



Expédition

Numéro du répertoire 2024 Q231
Date du prononcé 01 octobre 2024
Numéro du rôle 2023/AB/454
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 18 avril 2023 21/2946/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00004033328-0001-0033-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

LA S.A. UCB PHARMA, BCE 0403.096.168, dont le siège est établi à 1070 Bruxelles, Allée de la Recherche, 60,

Partie appelante au principal,

Partie intimée sur incident,

ayant pour conseils Maître C E et Maître S C et comparaisant par Maître S C, avocats à Bruxelles,

contre

Monsieur E B

Partie intimée au principal,

Partie appelante sur incident,

ayant pour conseils Maître S L et Maître J M et comparaisant par Maître J M, avocates à Bruxelles.

*

*

*

PAGE 01-00004033328-0002-0033-01-01-4



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 18 avril 2023 par la 2^e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (RG 21/2946/A),
- la requête d'appel reçue le 30 juin 2023 au greffe de la Cour,
- les conclusions de Monsieur E B déposées les 19 décembre 2023, 19 avril 2024 et 19 juillet 2024,
- les conclusions de la s.a. UCB Pharma déposées les 19 février 2024 et 19 juin 2024,
- les dossiers de pièces déposés par les parties.

2.

Les parties ont comparu à l'audience publique du 3 septembre 2024.

Elles n'ont pas pu être conciliées.

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 sa requête déposée auprès du Tribunal du travail francophone de Bruxelles le 31 août 2021, Monsieur E B a formulé les demandes suivantes :

« Après avoir fait application de l'article 734 du Code judiciaire :

- *Retenir à l'audience d'introduction la demande avant dire droit fondée sur pied de l'article 19, alinéa 3, du Code judiciaire et la dire recevable et fondée ;*

En conséquence, faire injonction à la défenderesse de fournir dans les 8 jours qui suivront le prononcé du jugement avant dire droit, sous peine d'astreinte de 100 EUR par jour de retard, les pièces suivantes :

(1) Contrat de travail entre UCB et Monsieur B.

PAGE 01-00004033328-0003-0033-01-01-4



(2) Éventuels avenants au contrat de travail liant UCB et Monsieur B

- *Condamner la Société au paiement d'un complément d'indemnité de rupture, provisoirement évalué à 1 EUR, augmenté des intérêts moratoires à dater du 31 décembre 2020 et des intérêts judiciaires à dater de l'introduction de la présente procédure ;*

Établir un calendrier judiciaire à ce propos ;

- *Condamner la Société aux entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire, provisoirement évaluée à 195 EUR ;*
- *Sous toutes réserves et sans aucune reconnaissance préjudiciable et sous la réserve expresse de majoration ou diminution des montants réclamés en cours de procédure ».*

5.

Par un jugement interlocutoire prononcé le 30 novembre 2021, la 1^e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles, statuant contradictoirement et avant-dire-droit sur la demande formulée par Monsieur E a ordonné, sous astreinte, à la s.a. UCB Pharma de déposer au dossier de la procédure les documents suivants, en original ou en copie certifiée conforme par un organe ou une personne compétent(e) à cet effet :

- le contrat de travail originairement conclu entre la s.a. UCB Pharma et Monsieur B ,
- et les avenants éventuels à ce contrat.

6.

Au terme de ses conclusions de synthèse déposées devant le Tribunal du travail francophone de Bruxelles le 21 septembre 2022, Monsieur E B formule les demandes suivantes :

« Condamner UCB au paiement d'un complément d'indemnité compensatoire de préavis équivalent à 14 mois de rémunération, soit à un montant de 573.500,21 EUR bruts, augmenté des intérêts moratoires légaux à dater du 31 décembre 2020 et ensuite des intérêts judiciaires légaux à dater du 30 août 2021 ;

Condamner UCB aux entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure maximale visée à l'article 1022 du Code judiciaire, liquidée à 28.000 EUR ».

7.

Au terme de ses conclusions de synthèse déposées devant le Tribunal le 31 octobre 2022, la s.a. UCB Pharma formulait le dispositif suivant :

PAGE 01-00004033328-0004-0033-01-01-4



« A titre principal (1^{er} moyen)

- *Déclarer les demandes de Monsieur B non fondées ;*
- *Condamner Monsieur B aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure de 14.000 EUR.*

À titre subsidiaire (2^e moyen)

- *Si par impossible votre Tribunal devait considérer que Monsieur B a été licencié, quod non, valoriser les primes de départ déjà versées par la concluante à Monsieur B, et partant déclarer qu'aucun montant ne lui est dû ;*
- *Déclarer que le pécule de vacances sollicité a déjà été payé, et déclarer cette demande non fondée ;*
- *Condamner Monsieur B aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure de 14.000 EUR.*

À titre plus subsidiaire (3^e moyen)

- *Si par impossible votre Tribunal devait considérer que Monsieur B a été licencié et que les montants versés au cours des 14 mois de report convenu contractuellement, ne sont pas à valoriser dans le cadre de l'accord de départ – quod certes non – encore conviendrait-il de réduire la demande de Monsieur B à 237.642,28 EUR compte tenu des montants déjà payés.*
- *Déclarer la demande relative au paiement du pécule de vacances non fondée ».*

2.2. Le jugement dont appel

8.

Par jugement du 18 avril 2023, la 2^e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles, statuant contradictoirement, a déclaré les demandes de Monsieur B recevables et fondées et, en conséquence :

« Condamne la SA UCB PHARMA à payer à Monsieur B :

- *le montant de **572.913,50 € bruts** à titre de complément d'indemnité compensatoire de préavis équivalent à 14 mois de rémunération, augmenté des intérêts moratoires légaux à dater du 31 décembre 2020 et ensuite des intérêts judiciaires à dater du 30 août 2021 ;*
- *les dépens de l'instance, liquidés à la somme de **28.000 €** à titre d'indemnité de procédure, ainsi que la somme de **20 €** à titre de contribution au fonds*



budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée par Monsieur B ».

3. Les demandes en appel

9.

Par sa requête d'appel déposée le 30 juin 2023, la s.a. UCB Pharma formule les demandes suivantes :

« A titre principal

- *Déclarer le présent appel recevable et fondé ;*
- *Par conséquent, déclarer les demandes originaires de Monsieur B recevables mais non fondées ;*
- *Réformer le jugement a quo dans son intégralité, en ce qu'il a condamné UCB Pharma au paiement*
 - *d'une somme de 572.913,50 EUR bruts à titre de complément d'indemnité compensatoire de préavis (équivalent à 14 mois de rémunération), à majorer des intérêts moratoires légaux à dater du 31 décembre 2020 et ensuite des intérêts judiciaires à dater du 30 août 2021 ;*
 - *des frais et dépens de l'instance, liquidés à 28.000 EUR à titre d'indemnité de procédure (montant maximal) et à 20 EUR à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;*
- *Condamner Monsieur B au paiement des entiers dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure ;*

A titre subsidiaire

- *Condamner Monsieur B au paiement de dommages et intérêts à concurrence du coût patronal du complément d'indemnité de rupture auquel UCB Pharma serait condamnée, soit l'équivalent du préjudice subi par la concluante en raison du comportement abusif de Monsieur B ;*
- *Par conséquent compenser les sommes dues par chacune des parties à l'égard de l'autre ;*
- *Compenser les dépens ;*



A titre infiniment subsidiaire

- *Fixer l'indemnité de procédure à son montant de base ».*

Au terme de ses conclusions de synthèse d'appel déposées le 19 juin 2024, la s.a. UCB Pharma formule ses demandes principales et subsidiaires en termes identiques. Elle modifie comme suit sa demande formulée à titre infiniment subsidiaire :

« A titre infiniment subsidiaire

- *Réduire le complément d'indemnité de rupture à 387.912,00 EUR bruts, en :*
 - *limitant le complément à 7 mois et 21 semaines de rémunération, par application de la clause sur préavis à la seule première partie du délai de préavis ;*
 - *tenant compte d'une rémunération annuelle brute de référence fixée à 392.949,90 EUR ;*
- *Dire qu'il n'y a pas lieu d'ordonner la capitalisation des intérêts sur le complément d'indemnité compensatoire de préavis ;*
- *Fixer l'indemnité de procédure à son montant de base ».*

10.

Au terme de ses conclusions de synthèse d'appel déposées le 19 juillet 2024, Monsieur E B demande à la Cour de :

« Déclarer l'appel d'UCB, si recevable, non fondé et la débouter de ses demandes formulées à titre principal, subsidiaire et infiniment subsidiaire, et par conséquent :

- *Confirmer le jugement du 18 avril 2023 rendu par le Tribunal du travail francophone de Bruxelles et condamner UCB au paiement d'un complément d'indemnité compensatoire de préavis équivalent à 14 mois de rémunération, soit à un montant de 572.913,50 EUR bruts, augmenté des intérêts moratoires légaux à dater du 31 décembre 2020 et ensuite des intérêts judiciaires légaux à dater du 30 août 2021 jusqu'à parfait paiement ;*

Déclarer la demande reconventionnelle de Monsieur B recevable et fondée et, par conséquent :

- *Prononcer la capitalisation des intérêts dus sur le montant précité (47.736,17 EUR) à la date du 19 septembre 2023 et condamner UCB au paiement des intérêts au taux légal sur ces intérêts jusqu'à parfait paiement ;*



Condamner UCB aux entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure maximale visée à l'article 1022 du Code judiciaire, liquidée à 60.000 EUR pour les deux instances, ainsi que la somme de 20 EUR à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne et que les frais de signification de 523,53 EUR ».

4. Les faits

11.

La société UCB Pharma est une entreprise pharmaceutique.

Monsieur E B est entré au service de la société UCB, devenue depuis lors UCB Pharma, le 1^{er} octobre 2006 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée¹.

L'article 10 du contrat de travail conclu par les parties dispose :

« Conditions particulières :

Si UCB devait vous licencier, la société vous garantit le versement d'un préavis équivalent à 15 mois de salaire (avantages inclus), plus un mois par année complète d'ancienneté calculée au moment du départ. Si le licenciement devait cependant avoir lieu suite à une faute grave de votre part, ce préavis ne vous serait pas dû par la société et la législation habituelle dans ce cadre serait d'application ».

Bien que le contrat de travail ne précise pas la fonction pour laquelle Monsieur B a été engagé, les parties s'accordent pour dire que celui-ci est entré en service en qualité de *HR Director* ou *Director Human Resources Belgium*.

Au cours de sa carrière auprès d'UCB, Monsieur E B a gravi les échelons et sa dernière fonction était celle de *Vice President, Site Director Belgium, Head of Global Employee Workplace Experience & Ecological Footprint*². Il assurait la direction des sites de Braine-l'Alleud et d'Anderlecht d'UCB Pharma. En cette qualité, il faisait partie des N-1 du Comité exécutif de la société.

12.

En 2019, UCB Pharma a entamé un travail de réflexion – appelé « projet Impala » – visant à restructurer la partie supérieure de son organigramme, au terme duquel seuls huit membres du Comité exécutif seraient maintenus directement sous le CEO, chacune de ces huit personnes conservant par ailleurs huit personnes lui rapportant directement.

¹ Pièce I.1 du dossier d'UCB Pharma et pièce 17 du dossier de M. B .

² Pièce I.2 du dossier d'UCB Pharma.



Le 10 août 2019, Monsieur B s'est inquiété auprès de Madame L Z , travailleuse employée au sein de l'équipe en charge de la réorganisation au sein du département RH, de sa place dans la nouvelle structure, étant entendu que le projet Impala impliquait qu'il descende d'un échelon dans l'organigramme³.

En août et septembre 2019, Monsieur E B a participé, en tant que représentant de l'employeur, aux réunions du conseil d'entreprise lors desquelles les implications sociales du projet Impala ont été discutées⁴.

13.

À la mi-septembre 2019, des discussions ont eu lieu entre Monsieur B et UCB Pharma quant à sa situation au sein de la société⁵, et plus précisément quant à la fin de la collaboration entre les parties, étant entendu qu'« il a été demandé à Mr B de rester jusqu'à fin 2020, date à laquelle la direction du site a été transférée »⁶.

Dans la seconde moitié du mois de septembre 2019, différentes actions, communications et discussions sont menées quant aux modalités de rupture des relations de travail entre les parties. Ainsi :

- le 20 septembre 2019, Monsieur B communique à Monsieur J F , *Executive Vice President HR* de la s.a. UCB Pharma, un projet de convention présenté comme retranscrivant les propos tenus lors d'une conversation qui a eu lieu l'après-midi même⁷ ;
- le même jour, Monsieur J F autorise Monsieur E B à contacter les bureaux de recrutement, même si ceux-ci ont des relations commerciales avec UCB, et ce en raison de la restructuration actuelle en son sein⁸ ;
- dans le rapport de suivi du conseil d'entreprise du 24 septembre 2019, il est indiqué, s'agissant des sites, que :

« (...) Direction « En effet, Monsieur B restera de manière temporaire dans l'organisation pour une durée maximale de 15 mois avec sites et HSE local ».

³ Pièce 24 du dossier de M. B

⁴ Pièces 26, 30 et 31 du dossier de M. B

⁵ Pièces 28 et 29 du dossier de M. B

⁶ Pièce 33 du dossier de M. B

⁷ Pièce II.1 du dossier d'UCB Pharma.

⁸ Pièce II.2 du dossier d'UCB Pharma et pièce 19 du dossier de M. B



Les RP s'inquiètent de l'impact qu'aura le départ de Monsieur B au niveau de la concertation sociale. La Direction entend les inquiétudes et verra comment préparer cela au mieux pour l'avenir »⁹ ;

- les discussions se poursuivent par mails échangés entre Monsieur B et Monsieur F les 25 et 26 septembre 2019¹⁰ ;
- des mails sont encore échangés les 1^{er}, 2 et 3 octobre 2019 entre Monsieur B et Monsieur B D, *Global Head of Talent & Reward Operations*, en vue d'affiner les conditions de départ de Monsieur B et différents projets de convention sont échangés¹¹.

Le 3 octobre 2019, les parties signent une convention qui « *couvre les conditions et modalités de la fin des relations de travail* »¹². L'article 1^{er} de cette convention dispose :

« Le contrat du travailleur prendra fin le 31 décembre 2020. Il bénéficiera ensuite d'une indemnité compensatoire de rupture équivalente à 15 mois de salaire. Si des éléments plus favorables apparaissent, ils seront pris en compte. (...) ».

Cette convention prévoit en outre le paiement de divers montants qui devront être calculés « *au moment de la sortie* » et/ou qui seront établis en fonction des performances en 2019 et en 2020.

14.

Le 24 septembre 2020, les parties signent une convention de dispense de prestation au terme de laquelle « *du 19/10/2020 au 31/12/2020, les Parties conviennent que le Travailleur sera dispensé de toutes prestations et ne devra donc pas se présenter dans les bureaux de la Société, pour autant que le Travailleur s'engage à respecter les modalités prévues dans la présente convention* »¹³.

15.

Le 17 décembre 2020, Madame A N, *Talent & Reward Operations Lead Belgium*, adresse à Monsieur E B un projet de calcul des montants dus et un projet de nouvelle convention à signer à l'occasion de la fin effective des relations de travail¹⁴.

⁹ Pièce 31 du dossier de M. B

¹⁰ Pièce II.3 du dossier d'UCB Pharma.

¹¹ Pièce II.4 du dossier d'UCB Pharma.

¹² Pièce II.5 du dossier d'UCB Pharma et pièce 1 du dossier de M. B

¹³ Pièce II.7 du dossier d'UCB Pharma.

¹⁴ Pièce IV.1 du dossier d'UCB Pharma.

Différents mails sont ensuite échangés à propos de ces calculs. Monsieur B précise également qu'il ne souhaite pas signer une nouvelle convention « *sous pression* » et qu'il pourra venir signer sur place en janvier après son retour de vacances¹⁵.

16.

Par courrier recommandé du 31 décembre 2020, Madame A N écrit à Monsieur E B :

« Cher E ,

Par la présente, nous avons le regret de vous confirmer notre décision de mettre fin à votre contrat de travail à dater du 31/12/2020 au soir, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Nous tenons à vous rappeler que l'obligation de confidentialité concernant les informations tant scientifiques, techniques que commerciales dont vous avez eu connaissance dans l'exercice de votre emploi dans le Groupe UCB telle que prévue dans le contrat de travail, continue après l'expiration de ce dernier, conformément à l'article 17 de la loi sur le travail du 3 juillet 1978 ainsi que l'article 309 du code pénal.

Nous insistons sur un respect absolu de cette obligation de confidentialité.

Par ailleurs, nous portons à votre connaissance notre décision de renoncer à l'application effective de la clause de non concurrence inscrite dans votre contrat de travail.

Vous reconnaissez avoir supprimé l'ensemble des courriers électroniques de nature privée figurant dans votre boîte de réception électronique, de sorte que celle-ci puisse être considérée comme contenant exclusivement des courriers électroniques de nature professionnelle. Vous donnez dès lors expressément l'autorisation à la Société de prendre connaissance du contenu de la boîte de réception électronique qui vous était auparavant attribuée.

Conformément à la loi (CCT 82), l'employeur vous offre une procédure d'outplacement dont les modalités seront précisées ultérieurement.

Nous vous informons, en outre, de la possibilité, conformément à l'article 208 de la loi du 4 avril 2014, de poursuivre individuellement votre assurance DKV après la rupture effective de votre contrat de travail aux conditions qui vous seront offertes par l'assureur. A cette fin, il vous appartient de signaler à DKV, rue de Lozum 25 à 1000 Bruxelles par écrit ou par e-mail, votre intention d'exercer le droit à la poursuite individuelle et ceci endéans un délai de 2 mois à compter du dernier jour couvert par

¹⁵ Pièce IV.1 du dossier d'UCB Pharma et pièce 2 du dossier de M. B .



18.

Par requête du 30 août 2021, Monsieur E B introduit la présente procédure et sollicite, avant dire droit sur pied de l'article 19, alinéa 3, du Code judiciaire, qu'il soit fait injonction à UCB Pharma de produire le contrat de travail conclu entre les parties et tous éventuels avenants à ce contrat de travail.

Par jugement interlocutoire prononcé le 30 novembre 2021, la 1^e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles ordonne, avant dire droit et sous astreinte, à la s.a. UCB Pharma de déposer au dossier de la procédure le contrat de travail originellement conclu entre les parties ainsi que les éventuels avenants à ce contrat de travail.

Le 17 décembre 2021, le conseil de la s.a. UCB Pharma communique au conseil de Monsieur E B le contrat de travail du 8 août 2006 conclu entre les parties²² ainsi qu'un avenant à celui-ci non daté et qui porte sur l'augmentation de la valeur faciale des titres-repas et l'augmentation exceptionnelle de la valeur faciale des éco-chèques²³.

Le 18 avril 2023, la 2^e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles statue au fond sur les demandes de Monsieur E B et prononce le jugement entrepris.

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

5.1. Sur la recevabilité de l'appel

19.

L'appel a été introduit dans les formes et délais légaux, dès lors que la requête d'appel a été déposée au greffe de la Cour endéans le mois suivant la signification du jugement entrepris. Il est partant recevable.

5.2. Sur le fond

5.2.1. La demande de paiement d'un complément d'indemnité compensatoire de préavis par la s.a. UCB Pharma

1) Le contrat de travail conclu par les parties le 8 août 2006

20.

Monsieur E B sollicite le paiement d'un complément d'indemnité compensatoire de préavis sur pied de l'article 10 du contrat de travail conclu par les parties le 8 août 2006 qui dispose :

« Conditions particulières :

²² Pièce I.1 du dossier d'UCB Pharma et pièce 17 du dossier de M. B

²³ Pièce 18 du dossier de M. B

Si UCB devait vous licencier, la société vous garantit le versement d'un préavis équivalent à 15 mois de salaire (avantages inclus), plus un mois par année complète d'ancienneté calculée au moment du départ. Si le licenciement devait cependant avoir lieu suite à une faute grave de votre part, ce préavis ne vous serait pas dû par la société et la législation habituelle dans ce cadre serait d'application ».

Les parties s'opposent quant à la validité de cette clause sur préavis conclue avant 2014 et quant à son application effective après l'entrée en vigueur de la loi du 26 décembre 2013 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.

- *En droit : principes applicables aux clauses sur préavis conclues avant 2014*

21.

En vertu de l'article 82, § 5, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, tel qu'applicable jusqu'au 31 décembre 2013, les parties au contrat de travail avaient la possibilité de conclure, au plus tard au moment de l'entrée en service, une convention relative au délai de préavis lorsque le travailleur percevait une rémunération annuelle brute supérieure au montant indexé de 32.200 € (soit 64.508 € en 2013).

Il n'est pas contesté que Monsieur B faisait partie de cette catégorie des employés dits « très supérieurs » et que la clause sur préavis conclue en 2006 était valable selon la législation en vigueur à l'époque de la conclusion du contrat de travail.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi précitée du 26 décembre 2013, se pose la question de la validité et de l'applicabilité de ces clauses sur préavis, valablement conclues avant 2014, au regard des articles 67, 68 et 69 de la loi de 2013 qui établit un mode transitoire de détermination du délai de préavis pour les employés dont le contrat de travail a pris cours avant le 1^{er} janvier 2014.

En vertu de l'article 67 de la loi du 26 décembre 2013, le délai de préavis de ces employés dont le contrat de travail a pris cours avant le 1^{er} janvier 2014 est constitué en additionnant deux délais :

- la première partie est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise au 31 décembre 2013. Selon l'article 68, alinéa 2, de la loi de 2013, « ce délai est déterminé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 applicables en cas de congé notifié à cette date » ;
- la deuxième partie est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise à partir du 1^{er} janvier 2014. Selon l'article 69, alinéa 2, de



la loi de 2013, « *le délai est déterminé selon les règles légales ou réglementaires applicables au moment de la notification du congé* ».

Dans deux arrêts des 9 janvier²⁴ et 30 mars 2018²⁵, la Cour du travail de Bruxelles a décidé que la clause sur préavis était applicable, tant pour la première partie que pour la deuxième partie du délai de préavis, pour autant que l'application de la clause sur préavis soit plus favorable pour le travailleur que l'application des dispositions transitoires.

Depuis lors, la Cour constitutionnelle est intervenue, ce qui conduit la Cour à développer les réflexions qui suivent.

22.

S'agissant de la première partie du délai de préavis, l'article 68, alinéa 3, de la loi du 26 décembre 2013 fixait initialement un régime dérogatoire forfaitaire applicable aux employés dits « très supérieurs ». Ce régime ne faisait aucune distinction selon que les parties avaient conclu ou non une clause sur préavis sous l'empire de l'article 82, § 5, de la loi du 3 juillet 1978.

Par un arrêt du 18 octobre 2018²⁶, la Cour constitutionnelle a jugé que cet article 68, alinéa 3, de la loi du 26 décembre 2013 violait les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce que, pour les employés supérieurs, il ne permettait pas, pour le calcul de la première partie du délai de préavis liée à l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013, l'application d'une clause de préavis qui était valable à cette date. « *Elle en a jugé ainsi en relevant que les objectifs du texte litigieux étaient, d'une part, d'éviter que les employés supérieurs doivent encore, au moment de la rupture du contrat, négocier le délai de préavis concernant l'ancienneté de service acquise au 31 décembre 2013 et, d'autre part, de tenir compte des attentes légitimes de l'employeur et du travailleur en ce qui concerne l'ancienneté de service acquise à cette date. La Cour constitutionnelle a alors estimé que, eu égard à ces objectifs, le législateur se basait sur un critère de distinction dénué de pertinence, en ce qu'il ne prévoit pas, à l'égard des employés supérieurs qui avaient conclu une convention relative au délai de préavis avant le 1^{er} janvier 2014, que cette convention peut être appliquée pour le calcul de la première partie du délai de préavis, alors que de telles conventions peuvent être prises en compte pour les travailleurs visés à l'article 68, alinéa 2, de la loi sur le statut unique* »²⁷.

À la suite de cet arrêt, le législateur a abrogé l'article 68, alinéa 3, de la loi du 26 décembre 2013²⁸ avant de le rétablir dans la rédaction suivante :

²⁴ CT Bruxelles, 9 janvier 2018, *JTT*, 2018, p. 167.

²⁵ CT Bruxelles, 30 mars 2018, *JTT*, 2018, p. 156.

²⁶ C. const., 18 octobre 2018, arrêt 140/2018, www.const-court.be.

²⁷ CT Liège, div. Namur, 23 avril 2019, 2017/AN/218, www.terralaboris.be.

²⁸ Loi du 20 mars 2023 modifiant la loi du 26 décembre 2013 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 en ce qui concerne l'adaptation des délais de préavis légaux maximums en cas de congé donné par le travailleur, art. 3.



« Pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32.254 euros au 31 décembre 2013, ce délai est, par dérogation à l’alinéa 2, fixé à un mois par année d’ancienneté entamée en cas de congé donné par l’employeur, avec un minimum de trois mois, sauf s’il existe une clause de préavis valable à cette date du 31 décembre 2013, auquel cas cette clause est appliquée »²⁹.

Ce faisant, le législateur transpose dans la loi les enseignements issus de l’arrêt de la Cour constitutionnelle du 18 octobre 2018. Par ailleurs, ces modifications législatives, visant une période antérieure au 31 décembre 2013, ne peuvent trouver un sens effectif que dans une application *ex tunc*.

Entre-temps, la Cour du travail de Bruxelles³⁰ et la Cour du travail de Liège³¹ ont encore confirmé la validité des clauses sur préavis pour le calcul de la première partie du délai de préavis.

Aussi, s’agissant de la première partie du délai de préavis, il n’est actuellement plus contesté qu’une clause sur préavis, valablement conclue par un employé dit « très supérieur » sous l’empire de l’article 82, § 5, de la loi du 3 juillet 1978 tel qu’applicable avant le 31 décembre 2013, reste valable et applicable après l’entrée en vigueur de la loi du 26 décembre 2013 concernant l’introduction d’un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis.

23.

Une controverse subsiste, par contre, s’agissant de la deuxième partie du délai de préavis, calculée sur la base de l’ancienneté acquise à partir du 1^{er} janvier 2014.

En effet, la Cour constitutionnelle n’a pas été saisie de la question de la validité des clauses de préavis existantes au 31 décembre 2013 pour le calcul de la deuxième partie du délai de préavis conformément à l’article 69 de la loi sur le statut unique³².

S’il est exact que l’article 69 de la loi du 26 décembre 2013 ne renvoie qu’aux dispositions « *légales ou réglementaires* » et non aux dispositions conventionnelles, la Cour de céans observe que l’article 68, alinéa 3, de cette même loi, dans sa version soumise à la Cour constitutionnelle, ne renvoyait à aucune disposition ni légale ni réglementaire ni conventionnelle. Dans sa version soumise à la Cour constitutionnelle, l’article 68, alinéa 3, établissait un système forfaitaire qui ne souffrait aucune dérogation.

²⁹ Loi du 5 novembre 2023 portant des dispositions diverses relatives au travail, art. 19.

³⁰ CT Bruxelles 1^{er} octobre 2019, *JTT*, 2019, p. 459 ; CT Bruxelles, 8 octobre 2019, *JTT*, 2019, p. 460.

³¹ CT Liège, div. Namur, 23 avril 2019, 2017/AN/218, www.terralaboris.be.

³² C. const., 18 octobre 2018, arrêt 140/2018, point B.4.4., www.const-court.be.



Ceci n'a pas empêché la Cour constitutionnelle de s'appuyer sur la référence explicite faite par le législateur aux « *attentes légitimes des parties* » dans les travaux préparatoires de la loi du 26 décembre 2013, ainsi qu'à un principe de « *sécurité contractuelle en ce qui concerne les délais de préavis à observer* », pour aboutir au constat d'inconstitutionnalité de l'article 68, alinéa 3, de la loi du 26 décembre 2013, tel qu'il lui était soumis.

Selon l'exposé des motifs de la loi sur le statut unique :

« Le nouveau régime de calcul des préavis en cas de licenciement ou de démission de travailleurs qui est introduit par le présent projet dans la loi du 3 juillet 1978 et qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2014 est fort différent des régimes antérieurs applicables aux ouvriers et aux employés.

Il s'impose donc d'introduire un régime transitoire qui permet de tenir compte des attentes légitimes des parties dont le contrat de travail a été conclu et a commencé à être exécuté avant le 1^{er} janvier 2014. Tel est l'objet des articles 67, 68 et 69 »³³.

Cette notion d'attentes légitimes des parties, expressément visée par le législateur pour justifier les mesures transitoires, en ce compris le calcul de la deuxième partie du délai de préavis visée à l'article 69 de la loi de 2013, trouve une application d'autant plus juste dans le contexte du contrat de travail, dans lequel les dispositions unilatéralement impératives visant à protéger le travailleur par rapport à une éventuelle pression patronale ne peuvent conduire à écarter des dispositions conventionnelles pré-existantes plus favorables au travailleur³⁴.

Interrogées spécialement sur ce point à l'audience du 3 septembre 2024, les conseils des parties n'ont pas suggéré de poser une nouvelle question préjudicielle à la Cour constitutionnelle, sans s'y opposer non plus.

Au vu des développements qui précèdent, en particulier la notion d'attentes légitimes des parties expressément visée par les travaux préparatoires de la loi de 2013 et auxquels la Cour constitutionnelle s'est référée, la Cour juge que c'est à juste titre qu'un travailleur sollicite l'application d'une clause contractuelle dérogatoire aux articles 67 à 69 de la loi du

³³ 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, Exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, n° 3144/001, p. 39. Voyez également 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, Rapport au nom de la Commission des Affaires sociales, *Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, n° 3144/004, p. 37.

³⁴ Voyez les développements consacrés à cette question par P. Joassart, « La hiérarchie des normes et l'extension de la force obligatoire » in F. Dorssemont, P. Van Gehuchten, L. Dear et J. Cordier, *Organes et instruments de la concertation sociale : enjeux contemporains*, Etudes pratiques de droit social, Kluwer, Liège, 2020, spéc. p. 164.



26 décembre 2013, lorsque cette clause lui est plus favorable que le délai de préavis légal, en ce compris donc pour le calcul de la deuxième partie du délai de préavis.

- *En fait : appréciation de la validité et de l'applicabilité de la clause contenue à l'article 10 du contrat de travail conclu en 2006*

24.

Compte tenu des principes qui précèdent, la Cour juge que la clause sur préavis contenue à l'article 10 du contrat de travail conclu par les parties en 2006 est valable et applicable en l'espèce, tant pour l'ancienneté acquise jusqu'au 31 décembre 2013 que pour celle acquise à partir du 1^{er} janvier 2014.

En vertu de cette clause, Monsieur E B a droit à « *un préavis équivalent à 15 mois de salaire (avantages inclus), plus un mois par année complète d'ancienneté calculée au moment du départ* ».

Il n'est pas contesté que Monsieur E B est entré en service le 1^{er} octobre 2006 et qu'il a quitté UCB Pharma le 31 décembre 2020. Il compte donc 14 années complètes d'ancienneté au service d'UCB Pharma, de sorte que, selon le contrat de travail conclu par les parties, il a droit à « *un préavis* » de 15 mois + 14 mois, soit 29 mois.

Dans la suite du présent arrêt et pour la clarté de l'exposé, ces 14 mois seront qualifiés de « *complément d'indemnité de préavis* ».

2) La convention conclue par les parties le 3 octobre 2019

25.

Le 3 octobre 2019, les parties ont conclu une convention qui « *couvre les conditions et modalités de la fin des relations de travail* » en vertu de laquelle :

« Le contrat du travailleur prendra fin le 31 décembre 2020. Il bénéficiera ensuite d'une indemnité compensatoire de rupture équivalente à 15 mois de salaire. Si des éléments plus favorables apparaissent, ils seront pris en compte »³⁵.

UCB Pharma soutient que (1) cette convention est une convention de rupture de commun accord et que (2) cette convention est une convention de transaction.

- *Cette convention est-elle une convention de rupture de commun accord ?*

³⁵ Pièce II.5 du dossier d'UCB Pharma et pièce 1 du dossier de M. E



26.

La Cour observe que la convention du 3 octobre 2019 a pour objet de « [couvrir] les conditions et modalités de la fin des relations de travail », mais n'indique pas qui est l'auteur du congé.

Pour ce seul motif, c'est en vain que la s.a. UCB Pharma soutient que cette convention serait une convention de rupture de commun accord. Ceci ne ressort pas des termes de la convention et aucune disposition de celle-ci ne permet d'identifier l'auteur du congé.

Pour le surplus, la Cour renvoie aux développements qui suivent quant à l'identification de l'auteur du congé (*infra* point 29).

- *Cette convention est-elle une convention de transaction ?*

27.

Selon l'article 2044 du Code civil, « la transaction est un contrat par lequel les parties terminent une contestation née ou préviennent une contestation à naître ».

En droit du travail, une transaction implique un abandon de droits des deux parties et, par conséquent, aussi du travailleur³⁶. Cet abandon de droits doit être fait de manière non équivoque, sans qu'il soit pour autant nécessaire de faire une énumération précise des droits auxquels il est renoncé.

La renonciation à un droit est de stricte interprétation et ne peut être déduite que de faits qui ne sont pas susceptibles d'une autre interprétation³⁷.

28.

En l'espèce, la convention signée par les parties le 3 octobre 2019 a pour objet de « [couvrir] les conditions et modalités de la fin des relations de travail ». On cherche en vain quel aurait été, à la date du 3 octobre 2019, le litige né ou à naître auquel cette convention aurait été censée mettre fin.

Cette convention n'a pas pour objet de terminer une contestation née ni de prévenir une contestation à naître, mais bien d'organiser la fin des relations de travail. Elle ne comporte aucune clause de renonciation à aucun droit ni aucun abandon de droits ni aucune concession réciproque, ni explicitement ni même implicitement.

Il ne s'agit, par conséquent, pas d'une convention de transaction.

³⁶ W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, *Compendium social – Droit du travail, 2023-2024*, Kluwer, p. 3234, n° 5633, et les références y citées.

³⁷ Cass., 25 avril 2005, *NJW*, 2005, p. 1026, note G. De Maeseneire et T. Beckers, et *JTT*, 2009, p. 72.



Cette convention est un contrat synallagmatique *sui generis* conclu par les parties qui ne peut se voir qualifier de transaction.

Concrètement, la convention du 3 octobre 2019 n'exclut pas l'application du contrat de travail, ni ne contient aucune renonciation aux conditions convenues dans le contrat de travail qui est une convention distincte dont l'application concomitante n'est ni exclue ni inconciliable.

Pour ces motifs, l'exception de transaction formée par la s.a. UCB Pharma ne peut être retenue.

3) La fin des relations de travail à la date du 31 décembre 2020

29.

La convention du 3 octobre 2019 précise que « *le contrat du travailleur prendra fin le 31 décembre 2020. Il bénéficiera ensuite d'une indemnité compensatoire de rupture équivalente à 15 mois de salaire* ».

Comme déjà relevé, ainsi formulée, cette convention ne précise pas qui est l'auteur du congé.

Par contre, la lettre recommandée de la s.a. UCB Pharma du 31 décembre 2020 précise expressément que la décision de rompre le contrat de travail émane de l'employeur :

« Par la présente, nous avons le regret de vous confirmer notre décision de mettre fin à votre contrat de travail à dater du 31/12/2020 au soir, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ».

Ce faisant, l'employeur confirme que la décision de rompre le contrat de travail est la sienne.

Le formulaire C4 établi le 21 janvier 2021 ne laisse subsister aucun doute à ce sujet puisqu'il confirme également que le contrat a pris fin « *par rupture par l'employeur le 31/12/2020* ». La s.a. UCB Pharma n'a pas coché la case « *de commun accord* ».

Ainsi, nonobstant les termes peu clairs de la convention du 3 octobre 2019, il ressort des actes posés par la s.a. UCB Pharma *in tempore non suspecto*, aux alentours immédiats de la fin de la relation de travail, que l'auteur du congé est l'employeur.

Le fait que les conditions et modalités de la fin de la collaboration aient fait l'objet d'une convention conclue entre les parties en octobre 2019 ne modifie pas la qualité de l'auteur du



congé donné le 31 décembre 2020 et ne peut avoir pour effet de transformer une rupture unilatérale en rupture de commun accord.

En tout état de cause, à supposer même qu'il eut fallu interpréter la convention du 3 octobre 2019 comme une rupture de commun accord, il n'aurait pu s'agir que d'une rupture de commun accord à terme, le contrat de travail ayant subsisté entre les parties jusqu'au 31 décembre 2020. Or, le 31 décembre 2020, alors que le contrat était toujours en cours, l'employeur a notifié une rupture unilatérale, confirmant expressément sa décision de rompre le contrat de travail.

Enfin, aucun des arguments exposés par la s.a. UCB Pharma quant à l'existence prétendue d'une rupture de commun accord ne permet d'interpréter autrement les mentions claires posées par l'employeur dans sa lettre du 31 décembre 2020 et sur le formulaire C4 qui, elles, ne sont pas susceptibles d'une autre interprétation.

Par conséquent, c'est à juste titre que le jugement entrepris constate que Monsieur E B a été licencié par la s.a. UCB Pharma.

- 4) La question de savoir si le contrat de travail est un élément nouveau plus favorable apparu après la signature de la convention du 3 octobre 2019 est dénuée de pertinence

30.

Dès lors que la convention du 3 octobre 2019 est un contrat synallagmatique *sui generis*, conclu par les parties et distinct du contrat de travail, dont l'application n'est pas exclue par cette convention, la question de savoir si le contrat de travail est un élément plus favorable « apparu » après la signature de la convention du 3 octobre 2019 est dénuée de pertinence.

En effet, la convention du 3 octobre 2019 n'exclut pas l'application du contrat de travail ni ne comporte aucune renonciation à des droits issus du contrat de travail. Il n'y a donc pas lieu de rechercher l'existence d'éléments plus favorables dans l'une ou l'autre convention : les deux conventions s'appliquent, l'une n'excluant pas l'autre.

Les développements consacrés par la s.a. UCB Pharma aux principes d'interprétation des contrats sont superflus dès lors que le texte des conventions qui lient les parties est clair.

Aucun motif ne justifie non plus qu'une des deux conventions soit utilisée comme outil d'interprétation de l'autre convention, chacune des conventions étant rédigée en termes clairs, sans renonciation quelle qu'elle soit et sans référence à l'autre contrat qui lie les parties ni, en particulier, aux clauses relatives au préavis.



5) Les parties sont liées par deux contrats distincts qui doivent être exécutés conformément au principe de la convention-loi

31.

Les développements qui précèdent conduisent à un seul constat : les parties sont liées par deux contrats distincts, valables et coexistants, dont l'un n'exclut pas l'autre et qui, par conséquent, doivent chacun faire l'objet d'une application conforme à ce qui a été convenu par les parties lors de la signature de ceux-ci, à savoir :

- le contrat de travail, en ce compris son article 10, à l'application duquel Monsieur B n'a jamais renoncé ;
- la convention du 3 octobre 2019 qui organise les conditions et modalités de la fin de la collaboration entre les parties sans formuler aucune renonciation à un droit dans le chef de Monsieur B .

Conformément au principe de la convention-loi, ces deux contrats doivent être exécutés. Les principes sont rappelés à juste titre par la s.a. UCB Pharma :

- *« à l'instar des parties, le juge est lié par ce que les parties ont convenu. Il ne peut modifier la teneur de la convention ou atténuer la rigueur de certaines clauses consenties librement et exemptes de fraude dans leur exécution, ni d'office, ni même à la demande d'une partie pour quelques motifs que ce soit (motifs d'équité ou survenance d'événements anormaux ou exceptionnels de nature à bousculer gravement l'économie du contrat) »³⁸ ;*
- *« le juge ne peut modifier les stipulations d'une convention pour des considérations d'équité »³⁹ ;*
- *« aucune considération d'équité, quelque justifiée qu'elle soit, ne peut autoriser les juges, soit d'office, soit à la demande de l'une des parties, à modifier la teneur d'une convention »⁴⁰.*

En présence de deux contrats clairs, dont l'un n'exclut pas l'autre, le juge ne peut refuser d'en faire application, et ce pour quelque motif que ce soit.

Le principe d'exécution de bonne foi des conventions requiert que chacun de ces deux contrats soit exécuté, tel que les parties l'ont convenu lors de la conclusion de ces contrats.

³⁸ P. 14 des conclusions de synthèse d'appel d'UCB Pharma, faisant référence à B. Delcourt, « La convention-loi », in *Obligations. Traité théorique et pratique*, II.1.3-102 – II.1.3-133.

³⁹ Cass., 7 septembre 2012, *Pas.*, 2012, p. 1619.

⁴⁰ H. De Page, *Traité élémentaire de droit civil*, tome II, 3^e édition, 1964, p. 454. Voy. aussi P. Wéry, *Droit des obligations – Volume 2*, 1^e édition, Bruxelles, Larcier, 2016, p. 266 et suiv.



34.

S'agissant de la rémunération variable à prendre en considération dans la rémunération de base, l'article 39, § 1^{er}, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 dispose :

« 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 ».

En l'espèce, la Cour constate que les calculs incluant la rémunération variable des douze derniers mois ont été faits par UCB Pharma et acceptés par Monsieur B *in tempore non suspecto*, tels qu'ils apparaissent dans le mail de Madame A N du 21 décembre 2020⁴¹.

Selon les décomptes établis à la fin de la relation de travail, l'indemnité compensatoire de préavis de 15 mois payée à Monsieur B s'élevait à 534.186,66 €, ce qui correspond à une rémunération annuelle de référence de (534.186,66 € x 12/15 =) 427.349,33 €.

Monsieur B n'a jamais contesté ces calculs. Il les produit et s'y réfère. Il ne sollicite pas non plus de rectification du montant de l'indemnité de préavis de 15 mois qui lui a déjà été payée sur la base de la rémunération annuelle ainsi calculée.

La Cour juge que la rémunération de référence qui doit servir de base pour le calcul du complément d'indemnité de préavis de 14 mois dû sur la base de l'article 10 du contrat de travail est identique à celle qui a servi de base pour le calcul de l'indemnité de préavis de 15 mois déjà allouée et non contestée. Aucun motif ne justifie de s'écarter du montant calculé, accepté et exécuté par les parties.

En particulier, il n'y a pas lieu de s'inscrire dans le débat qui oppose les parties sur l'évaluation de la rémunération variable à 100 ou à 120 %, voire à 60 % s'agissant du bonus relatif aux performances de l'année 2018⁴². Conformément à l'article 39, § 1^{er}, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, c'est la rémunération variable proméritée au cours des douze derniers mois qui doit être prise en considération. C'est précisément ce qu'a fait UCB Pharma pour le calcul de l'indemnité de 15 mois déjà allouée. Il n'y a pas lieu de procéder différemment pour le calcul du complément de 14 mois.

Par conséquent, compte tenu de la rémunération de base de 427.349,33 € qui a été calculée et prise en considération pour l'indemnité de 15 mois déjà allouée, le complément de 14 mois dû à Monsieur B s'élève à (427.349,33 € x 14/12 =) 498.574,22 €.

⁴¹ Pièce 2 du dossier de M. B

⁴² Dont la Cour n'aperçoit en tout état de cause pas la pertinence, s'agissant d'un bonus alloué avant les 12 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail.



35.

A cette rémunération de base, s'ajoutent les cotisations patronales dans les assurances et plans de pension. Ces avantages n'ont pas été inclus dans la rémunération de base calculée par UCB Pharma en décembre 2020 au motif que ceux-ci ont fait l'objet du versement de primes patronales uniques correspondant au délai de préavis de 15 mois, ce qui n'est pas contesté ni remis en cause par Monsieur B pour l'indemnité déjà allouée.

UCB Pharma sollicite de pouvoir procéder de la même manière, à savoir par le versement de primes patronales uniques, pour le complément d'indemnité éventuellement dû, ce à quoi Monsieur B s'oppose.

UCB Pharma soutient que le paiement par le biais d'une prime patronale unique est prévu dans les règlements d'assurances applicables et qu'elle ne peut s'y soustraire.

La Cour rappelle que, en vertu de l'article 39 précité de la loi du 3 juillet 1978, l'indemnité de congé comprend les avantages acquis en vertu du contrat.

Les primes patronales à une assurance groupe ou à un fonds de pension constituent un avantage acquis en vertu du contrat⁴³. Elles doivent donc être intégrées dans la base de calcul de l'indemnité de congé.

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, l'article 39, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 constitue une disposition légale impérative à laquelle il ne peut être dérogé au préjudice du travailleur⁴⁴.

Dans un arrêt du 29 janvier 1996, la Cour de cassation a confirmé que la disposition précitée constitue « *une disposition impérative à laquelle il ne peut être dérogé au préjudice du travailleur avant la fin du contrat de travail ; que pour fixer la rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de congé, il faut, lorsque le travailleur le demande, prendre en compte la valeur réelle de l'avantage en nature, nonobstant l'application de l'article 6 de la loi du 12 avril 1965* »⁴⁵.

Conformément à la hiérarchie des sources de droit inscrite à l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, cette disposition légale impérative en faveur du travailleur prime sur toutes les autres sources de droit, en ce compris donc sur les règlements d'assurances et de pensions.

Il se déduit de ce qui précède qu'un employeur ne peut pas imposer à un travailleur d'accepter le paiement de primes patronales uniques dans des plans d'assurances et de

⁴³ Cass., 23 février 1981, *RW*, 1981-1982, p. 1846 ; CT Bruxelles, 12 avril 1888, *JTT*, p. 359 ; CT Bruxelles, 29 juillet 1992, *CDS*, 1993, p. 27.

⁴⁴ Cass., 4 janvier 1993, *Pas.*, I, p. 1.

⁴⁵ Cass., 29 janvier 1996, *Pas.*, I, p. 147.



pensions en lieu et place de la valorisation de ces avantages dans la base de calcul de l'indemnité de congé. Le paiement par le biais de primes patronales uniques ne peut avoir lieu qu'avec l'accord du travailleur.

En l'espèce, Monsieur E B s'oppose au paiement de primes patronales uniques et sollicite la prise en considération de ces avantages dans la base de calcul du complément d'indemnité de congé de 14 mois.

Par conséquent, il y a lieu de prendre en considération ces avantages pour calculer le complément d'indemnité de préavis équivalent à 14 mois.

Dans ses conclusions de synthèse d'appel, UCB Pharma ne cite pas le montant des primes versées dans les différentes assurances. Elle ne conteste pas non plus les montants précisés par Monsieur E B dans ses conclusions de synthèse et qui sont conformes à ceux retenus par les premiers juges.

Par conséquent, ce sont ces montants, non contestés par UCB Pharma, qu'il y a lieu de prendre en considération, à savoir :

- assurance hospitalisation : 854,04 €/an,
 - plan de pension « cash balance » : 29.306,16 €/an,
 - plan de pension supplétif AXA « F » : 22.386,07 €/an,
 - plan de pension supplétif AXA « R » : 8.495,64 €/an
- soit un total de 61.041,91 €/an.

Le complément d'indemnité de préavis équivalent à 14 mois, calculé sur la base de ces avantages, s'élève à $(61.041,91 \text{ €} \times 14/12 =)$ 71.215,56 €.

Faisant droit à la demande expresse de la s.a. UCB Pharma, la Cour confirme que, les avantages acquis en vertu des plans d'assurances et de pensions étant pris en considération pour le calcul du complément d'indemnité de préavis de 14 mois, UCB Pharma ne doit pas verser les primes correspondantes dans les plans d'assurances et de pensions applicables.

36.

Au vu de ce qui précède, le complément d'indemnité de préavis de 14 mois dû par UCB Pharma à Monsieur B s'élève à :

- complément calculé sur la rémunération annuelle de base : 498.574,22 €,
 - complément calculé sur les primes d'assurances et de pension : 71.215,56 €
- soit un total de **569.789,78 € brut**.

La demande initiale de Monsieur E B est fondée dans cette mesure.

PAGE 01-00004033328-0026-0033-01-01-4



5.2.2. La demande de paiement de dommages et intérêts pour abus de droit dans le chef de Monsieur B

37.

A titre subsidiaire, la s.a. UCB Pharma demande la condamnation de Monsieur E B au paiement de dommages et intérêts sur pied de l'article 1134 de l'ancien Code civil et/ou à la réduction du droit à son usage normal sur pied de l'article 1.10 du nouveau Code civil.

La s.a. UCB Pharma soutient que Monsieur E B abuse de son droit en sollicitant l'application de l'article 10 de son contrat de travail malgré la convention conclue par les parties le 3 octobre 2019. Elle fonde sa thèse sur la mauvaise foi dont Monsieur B ferait preuve en exigeant le paiement de cette indemnité.

Selon UCB Pharma, Monsieur E B aurait prémédité une tromperie lors de la conclusion de la convention du 3 octobre 2019. Il aurait ensuite persisté dans cette tromperie en refusant de signer la nouvelle convention qui lui a été soumise par Madame Ni en décembre 2020. Finalement, il aurait masqué cette tromperie en prétendant avoir égaré son contrat de travail.

38.

La Cour constate que la s.a. UCB Pharma ne dépose aucun élément à l'appui de ses affirmations. En particulier, UCB Pharma ne produit aucun élément probant, ni même le moindre commencement de preuve de l'existence d'une « préméditation » dans le chef de Monsieur E B qui aurait tu un élément essentiel lors de la négociation et de la conclusion de la convention du 3 octobre 2019.

Force est de constater que la s.a. UCB Pharma disposait du contrat de travail de Monsieur E B en 2019. Il ne peut être déduit qu'il y aurait eu tromperie orchestrée par Monsieur B du seul fait que la s.a. UCB Pharma aurait elle-même omis de consulter le contrat de travail de celui-ci lorsqu'elle négociait et organisait la fin des relations de travail.

La négligence commise par une partie qui ne consulte pas les documents essentiels dont elle dispose lorsqu'elle négocie la fin des relations de travail n'implique pas une obligation corrélative dans le chef de l'autre partie et encore moins l'existence d'une tromperie de la part de cette dernière.

39.

En réalité, il ressort des explications données par les parties que la s.a. UCB Pharma estime qu'un abus de droit aurait été commis postérieurement à la rupture, lorsque Monsieur E B a demandé l'application de la clause sur préavis contenue dans son contrat de



travail et à l'application de laquelle il n'avait pas renoncé. Or, à ce moment, deux conventions co-existaient et l'exécution concomitante de celles-ci n'était pas incompatible.

Le fait de réclamer l'exécution de deux contrats distincts valablement conclus, dont l'un n'exclut pas l'application de l'autre, ne peut être constitutif d'un abus de droit. Aucun vice de consentement n'est invoqué et aucun élément n'établit l'existence d'une tromperie qui aurait été commise par Monsieur B lors de la négociation et de la conclusion de la convention organisant la fin des relations de travail. Les deux conventions sont valables et leur application concomitante n'est pas impossible.

Aucun abus de droit n'est établi dans le chef de Monsieur E 3

La demande de dommages et intérêts n'est pas fondée.

5.2.3. Sur l'anatocisme

40.

Par voie de conclusions d'appel déposées le 19 décembre 2023, Monsieur E B sollicite la capitalisation des intérêts dus sur le complément d'indemnité de préavis.

L'article 1154 de l'ancien Code civil, qui reste d'application aux contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2023⁴⁶, dispose :

« Les intérêts échus des capitaux peuvent produire des intérêts, ou par une sommation judiciaire, ou par une convention spéciale, pourvu que, soit dans la sommation, soit dans la convention, il s'agisse d'intérêts dus au moins pour une année entière ».

Cette disposition soumet la capitalisation des intérêts à la réalisation de quatre conditions :

- les intérêts doivent se rapporter à un capital,
- ils doivent être échus,
- ils doivent être dus au moins pour une année entière,
- la demande doit faire l'objet d'une sommation judiciaire ou d'une convention spéciale.

S'agissant de cette dernière condition, il doit être précisé que, dans une procédure judiciaire en cours, le dépôt de conclusions avec l'ajout de la demande de capitalisation équivaut à une mise en demeure⁴⁷.

⁴⁶ Art. 64 de la loi du 28 avril 2022 portant le Livre 5 du Code civil.

⁴⁷ J. Lambers et L. Verstreken, « Taux d'intérêt légal », in *Modèles et commentaires en français traduits de « Bijvoorbeeld. Modellen voor het bedrijfsleven »*, Kluwer, Malines, 2022.



Selon une certaine doctrine, citée par UCB Pharma, l'anatocisme ne pourrait être invoqué en cas de contestation sérieuse, étant entendu que le caractère sérieux de la contestation est une question de fait laissée à l'appréciation souveraine du juge⁴⁸.

41.

En l'espèce, les quatre conditions prescrites par l'article 1154 de l'ancien Code civil sont rencontrées :

- les intérêts se rapportent à un capital. Sur ce point, c'est à juste titre que Monsieur B rappelle que le complément d'indemnité de préavis constitue une dette de somme, et non une dette de valeur comme le laisse entendre UCB Pharma. L'indemnité de congé est en effet une dette dont le montant est numériquement déterminé ou déterminable selon les bases de calcul prévues par la loi ou par le contrat⁴⁹. Tant la Cour de cassation⁵⁰ que les juridictions de fond⁵¹ ont confirmé à maintes reprises que l'anatocisme est applicable aux intérêts portant sur une indemnité de rupture du contrat de travail ;
- ces intérêts sont échus ;
- ils sont dus depuis le 31 décembre 2020, soit au moins pour une année entière ;
- la demande a fait l'objet d'une sommation judiciaire, par le dépôt des conclusions d'appel de Monsieur B le 19 décembre 2023.

La condition d'absence de contestation sérieuse n'est pas visée par la loi. Il n'y a pas lieu d'ajouter une condition non prévue légalement.

En conséquence, la demande de condamnation de la s.a. UCB Pharma au paiement des intérêts au taux légal sur les intérêts capitalisés au 19 décembre 2023, jusqu'à parfait paiement, est fondée.

5.3. Sur les dépens

42.

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

⁴⁸ G. Hélin, « Anatocisme et droit social », *Orientations*, 2002, liv. 5, p. 124.

⁴⁹ En ce sens, voyez les développements consacrés à cette question par Chr. Biquet-Mathieu, collab. C. Delforge, *Chronique de droit à l'usage des juges de paix et de police*, 2008, p. 262.

⁵⁰ Cass., 13 avril 1987, *Pas.*, 1987, I, p. 966 ; Cass., 16 décembre 2002, *Pas.*, 2002, I, p. 2418.

⁵¹ CT Mons, 2 juin 2006, *JLMB*, 2007, p. 713 ; CT Bruxelles, 4 octobre 2016, *CDS*, 2018, p. 78.



« 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 ligne⁵².

Le montant de l’indemnité de procédure est fixé par l’arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l’article 1022 du Code judiciaire en fonction du montant de la demande.

43.

L’article 1022, alinéa 3, du Code judiciaire dispose :

« A la demande d’une des parties, éventuellement formulée sur interpellation par le juge, celui-ci peut, par décision spécialement motivée, soit réduire l’indemnité soit l’augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte :

- de la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l’indemnité ;*
- de la complexité de l’affaire ;*
- des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause ;*
- du caractère manifestement déraisonnable de la situation ».*

La Cour de cassation enseigne que cette disposition *« ne limite pas l’appréciation du caractère manifestement déraisonnable de la situation aux cas d’abus de procédure, de plainte déposée de mauvaise foi ou de constitution de partie civile vouée d’emblée à l’échec, à l’exclusion d’autres situations manifestement déraisonnables »*⁵³.

Plus récemment, la Cour de cassation a rappelé que *« le juge apprécie souverainement s’il est question d’une situation revêtant un caractère manifestement déraisonnable au sens de l’article 1022, alinéa 3, du Code judiciaire comme fondement pour déroger au montant de base de l’indemnité de procédure »*⁵⁴.

Enfin, la Cour de cassation précise que, dans l’appréciation du caractère manifestement déraisonnable de la situation au sens de l’article 1022, alinéa 3, du Code judiciaire, le juge peut prendre en considération le comportement procédural d’une partie⁵⁵.

⁵² Art. 1018, 6° et 8°, C.J.

⁵³ Cass., 30 mai 2018, P.18.0034.F, www.juportal.be.

⁵⁴ Cass., 19 septembre 2023, P.23.0661.N, www.juportal.be.

⁵⁵ Cass., 7 septembre 2023, C.21.0421.N, www.juportal.be.



44.

Sur la base de ces principes, la Cour juge que c'est à bon droit que les premiers juges ont fixé l'indemnité de procédure de première instance au montant maximal de 28.000,00 €.

En effet, le comportement procédural de la s.a. UCB Pharma a créé une situation manifestement déraisonnable en ce que, en raison du refus persistant de celle-ci de produire le contrat de travail dont elle disposait, et ce pendant plusieurs mois, Monsieur E a été contraint de mener une « procédure dans la procédure » en sollicitant une mesure d'instruction sur pied de l'article 19, alinéa 3, du Code judiciaire.

Le refus obstiné d'une partie de collaborer loyalement à l'administration de la preuve par la production d'un document essentiel et pertinent dont elle est en possession depuis plusieurs années, qui contraint l'autre partie à formuler une demande avant-dire-droit et à accomplir des actes de procédure qui auraient pu être évités (formulation d'une demande de mesure d'instruction, analyse des conclusions déposées par cette partie, tenue d'une audience en vue de plaider sur la demande avant-dire-droit, attente d'un jugement interlocutoire), s'analyse comme une manœuvre déloyale et abusive qui n'aurait pas été faite par une partie normalement prudente et raisonnable, créant ainsi une situation manifestement déraisonnable qui a eu un impact tant sur l'autre partie que sur le bon fonctionnement de la justice et l'encombrement inutile des rôles d'audiences.

Les dépens de première instance, tels que liquidés par le jugement entrepris, seront confirmés.

45.

Quant au montant de l'indemnité de procédure d'appel, le comportement procédural déloyal adopté en première instance ne s'est pas poursuivi en appel. Le seul fait que la s.a. UCB Pharma soit déboutée de son appel n'implique pas que la situation revêtirait un caractère manifestement déraisonnable en appel. Il n'y a donc pas lieu de s'écarter du montant de base de l'indemnité de procédure d'appel qui s'élève à 15.000,00 €, outre la contribution forfaitaire au fonds d'aide juridique de deuxième ligne de 20,00 €.

Ces dépens dus pour la procédure d'appel seront mis entièrement à la charge de la s.a. UCB Pharma qui succombe sur tous ses chefs de demande, sous réserve d'une réduction de 0,6 % du montant du complément d'indemnité de préavis dû par UCB Pharma. Cette diminution justifie une compensation de 0,6 % du montant de l'indemnité de procédure d'appel tel qu'il sera indiqué au dispositif du présent arrêt.

46.

Enfin, il y a lieu d'ajouter aux dépens les frais de signification du jugement entrepris, exposés par Monsieur B



6. La décision de la Cour du travail

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire,

Sur l'appel principal :

Déclare l'appel principal très partiellement fondé dans la mesure ci-après,

Condamne la s.a. UCB Pharma à payer à Monsieur E B un complément d'indemnité de préavis équivalent à 14 mois de rémunération, soit un montant de 569.789,78 € brut, à majorer des intérêts calculés au taux légal à partir du 31 décembre 2020 jusqu'à parfait paiement, dont à déduire les retenues légales applicables,

Déclare l'appel principal non fondé pour le surplus,

Sur l'appel incident :

Déclare l'appel incident fondé dans la mesure ci-après,

Prononce la capitalisation des intérêts dus sur le montant de 569.789,78 € brut à la date du 19 décembre 2023,

Condamne la s.a. UCB Pharma à payer à Monsieur E B les intérêts calculés au taux légal sur ces intérêts capitalisés et ce jusqu'à parfait paiement,

Sur les dépens :

Condamne la s.a. UCB Pharma au paiement des dépens liquidés comme suit :

- **28.000,00 € à titre d'indemnité de procédure de première instance,**
- **15.000,00 € à titre d'indemnité de procédure d'appel, dont à déduire 90,00 € qui resteront à charge de Monsieur B ,**
- **20,00 € à titre de contribution au fonds budgétaire d'aide juridique de deuxième ligne payée par Monsieur B en première instance,**
- **523,53 € à titre de frais de signification du jugement entrepris exposés par Monsieur B**

Délaisse à la s.a. UCB Pharma ses propres dépens, composés de la contribution au fonds budgétaire d'aide juridique de deuxième ligne payée en appel.



