5.2.3.2. La demande de paiement d'un solde d'indemnité de préavis

27.

Dans sa requête d'appel, Madame S. D. ne précise pas quel montant elle sollicite à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis. Elle n'a pas non plus déposé de conclusions liquidant sa demande.

Pourtant, elle dispose des informations nécessaires, en ce compris les montants des contributions patronales dans l'assurance de groupe et l'assurance hospitalisation, au moins

²⁹ Pièce A.10 du dossier de Keyrus.

³⁰ Pièce A.11 du dossier de Keyrus.

depuis le 16 avril 2024. Ceci est établi par le courrier que son conseil a adressé à cette date au Tribunal du travail du Brabant wallon et dans lequel elle reprend le détail de la rémunération de référence en incluant les contributions patronales aux assurances visées.

28.

A l'audience du 7 octobre 2025, le conseil de Madame S. D. a déposé une note manuscrite actualisant le dispositif de ses demandes. S'agissant du solde d'indemnité de préavis, elle formule désormais sa demande comme suit :

« Réformer le jugement a quo en ce qu'il a considéré que Madame D. s'était désistée de sa demande concernant le paiement de son indemnité de préavis calculée sur son temps plein et en conséquence condamner Keyrus au paiement de la différence entre l'indemnité de préavis reçue et celle à laquelle elle a droit soit 7.161,14 € bruts majorés des intérêts de retard depuis son exigibilité ».

À lire la requête d'appel de Madame S. D., celle-ci n'ayant pas jugé utile de conclure pour actualiser et liquider ses demandes, le seul point de contestation qui subsisterait pour le calcul de la rémunération de référence concerne les frais de bureau à domicile, soit une indemnité mensuelle forfaitaire de 69,00 € qui apparaît sur ses fiches de paie.

À l'audience du 7 octobre 2025, il est apparu qu'une contestation oppose aussi les parties quant à l'évaluation des frais de gsm, pris en considération dans la rémunération de base à hauteur de 9 € par mois par Keyrus, tandis que Madame D. les évalue à 12 € par mois, soit une différence mensuelle de 3 €.

Madame S. D. ne produit aucun calcul et se limite à estimer, dans le courrier de son conseil du 16 avril 2024, que l'indemnité de préavis devrait être au minimum de 13.746,64 € bruts, ce qui correspond au montant figurant en page 26 de sa requête d'appel.

En appel, elle sollicite désormais un solde de 7.161,14 € bruts sur ce montant global de 13.746,64 € bruts, mais ne dépose aucun calcul actualisé pour expliquer sa demande.

De l'examen des pièces et de l'instruction menée à l'audience, il ressort que Keyrus a payé à Madame S. D. deux montants à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à savoir 7.368,24 € brut³¹ versés lors du licenciement et 6.925,32 € brut³² versés le 14 mars 2024, ce qui a été confirmé dans le courrier du conseil de Madame D. du 16 avril 2024. L'indemnité de préavis totale payée par Keyrus s'élève donc à 14.293,56 € brut.

³¹ Pièce A.8 du dossier de Keyrus.

³² Pièce A.9 du dossier de Keyrus. Ce montant de 6.925,32 € brut est aussi celui qui est mentionné par le conseil de Madame D. dans le courrier qu'elle a adressé au Tribunal du travail du Brabant wallon le 16 avril 2024 dans le cadre de la mise en état en première instance. Le montant de 6.020,18 € brut mentionné au point 16, p. 26, de la requête d'appel est le montant de cette indemnité imposable distinctement après retenue des cotisations de sécurité sociale, tel que cela ressort de la fiche de paie produite par Keyrus.

Le montant brut total de 14.293,56 € payé par Keyrus à titre d'indemnité compensatoire de préavis est supérieur au montant de 13.746,64 € brut qui est le seul montant que Madame D. liquide dans les pièces de procédure. La différence de 546,92 € en faveur de Madame D. est elle-même supérieure à ce qu'il faudrait ajouter au montant sollicité par celle-ci s'il fallait prendre en considération dans la rémunération de référence l'indemnité mensuelle forfaitaire de 69,00 € et la différence de 3,00 € dans l'évaluation des frais de gsm³³. Il reste ainsi une différence positive en faveur de Madame D., dont Keyrus ne demande pas le remboursement.

Madame D. n'indique pas quel autre élément devrait être pris en considération dans la rémunération de référence.

À l'audience du 7 octobre 2025, le conseil de Madame D. explique que le premier montant de 7.368,24 € bruts payé par Keyrus aurait été calculé sur une base erronée, de sorte qu'il faudrait lui accorder la différence entre le montant de 7.161,14 € bruts qu'elle sollicite actuellement et le deuxième montant de 6.925,32 € bruts payé par Keyrus.

Non seulement Madame D. n'explique pas ses calculs, mais, quand bien même il faudrait la suivre, la différence de 235,82 € entre les montants de 7.161,14 € et 6.925,32 €, même additionnée à la différence de 199,38 € résultant de la prise en considération des deux avantages contestés³⁴, porterait à 435,20 € l'objet réel subsistant de la demande de Madame D., ce qui est toujours inférieur à la différence positive de 546,92 € entre le montant total versé par Keyrus et le montant total sollicité par Madame D..

Dès lors que Madame D. a reçu un montant supérieur à celui qu'elle réclame, en ce compris si l'on prend en considération les deux seuls éléments de la rémunération qu'elle conteste, la demande de paiement d'un solde d'indemnité de préavis n'est pas fondée, sans qu'il soit nécessaire de procéder à de nouveaux calculs que Madame D. elle-même ne fait pas alors qu'elle dispose de toutes les informations utiles au moins depuis le 16 avril 2024, soit avant même l'introduction de la procédure en appel.

Cette demande sera déclarée non fondée.

29.

Pour être complète et comme rappelé à l'audience du 7 octobre 2025, la Cour précise qu'elle ne peut prononcer une condamnation « de principe » pour le seul motif que l'employeur a payé le solde dû en cours d'instance. Au jour de sa saisine et au jour où la Cour statue, la

³³ Compte tenu du délai de préavis de 12 semaines, dont la durée n'est pas contestée par Madame D., l'indemnité forfaitaire mensuelle de 69,00 € et la différence de 3,00 € pour les frais de gsm lui donneraient droit à un complément d'indemnité de préavis de $(72,00 \text{ €} \times 12 \times 12/52 =) 199,38 \text{ €}$. Ce montant est inférieur à la différence de 546,92 € entre le montant effectivement versé par Keyrus et le montant sollicité par Madame D.

³⁴ Voyez la note 33 ci-dessus.

demande de paiement d'un solde d'indemnité de préavis n'est pas fondée, tous les montants réclamés ayant été payés avant même la saisine de la Cour.

Par contre, le paiement survenu au cours de la procédure en première instance aura une incidence quant à la répartition des dépens de première instance, comme il sera dit ci-après.

30.

Enfin, la Cour attire l'attention du conseil de Madame D. sur le fait que l'absence totale de calcul actualisé s'apparente à un abus de procédure en ce qu'elle impose à une juridiction de se muer en comptable d'une partie pour le seul motif que celle-ci n'a pas mis correctement son dossier en état.

Il en va de même du maintien d'une contestation qui n'existe plus depuis plus d'un an et qui impose des vérifications longues et fastidieuses qui pèsent inutilement sur la préparation et la longueur des audiences.

5.3. Sur les dépens

31.

L'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire dispose :

« 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 jugement décrète. (...) ».

Les dépens comprennent notamment l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire et la contribution visée à l'article 4, § 2, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne³⁵.

La partie qui gagne en première instance mais qui succombe en degré d'appel doit être condamnée aux indemnités de procédure tant pour la première instance que pour l'instance d'appel³⁶.

Conformément à l'article 1017, alinéa 3, du Code judiciaire, l'indemnité de procédure doit être répartie entre les parties en tenant compte des demandes pour lesquelles chacune d'elles obtient gain de cause ou succombe.

En effet :

³⁵ Art. 1018, 6° et 8°, CJ.

³⁶ Cass., 8 mai 2013, P.13.0053.F.

« La partie qui n’a succombé que partiellement dans une demande en justice ne peut, en règle, être condamnée à tous les dépens »³⁷.

L’article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire prévoit la possibilité d’une compensation des dépens :

« Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, cohabitants légaux ou de fait, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré ».

Lorsque le juge d’appel réforme la décision du premier juge quant à l’indemnité de procédure, il est tenu, en ce qui concerne l’indexation de l’indemnité de procédure due pour la procédure en première instance, de se placer à la date de la décision prononcée par le premier juge³⁸.

Par ailleurs, le juge doit déterminer d’office le montant de base correct de l’indemnité de procédure, conformément aux dispositions du tarif des indemnités de procédure. Ce faisant, il ne méconnaît pas le principe dispositif³⁹.

Quant à l’évaluation de la valeur du litige, l’article 2, alinéa 2, de l’arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l’article 1022 du Code judiciaire et fixant la date d’entrée en vigueur des articles 1^{er} à 13 de la loi du 21 avril 2007 relative à la répétibilité des honoraires et des frais d’avocat renvoie aux articles 557 à 559, 561, 562 et 618, alinéa 2, du Code judiciaire relatifs à la détermination de la compétence et du ressort. Par contre, il ne renvoie pas à l’article 620 du Code judiciaire.

Aucune disposition particulière n’est prévue pour fixer la valeur du litige en appel. La détermination du montant de l’indemnité de procédure se fait donc selon les mêmes critères en première instance et en degré d’appel⁴⁰.

32.

En l’espèce, Madame D. a volontairement omis de liquider ses demandes, tant en instance qu’en appel, cherchant manifestement à éviter la liquidation d’une indemnité de procédure à un montant élevé si elle venait à succomber. Suivant la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle, dans le cas où une demande d’indemnité est abusivement sous-évaluée à un montant purement provisionnel, le juge peut la corriger⁴¹, la Cour de céans juge que,

³⁷ Cass., 25 juin 1992, *Pas.*, 1992, p. 959.

³⁸ Cass., 1^{er} mars 2019, *Pas.*, 2019, p. 469-471 ; voy. sur le sujet V. De Wulf, « Troisième indexation des indemnités de procédure », *JT*, 2021, p. 456. Plus exactement, il convient de se placer à la date de la prise en délibéré de l’affaire.

³⁹ Cass., 13 janvier 2023, C.22.0158.N, *JT*, 2023, p. 174 ; J.-F. Van Drooghenbroeck, « Indemnité de procédure et principe dispositif », *JT*, 2023, p. 175.

⁴⁰ J.-F. van Drooghenbroeck et B. De Coninck, « La loi du 21 avril 2007 sur la répétibilité des frais et honoraires d’avocat », *JTT*, p. 43, n° 22.

⁴¹ Cass., 31 mars 2022, C.21.0196.N, www.juportal.be.

lorsqu'une partie s'abstient volontairement de liquider ses demandes, il y a lieu d'évaluer la valeur de celles-ci sur la base des pièces produites dans le cours de la procédure, éventuellement sur interpellation du juge.

En première instance, le Tribunal a invité Madame D. à liquider ses demandes lors de l'audience de vérification qui s'est tenue le 4 avril 2024. Le conseil de Madame D. a ensuite adressé un courrier au Tribunal dans lequel elle liquidait ses demandes à 31.480,32 € à titre d'indemnité de protection liée au crédit-temps, 31.480,32 € à titre d'indemnité pour discrimination fondée sur le genre, 20.583,29 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, 7.161,14 € à titre de solde d'indemnité de préavis, soit un montant total de 90.705,07 €. La valeur du litige en première instance se situait ainsi dans la fourchette entre 60.000,01 € et 100.000,00 €. Le montant de base de l'indemnité de procédure d'instance s'élevait à 4.500,00 € au moment de la prise en délibéré de la cause en instance.

Les chefs de demandes portant sur l'indemnité pour discrimination et l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, sur lesquels Madame D. a succombé en première instance, ne sont plus formés en appel. Le chef de demande portant sur l'indemnité de protection liée au crédit-temps, sur lequel Madame D. a succombé en première instance, est également déclaré non fondé en appel.

Quant au chef de demande portant sur le solde d'indemnité de préavis, Keyrus s'est acquittée volontairement du paiement en cours d'instance devant le Tribunal du travail du Brabant wallon, reconnaissant par là le fondement de cette demande. Il y aura par conséquent lieu de prendre en considération, pour la répartition des dépens de première instance, le fait que Madame D. a obtenu gain de cause sur ce chef de demande, qui représentait environ 8 % de la valeur totale de ses demandes en instance.

En appel, Madame D. réitère le même comportement procédural abusif qu'en instance, ne liquidant pas ses demandes dans sa requête d'appel ni dans aucun acte de procédure ultérieur. Ce n'est qu'après interpellation à l'audience du 7 octobre 2025 que le conseil de Madame D. a déposé un dispositif actualisé de ses demandes, dont il ressort que la valeur de celles-ci se situe dans la fourchette entre 20.000,01 € et 40.000,00 €⁴². Le montant de base de l'indemnité de procédure d'appel s'élève donc à 3.139,53 € compte tenu de l'indexation survenue depuis le 1^{er} mars 2025.

En appel, Madame D. succombe sur sa demande liée au crédit-temps et succombe également sur sa demande de paiement d'un solde d'indemnité de préavis, le paiement de ce solde par Keyrus étant intervenu avant le dépôt de la requête d'appel. Dès lors que le solde dû a été payé dans le cours de la première instance, aucun motif ne justifiait que cette demande soit

⁴² Selon la note déposée par son conseil à l'audience du 7 octobre 2025, Madame D. sollicite en appel le paiement de 31.480,32 € à titre d'indemnité de protection liée au crédit-temps et de 7.161,14 € à titre de solde d'indemnité de préavis, soit une valeur totale de 38.641,46 €.

formée en appel. Cette demande est déclarée non fondée pour les motifs exposés plus haut, de sorte que Madame D. succombe sur la totalité de ses chefs de demande formés en appel.

Compte tenu de ces éléments, la Cour juge qu'il y a lieu de compenser partiellement les dépens d'instance, selon ce qui sera indiqué au dispositif du présent arrêt, et de condamner Madame D. à l'intégralité des dépens d'appel, celle-ci succombant pour le tout en appel.

6. La décision de la Cour du travail

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Prend acte du fait que la S.A. Keyrus Life Science, désormais dénommée Alsinova Belgium, ne s'oppose pas au dépôt des pièces et de l'inventaire déposés tardivement par Madame S. D.,

Prend acte de la modification et de la liquidation des demandes de Madame S. D. dans une note manuscrite déposée par son conseil à l'audience du 7 octobre 2025 et au dépôt de laquelle le conseil de l'intimée ne s'oppose pas,

Déclare l'appel recevable, mais non fondé,

En déboute Madame S. D.,

Sur les dépens :

Liquide les dépens comme suit :

- **24,00 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée par Madame S. D. auprès du Tribunal du travail du Brabant wallon,**
- **4.500,00 € à titre d'indemnité de procédure de première instance,**
- **275,60 € à titre de frais de signification du jugement entrepris exposés par la S.A. Keyrus Life Science,**
- **24,00 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée par Madame S. D. auprès de la Cour du travail de Bruxelles,**
- **3.139,53 € à titre d'indemnité de procédure d'appel,**

Compense les dépens ainsi liquidés comme suit :

- **délaisse à Madame S. D. la somme de 20,00 € qu'elle a payée à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne en première instance et condamne la S.A. Alsinova Belgium, anciennement dénommée Keyrus Life Science, à rembourser à Madame S. D. 4,00 € que celle-ci a payés à ce titre,**
- **condamne Madame S. D. à payer à la S.A. Alsinova Belgium, anciennement dénommée Keyrus Life Science, 4.000,00 € à titre d'indemnité de procédure de première instance et délaisse à la S.A. Alsinova Belgium, anciennement dénommée Keyrus Life Science, le solde de 500,00 € au même titre,**
- **condamne Madame S. D. à rembourser à la S.A. Alsinova Belgium, anciennement dénommée Keyrus Life Science, 275,60 € à titre de frais de signification du jugement entrepris,**
- **délaisse à Madame S. D. 24,00 € qu'elle a payés à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne en appel,**
- **condamne Madame S. D. à payer à la S.A. Alsinova Belgium, anciennement dénommée Keyrus Life Science, 3.139,53 € à titre d'indemnité de procédure d'appel.**

Cet arrêt est rendu et signé par :

F. D., conseiller,
C. V., conseiller social au titre d'employeur,
G. R., conseiller social au titre d'employé,
assistés de G. O., greffier,

* G. R., conseiller social au titre d'employé, qui était présent aux débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.
Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt sera signé par F. D., conseiller, C. V., conseiller social au titre d'employeur.

G. O.,

et prononcé à l'audience publique de la 4^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles,
le 4 novembre 2025, où étaient présents :

F. D., conseiller,
G. O., greffier,