

## Tribunal du travail Charleroi, jugement du 21 mars 2005

*Demande fondée sur un contrat individuel de travail – hôtesse de l'air – 1. compétence internationale – Règlement Bruxelles I – article 19 – lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail – notion – 2. droit applicable – Convention de Rome – articles 3, 6 et 7 – liens plus étroit – notion – dispositions plus favorable*

*Vordering uit individuele arbeidsovereenkomst – airhostess – 1. internationale bevoegdheid – Brussel I Vo – artikel 19 – plaats waar de werknemer gewoonlijk werkt – begrip – 2. toepasselijk recht – EVO-verdrag – artikelen 3, 6 en 7 – nauwere band – begrip – voordeliger bepalingen*

En cause de:

Madame **L.**, (...) partie demanderesse,

Contre:

La Société de Droit Irlandais **R.**, dont le siège social est établi à DUBLIN (Irlande), (...) partie défenderesse,

Le Tribunal, après avoir délibéré rend ce jour le jugement suivant:

(...)

### OBJET DE LA DEMANDE

Attendu que la demande a pour objet d'entendre condamner la défenderesse à payer à la demanderesse les sommes ci-après: (...)

### LES FAITS

Attendu que la demanderesse a été engagée en qualité de *customer services agent-inflight* pour le compte de la défenderesse, dans le cadre d'un contrat de travail ayant pris cours le 21 avril 2001, assorti d'une clause d'essai de 12 mois; cf. pièce 1 du dossier de la défenderesse;

Que, par courrier du 9 avril 2002, la défenderesse a mis fin au contrat qui la liait à la demanderesse moyennant paiement d'une indemnité de rupture équivalant à 7 jours de rémunération; cf. pièce 2 du dossier de la défenderesse;

Attendu que la citation a été signifiée le 11 décembre 2002;

### DISCUSSION

#### 1. La compétence des tribunaux belges pour connaître de la présente cause.

##### a) Position des parties.

Attendu que la demanderesse considère qu'elle avait le choix d'assigner son employeur devant les tribunaux du domicile de ce dernier ou devant les tribunaux du lieu où elle exerçait habituellement son travail (articles 18.2 et 20 du Règlement (CE) n° 44/2001 du 22 décembre 2000);

Que c'est sur base de cette disposition légale qu'elle a assigné son ancien employeur devant les juridictions belges puisqu'elle a exercé habituellement son travail au départ de l'aéroport de Charleroi;



Qu'elle souligne également que, lorsqu'elle était de réserve en vue du remplacement éventuel d'un collègue, c'était à l'aéroport de Charleroi;

Attendu que la défenderesse estime quant à elle que la demande n'est pas recevable car les juridictions belges ne sont pas compétentes pour connaître de la cause;

Qu'elle rappelle en effet que la demanderesse n'avait pas de bureau dans un des Etats membres lequel pouvait constituer le centre effectif de ses activités ou à partir duquel elle accomplissait la partie essentielle de ses obligations vis-à-vis de son employeur;

Que, par contre, la partie essentielle de ses obligations a été accomplie à bord d'un avion irlandais lequel est enregistré en Irlande et est sous le contrôle juridique irlandais;

Que, de même, si l'on se base sur le critère du temps effectivement travaillé, il faut considérer que la partie essentielle et majoritaire du travail de la demanderesse a été accomplie à bord de ses avions lesquels sont de nationalité irlandaise;

Qu'enfin, il y a lieu de relever que la demanderesse a été engagée à Dublin, siège de son administration centrale et qu'elle a suivi une formation auprès des autorités irlandaises;

## **b) Le droit.**

1. Attendu que la Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968 (Moniteur Belge du 31 mars 1971) a été remplacée par le Règlement (CE) 110 44 /2001 du Conseil 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale;

Que ce Règlement qui est entré en vigueur le 1er mars 2002 est obligatoire dans tous ses éléments et directement applicable dans les Etats membres conformément au Traité instituant la Communauté européenne (cf.. article 76);

2. Attendu que la compétence en matière de contrats individuels de travail y est examinée aux articles 18 à 20 de la Section 5;

Qu'ainsi, l'article 18 du Règlement n° 44/2001 stipule que:

*« 1. en matière de contrats individuels de travail, la compétence est déterminée par la présente section, sans préjudice de l'article 4 et de l'article 5, point 5.*

*2. lorsqu'un travailleur conclut un contrat individuel de travail avec un employeur qui n'est pas domicilié dans un Etat membre mais possède une succursale, une agence ou tout autre établissement dans un Etat membre, l'employeur est considéré, pour les contestations relatives à leur exploitation comme ayant son domicile dans cet Etat membre »,*

Que l'article 19 stipule quant à lui que:

*« Un employeur ayant son domicile sur le territoire d'un Etat membre peut être attrait:*

*1. devant les tribunaux de l'Etat membre ou il a son domicile, ou*

*2. dans un autre Etat membre:*

*- devant le tribunal du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail ou devant le tribunal du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail;*

*- lorsque le travailleur n'accomplit pas ou n'a pas habituellement accompli son travail dans un même pays, devant le tribunal du lieu où se trouve ou se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur; »*

Que l'article 20 ajoute que:

*« 1. L'action de l'employeur ne peut être portée que devant les tribunaux de l'Etat membre sur le territoire duquel le travailleur a son domicile.*

*2. Les dispositions de la présente section ne portent pas atteinte au droit d'introduire une demande reconventionnelle devant le tribunal saisi de la demande originaire conformément à la présente section. »*



3. Attendu que l'article 60 de la Convention définit en outre la notion de domicile de l'employeur en ces termes:

« 1. Pour l'application du présent règlement, les sociétés et les personnes morales sont domiciliées là où est situé:

- a) leur siège statutaire;
- b) leur administration centrale, ou
- c) leur principal établissement.

2. Pour le Royaume-Uni et l'Irlande, on entend par siège statutaire, le registered office ou, s'il n'existe nulle part de registered office, le place of incorporation (le lieu d'acquisition de la personnalité morale) ou, s'il n'existe nulle part de lieu d'acquisition de la personnalité morale, le lieu selon la loi duquel la formation (la constitution) a été effectuée »

4. Attendu que, par ailleurs en ce qui concerne le droit national et le droit international applicables, l'ordre juridique belge ne semble contenir, à la connaissance du Tribunal, aucune disposition particulière réglant les rapports contractuels se situant en dehors du territoire belge – et, plus particulièrement comme en l'espèce, dans l'espace aérien – disposition qui assimilerait fictivement ce territoire au territoire belge « pour la mise en oeuvre de toute règle faisant appel à un facteur de localisation », ce qui est par exemple le cas pour la relation de travail exécutée sur une plate-forme située sur le plateau continental (cf. Loi du 13 juin 1969 sur le plateau continental de la Belgique; voir à ce sujet, l'arrêt Weber cité supra; cf. F. RIGAUX et M. FALLON, Droit international privé, Tome II, Larcier 1993, p.599, n° 1391);

Qu'il n'existe pas non plus de règle de rattachement spécial comme c'était le cas pour les contrats des travailleurs civils occupés auprès des forces belges en Allemagne, ces travailleurs étant soumis à la législation allemande du travail applicable aux employés civils des forces armées allemandes (cf. article 56 de l'Accord, signé à Bonn le 3 août 1959, complétant la Convention du 19 juin 1951 entre les Etats parties au Traité de l'Atlantique Nord sur le statut de leurs forces, pour ce qui concerne les forces stationnées en République fédérale d'Allemagne);

5. Attendu que, par ailleurs, si l'article 17 de la Convention de Chicago du 7 décembre 1944 relative à l'aviation civile internationale, précise que les avions ont la nationalité de l'Etat dans lequel ils sont immatriculés, ce rattachement ne vaut notamment – selon F. Rigaux et M. Fallon (*op. cit.*, p. 498, n° 1263) – qu'au titre de loi pour la détermination des droits réels et des sûretés consenties sur ceux-ci; cf. article 6 de la loi du 27 juin 1937 portant révision de la loi du 16 novembre 1919 relative à la réglementation de la navigation aérienne et arrêté royal du 15 mars 1954 réglementant la navigation aérienne;

Que la législation nationale (loi du 27 juin 1937 précitée et arrêté royal du 15 mars 1954 précité) ainsi que les sources principales du droit international aérien (public et privé) régissent donc l'organisation de la navigation aérienne entre états pour ce qui concerne plus particulièrement et exclusivement l'exploitation des services aériens au dessus de ceux-ci; cf. J. NAVEAU et M. GODFROID, Précis de Droit aérien, Bruylant 1988, p.15 à 19;

### c) La jurisprudence

Attendu que la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes a toujours été guidée – pour l'interprétation de l'article 5, 1 de la Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968 (actuel article 19 du Règlement n° 44/2001) – « par le souci de fournir une protection adéquate à la partie contractante la plus faible du point de vue social, en l'occurrence le travailleur »; cf. A-M. ROUCHAUD-JOET, *op. cit.*, p. 313;

Qu'ainsi, dans son arrêt Mulox IBC prononcé le 13 juillet 1993 (point 19, J.T.T. 1994, p. 171), la Cour souligne « qu'une telle protection adéquate est mieux assurée si les litiges relatifs à un contrat de travail relèvent de la compétence des juridictions du lieu où le travailleur s'acquitte de ses obligations à l'égard de son employeur. En effet; c'est à cet endroit que le travailleur peut, à moindre frais, s'adresser aux tribunaux ou s'y défendre »;



Attendu que cette jurisprudence continue par ailleurs à lier les juridictions nationales – même après l'entrée en vigueur du Règlement n° 44/2001 – et ce, dans la mesure où les dispositions du Règlement sont rédigées en termes similaires ou identiques (ce qui est le cas pour l'actuel article 19), « *les autorités communautaires ayant en effet voulu assurer la continuité pour ce qui concerne l'interprétation des dispositions de la Convention de Bruxelles par la Cour de justice* »; cf. 19ième considérant précédant le texte du Règlement n° 44/2001; N. WATTE, A. NUYTS et H. BOULARBAH, Le règlement 'Bruxelles I' sur la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, Journal des Tribunaux (Droit européen) 2002, p. 162, n° 2;

Attendu que l'interprétation de la Cour de Justice a été sollicitée à plusieurs reprises à propos de l'interprétation qu'il convient de donner à la notion de « *lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail* », notamment lorsque le travailleur exerce ses activités dans plus d'un Etat contractant;

Attendu que, dans son arrêt *Mulox IBC* (Point 26., op.cit), elle a considéré qu' « *il y a lieu d'interpréter l'article 5, point 1, de la Convention en ce sens que, dans l'hypothèse d'un contrat de travail en exécution duquel le salarié exerce ses activités dans plus d'un Etat contractant, le lieu ou l'obligation caractérisant le contrat a été ou doit être exécutée, est celui où ou à partir duquel le travailleur s'acquitte principalement de ses obligations à l'égard de son employeur* »;

Attendu que, dans son arrêt *Rutten* du 9 janvier 1997 (J.T.T 1997, pp. 75 et 76), elle a dégagé des critères complémentaires puisqu'elle a en effet souligné que « *l'article 5, point 1, de la Convention du 27 septembre 1968 .... doit être interprété en ce sens que, dans l'hypothèse d'un contrat de travail en exécution duquel le salarié exerce ses activités dans plus d'un Etat contractant, le lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail, au sens de cette disposition, est celui où le travailleur a établi le centre effectif de ses activités professionnelles. Pour la détermination concrète de ce lieu, il convient de prendre en considération la circonstance que le travailleur accomplit la majeure partie de son temps de travail (N.B. en l'espèce, le travailleur avait exercé près des deux tiers de ses activités dans un Etat contractant et le reste dans plusieurs pays différents) dans un des Etats contractants où il a un bureau à partir duquel il organise ses activités pour le compte de son employeur et ou il retourne après chaque voyage professionnel de l'étranger* »;

Que, comme le relèvent N. WATTE, A. NUYTS et H. BOULARBAH (Chronique - La Convention de Bruxelles, Journal des Tribunaux (Droit européen) 1998, p. 60 n° 9), l'arrêt *Rutten* devrait rendre exceptionnelle la compétence du tribunal d'établissement du lieu d'embauche, l'avocat général soulignant que le critère du lieu d'embauche risquait en effet de désigner un tribunal qui ne présenterait pas de véritable lien avec le litige;

Attendu que, tout récemment, dans son arrêt *Weber* du 27 février 2002 (aff. n° C -37/00, publié in Rec. 2002, p. 1-2013), la Cour a enfin considéré que:

« 1. *Un travail accompli par un salarié sur une des installations fixes ou flottantes situées sur ou au-dessus du plateau continental adjacent à un Etat contractant, dans le cadre de l'exploration et/ou de l'exploitation des ressources naturelles, doit être considéré comme un travail accompli sur le territoire dudit Etat pour les besoins de l'application de l'article 5, point 1, de la Convention du 27 septembre 1968...*

2. *L'article 5, point 1, de ladite convention doit être interprété en ce sens que, dans l'hypothèse où le salarié exécute les obligations résultant de son contrat de travail dans plusieurs Etats contractants, le lieu où il accomplit habituellement son travail, au sens de cette disposition, est l'endroit où, ou à partir duquel, compte tenu de toutes les circonstances du cas d'espèce, il s'acquitte en fait de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur.*

*S'agissant d'un contrat de travail en exécution duquel le salarié exerce les mêmes activités au profit de son employeur dans plus d'un Etat contractant, il faut en principe, tenir compte de toute la durée de la relation de travail pour déterminer le lieu où l'intéressé accomplissait habituellement son travail, au sens de ladite disposition.*



*A défaut d'autres critères, ce lieu est celui où le travailleur a accompli la plus grande partie de son temps de travail.*

*Il n'en serait autrement que si, au regard des éléments de fait du cas d'espèce, l'objet de la contestation en cause présentait des liens de rattachement plus étroits avec un autre lieu de travail, cas dans lequel ce lieu serait pertinent aux fins de l'application de l'article 5, point 1, de ladite convention.*

*3. Le droit national applicable au litige au principal n'a aucune incidence sur l'interprétation de la notion de lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail, au sens de l'article 5, point 1 de ladite convention, qui fait l'objet de la deuxième question. »*

#### **d) Position du Tribunal.**

1. Attendu qu'en l'espèce, le contrat de travail qui liait les parties comportait un élément d'extranéité;

Que ce contrat ne contient cependant aucune clause attributive de juridiction et les parties n'ont conclu aucune convention attributive de juridiction postérieure à la naissance du litige (cf. articles 21 et 23, 5° du Règlement n° 44/2001) en manière telle qu'il appartient au tribunal de déterminer si il est compétent pour connaître de l'action qui les oppose et ce, au regard du Règlement (CE) n° 44/2001, les parties étant en l'espèce ressortissantes d'un des Etats signataires de ce règlement;

Que, pour ce faire, il convient de déterminer préalablement le territoire Sur lequel la demanderesse a accompli habituellement et concrètement son travail en fonction des éléments de fait propres à la cause; cf. A.-M. ROUCHAUD-JOET, « L'amorce d'un droit procédural européen. Présentation de l'espace européen en matière civile », Espace judiciaire et social européen, Actes du colloque des 5 et 6 novembre 2001, Larcier, 2003, p. 316;

Que cet examen doit se faire au regard de l'article 19, 2° du Règlement n° 44/2001.

2. Attendu qu'en l'espèce, les éléments de fait propres à la cause sont les suivants:

- la défenderesse est une société de droit irlandais dont le siège social est établi à Dublin, soit sur le territoire de la République d'Irlande;
- les dossiers produits par les parties ne permettent pas de déterminer si elle a réellement un « siège d'exploitation » à Charleroi; selon la défenderesse, elle dispose tout au plus d'un « comptoir commercial » à cet endroit (cf. p. 17 de ses conclusions additionnelles et de synthèse);
- la demanderesse a été engagée en qualité de *customer services agent - inflight*;
- l'article 2 du contrat de travail mentionne que les avions de la défenderesse sont enregistrés dans la République d'Irlande et que, comme la demanderesse accomplira son travail sur ces avions, son emploi sera situé dans la République d'Irlande mais elle l'effectuera au départ de Charleroi (cf. pièces 1, 7 et 8 du dossier de la défenderesse);
- selon l'article 5 du contrat, la demanderesse exerçait les tâches suivantes : sécurité, attention, assistance et contrôle des passagers; assistance à l'embarquement et aux services de terre; vente hors-tax à bord de l'avion; nettoyage à l'intérieur de l'avion; toute autre tâche qui peut lui être confiée par la société;
- il est également établi qu'en dehors des prestations accomplies en vol, la demanderesse pouvait être de réserve, soit dans l'aéroport de Charleroi (STY-A), soit à son domicile (STY), afin de remplacer un membre du personnel défaillant si la demanderesse a produit ses feuilles journalières de prestations, elle n'a toutefois pas déterminé la part (ou la durée) des activités exercées en vol et la part (ou la durée) des activités exercées au sol;
- la demanderesse est domiciliée en Belgique (4300 Waremme) et a toujours effectué toutes ses activités au départ de son domicile et de l'aéroport de Charleroi, situé également sur le territoire belge;

3. Attendu qu'en tenant compte de toutes les circonstances particulières de la cause – dont la principale est évidemment le genre d'activité exercée par la demanderesse – le Tribunal considère que le critère pertinent permettant de déterminer l'Etat contractant dans lequel la demanderesse a accompli





habituellement son travail est celui de l'endroit à partir duquel elle a toujours accompli celui-ci, soit en l'espace l'aéroport de Charleroi;

Que l'aéroport de Charleroi peut en effet être considéré comme le centre effectif des activités de la demanderesse dès lors que c'est non seulement de cet endroit (pour les vols) mais également dans cet endroit (pour les gardes) qu'elle accomplissait toutes ses prestations;

4. Attendu que cette interprétation de la notion de « *lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail* » est inspirée, en réalité, de celle donnée par la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes à propos de l'article 5, 1<sup>o</sup> de la Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968 (actuel article 19 du Règlement n<sup>o</sup> 44/2001);

Que, pour l'interprétation de cet article 19 précité, la Cour de Justice a, en effet, toujours été guidée par le souci de protéger le travailleur qui est la partie la plus faible du point de vue social puisqu'il se trouve dans un lien de subordination à l'égard de son employeur; qu'elle entend, de ce fait, privilégier le lieu d'exécution du travail;

5. Attendu que le Tribunal souligne également que, si l'autorité de la défenderesse émanait certes de Dublin, elle se concrétisait toutefois par des instructions données sous forme de feuilles de vol transmises au comptoir commercial de l'aéroport de Charleroi, ce qu'elle confirme d'ailleurs en termes de conclusions;

Que c'est donc bien au départ de l'aéroport de Charleroi que la demanderesse prenait ses instructions de vol;

Qu'elle ne devait en référer à la direction de Dublin que pour ses demandes de congés à formuler par fax ou par téléphone; cf. dossier déposé par la demanderesse;

6. Attendu qu'enfin, le Tribunal retient que la demanderesse n'a suivi aucune formation en Irlande avant son engagement par la défenderesse mais qu'elle a par contre suivi une formation de *cabin attendant training course* à la WAN (Wallonie Aerotraining Network) sise à Gosselies, de décembre 2000 à mars 2001; cf. pièce 11 du dossier de la défenderesse;

7. Attendu que les juridictions belges, et plus particulièrement le tribunal du travail de Charleroi, sont dès lors compétentes pour connaître du présent litige;

Que la demande doit en conséquence être déclarée recevable;

## **2) Le droit applicable au litige.**

### **a) Position des parties.**

Attendu que la demanderesse fait valoir que son contrat de travail comportant des éléments d'extranéité, les parties peuvent choisir la loi applicable ainsi que le prévoit l'article 3 de la Convention de Rome du 19 juin 1980;

Que l'article 6 § 1e, de la convention stipule cependant que, nonobstant les dispositions de cet article 3, le choix des parties de la loi applicable dans le contrat de travail ne peut avoir pour effet de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui serait applicable à défaut de choix survenu entre les parties en vertu du § 2 de cet article 6 (est applicable la loi du pays ou le travailleur accomplit habituellement son travail même s'il est détaché à titre temporaire dans un autre pays);

Que la demanderesse considère qu'il est démontré que c'est en Belgique qu'elle accomplit habituellement son travail et que c'est donc la loi belge qui doit lui être appliquée dans la mesure des règles impératives plus protectrices que les règles irlandaises;

Attendu qu'à propos des critères de rattachement qui sont généralement retenus pour déterminer la loi applicable, elle souligne que le critère du lieu d'exercice habituel du travail est le critère prépondérant



puisque c'est celui choisi par la Convention de Rome pour déterminer, de façon supplétive, la loi applicable;

Attendu qu'elle ajoute qu'il convient d'être restrictif dans l'acceptation des critères de rattachement généralement énoncés (lieu de conclusion du contrat, langue de rédaction du contrat, lieu ou l'autorité de l'employeur est exercée, nationalité des parties, lieu de résidence des parties, monnaie dans laquelle le salaire est payé, lieu de paiement du salaire, régime de sécurité sociale,...) en se rappelant qu'il suffit par exemple à l'employeur de payer le salaire dans la monnaie du pays de son établissement, en soumettant le travail au régime de sécurité sociale moins avantageux pour échapper à l'application d'une législation plus protectrice;

Qu'une telle attitude est contraire au prescrit de l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et induit une discrimination négative;

Attendu que la défenderesse rappelle le principe de l'autonomie de la volonté des parties et le choix valable des parties, en l'espèce, de la loi irlandaise pour régir leurs relations contractuelles;

Qu'à défaut de choix des parties quant à la législation applicable, l'article 6 de la Convention de Rome fait référence à la loi du pays où le travailleur accomplit habituellement son travail, soit en l'espèce, l'Irlande; qu'il en est de même pour les indices permettant de déterminer le point d'attache avec un pays, ceux-ci allant tous dans le sens du rattachement à l'Irlande;

Attendu qu'enfin et contrairement à ce que soutient la demanderesse, la défenderesse considère que la loi irlandaise s'applique donc à tous les domaines de la relation de travail entre les parties;

#### **b) Le droit applicable.**

##### *Le principe de l'autonomie de la volonté*

Attendu que la Convention de Rome prévoit en son article 3, 1° la liberté de choix des parties quant à la loi qui régira leurs relations professionnelles, ce choix devant être exprès ou résulter de façon certaine des dispositions du contrat ou des circonstances de la cause;

Que l'article 3, 3° de la convention prévoit cependant que le choix d'une loi étrangère par les parties ne peut, lorsque tous les autres éléments de la situation sont localisés, au moment de ce choix, dans un seul pays, porter atteinte aux dispositions impératives auxquelles la loi de ce pays ne permet pas de déroger;

##### *Incidence du caractère impératif de certaines dispositions légales plus favorables au travailleur que la loi choisie par les parties.*

Attendu que l'article 6 § 1er de la convention énonce en outre que, nonobstant les dispositions de l'article 3, le choix des parties de la loi applicable dans le contrat ne peut avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui serait applicable à défaut de choix, en vertu du § 2 du présent article;

Que l'article 6 § 2 de la convention précise quant à lui qu'à défaut de choix des parties, la loi applicable au contrat est soit la loi du pays où le travailleur, en exécution de son contrat, accomplit habituellement son travail, même s'il est détaché à titre temporaire dans un autre pays, soit la loi du pays où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur si celui-ci n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays;

##### *La prééminence des lois de police du pays du for (loi du pays du juge).*

Attendu que l'article 7, 1° et 2° de la convention énonce quant à lui que:



- lors de l'application de la loi d'un pays déterminé, il pourra être donné effet aux dispositions de la loi d'un autre pays avec lequel la situation présente un lien étroit si et dans la mesure où, selon le droit de ce pays, ces dispositions sont applicables quelle que soit la loi régissant le contrat;
- les dispositions de la convention ne peuvent porter atteinte à l'application des règles de la loi du pays du juge qui régissent impérativement la situation quelle que soit la loi applicable au contrat;

### c) La doctrine et la jurisprudence.

Attendu qu'en application de l'article 6 de la Convention de Rome, il y a lieu de retenir que les dispositions impératives du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail ou, à défaut, du lieu où se trouve l'établissement qui a embauché ce travailleur, prévalent donc sur la loi choisie expressément par les parties si ces dispositions sont plus favorables au travailleur, cf. O. Debray, *La mobilité internationale: problématique de la loi applicable au contrat de travail* in *Le contrat de travail et la nouvelle économie*, éd. JBB 2001, p.20;

Attendu que les lois de police et de sûreté sont par ailleurs définies comme étant « *des lois dont l'observation est jugée nécessaire à la sauvegarde de l'organisation politique, sociale et économique du pays et qui obligent en conséquence les habitants de celui-ci* »; cf. R.-C. Goffin et M. Forges, *Détermination de la loi applicable au contrat de travail en droit belge*, Chron.D.S. 1984, p. 579 et la jurisprudence citée;

Que, par ailleurs, la Cour de Cassation considère que l'application des lois de police dans le cadre d'un contrat de travail devait se faire à l'égard de toute personne qui exerce habituellement ses activités sur le territoire de la Belgique; cf. Cass. 4 décembre 1989, J.T.T. 1990, p. 77;

Qu'ainsi, la présence en Belgique pour y exercer une activité doit revêtir une certaine permanence et ne peut être fortuite, ni marginale; cf. O. Debray, op. cit., p 23; C.T. Mons 8 février 1999, J.T.T. 1999, p. 371; C.T. Bruxelles 10 octobre 2000, J.T.T. 2001, p. 18;

Attendu que, selon une jurisprudence actuellement bien établie et, notamment, celle de la Cour de Cassation, l'ensemble des dispositions légales qui organisent la protection des travailleurs sont des dispositions impératives et ont donc le statut de loi de police et de sûreté; cf. Cass. 25 juin 1975, Pas. 1976 I, p. 1038 qui opte pour une portée extensive de la notion de lois de police et de sûreté en matière de contrat de travail;

Que tel est notamment le cas pour les règles relatives à la fixation des préavis, pour les dispositions des conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal concernant les minima de rémunérations applicables dans les secteurs d'activité visés par les commissions paritaires, pour les règles en matière de pécules de vacances et celles relatives à la protection de la rémunération,...; cf. C.T. Liège 23 septembre 1993, J.T.T. 1993 p. 12; pour d'autres exemples, voir O. Debray, op. cit.;

### d) Position du tribunal.

1. Attendu qu'en l'espèce, les parties ont expressément choisi la loi irlandaise pour régir leurs relations contractuelles; cf. article 17 du contrat de travail;

2. Attendu que leur volonté expresse de soumettre leur contrat à une loi déterminée ne peut cependant pas empêcher le Tribunal d'examiner 1) si la demanderesse n'a pas été privée, par ce choix, de la protection que lui assurent certaines dispositions impératives de la loi du pays dans lequel elle a accompli habituellement son travail (règles impératives) et/ou 2) s'il n'existe pas des règles de police et de sûreté en Belgique ou dans un autre pays avec lequel la situation de la demanderesse présente des liens étroits étant entendu que les règles de police et de sûreté de la loi belge prévalent sur les lois de police ou de sûreté d'un état tiers;





3. Attendu que, si les parties n'avaient pas choisi la loi qui allait régir leurs relations professionnelles, le Tribunal aurait donc du se référer à la loi du pays dans lequel la demanderesse a accompli habituellement son travail;

Que, comme le Tribunal l'a décidé supra, il y a lieu de considérer que le lieu dans lequel la demanderesse a accompli habituellement son travail se situe en Belgique;

Qu'il n'est, par ailleurs, pas démontré que le contrat présenterait des liens plus étroits (art. 6, 2° in fine) ou des liens étroits (art. 7, 1°) avec l'Irlande, les indices retenus par la défenderesse (lieu de signature du contrat, paiement de la rémunération, sécurité sociale, impôt,...) n'étant pas en soi des facteurs de rattachement concrets permettant de déterminer où le travail a effectivement été exécuté;

4. Attendu que pour le surplus et comme il sera précisé ci-après, la législation belge contient des dispositions légales impératives ainsi que des lois de police et de sûreté qui auraient assuré à la demanderesse une protection sociale plus grande que celle dont elle a bénéficié par application de la législation sociale irlandaise;

Que, partant, ce sont les dispositions de la loi belge qui devaient régir les relations contractuelles entre les parties;

### **3) Les différents chefs de demande.**

(...)

#### **a) La réclamation de pécules de vacances de sortie.**

Attendu que l'article 10 du contrat conclu par les parties prévoyait que le pécule de vacances était payé à raison d'un montant équivalant à un travail de 4 secteurs, à un taux de 7 IEP par secteur sous déduction des indemnités et plafonné à 31 jours par an;

Attendu que l'article 9 des lois coordonnées relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés du 28 juin 1971 ainsi que les articles 38, 39, 45 et 47 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances des travailleurs salariés déterminent la manière dont est calculé le pécule de vacances des travailleurs salariés belges, l'employeur de ceux-ci étant tenu de leur garantir un pécule de vacances correspondant à leur rémunération normale afférente aux jours de vacances (20 jours en régime de 5 jours) et un supplément égal, par mois presté ou assimilé à du travail effectif, à 1/12<sup>ème</sup> de 92 % de la rémunération brute du mois pendant lequel les vacances prennent cours;

Que le système de paiement prévu dans le contrat de travail de la demanderesse contrevient dès lors aux dispositions légales belges puisque, quelque soit le nombre de prestations effectuées, le travailleur perçoit invariablement un pécule de vacances plafonné à 31 jours maximum par an;

Attendu que, par ailleurs, en application de l'article 46 de l'arrêté royal du 30 mars 1967, l'employeur belge est tenu de payer, en fin de contrat, le pécule de sortie lequel comprend une avance sur le pécule de vacances de l'année suivante, laquelle est égale à 15,34 % des rémunérations brutes gagnées pendant l'année en cours et le pécule de vacances dû pour l'année en cours, sur base des prestations effectuées au cours de l'année précédente, soit 15,34 % des rémunérations brutes gagnées pendant l'année civile écoulée;

Attendu qu'en l'espèce, la demanderesse n'a bénéficié d'aucun pécule de vacances de sortie alors que les dispositions légales belges prévoient un tel octroi en faveur du travailleur accomplissant son travail en Belgique; (...)

Que la défenderesse doit en conséquence être condamnée à payer à la demanderesse les montants qu'elle réclame en citation;

Attendu que ce chef de demande est fondé;



## **b) La réclamation d'un salaire garanti.**

Attendu que l'article 12 du contrat de travail prévoyait un mode tout à fait particulier de paiement d'indemnités au travailleur lorsqu'il se trouve en incapacité de travail (remboursement des indemnités perçues de l'Office de sécurité sociale irlandais par déduction sur son salaire et paiement de ses propres deniers si le salaire est insuffisant);

Attendu que les articles 70 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 et la C.C.T. n° 13bis du 26 février 1979 conclue au sein du C.N.T., adaptant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la C.C.T. n° 13 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire garanti à certains employés, en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, prévoient quant à eux l'octroi d'un salaire garanti, sans aucune obligation de remboursement, en faveur de certains employés qui se trouvent en incapacité de travail;

Que les dispositions légales belges sont dès lors plus favorables au travailleur que les dispositions de droit irlandais;

(...)

## **c) La réclamation d'une indemnité complémentaire de préavis.**

Attendu que l'article 13 du contrat de travail prévoyait une période d'essai d'une durée de 12 mois;

Que cette clause contrevient aux dispositions de l'article 67 § 2 de la loi du 3 juillet 1978 qui précise que la période d'essai ne peut être supérieure à 6 mois lorsque la rémunération ne dépasse pas 30.301 € par an;

Attendu qu'en application de cette clause, la demanderesse a obtenu le paiement d'une indemnité de rupture ne correspondant qu'à une semaine de rémunération;

Que, sur ce point, les dispositions légales et réglementaires belges sont dès lors plus favorables au travailleur que les dispositions de droit irlandais;

(...)

## **d) La réclamation d'une régularisation salariale, de sursalaires et de primes de nuit.**

Attendu que, si l'on examine l'activité exercée par la défenderesse au regard des dispositions légales et réglementaires belges, il y a lieu de considérer que cette société ressort de la Commission paritaire n° 31S.02 relative à l'aviation commerciale;

Attendu que la plupart des conventions collectives de travail prises dans ce secteur d'activité ont été rendues obligatoires par arrêté royal et lient en conséquence les employeurs et travailleurs qui relèvent de cette commission paritaire en application de l'article 31 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

1. Attendu que la défenderesse était, de ce fait, tenue de garantir un salaire minimum mensuel moyen à la demanderesse en application de la C.C.T. du 12 mars 1990, rendue obligatoire par arrêté royal du 21 décembre 1990; cf. pièces 5, 8, 9 et 10 du dossier de la demanderesse;

Que la défenderesse n'a pas garanti un salaire minimum mensuel moyen à la demanderesse pendant tout le temps de son occupation;

Que, sur ce point, les dispositions légales et réglementaires belges sont dès lors plus favorables au travailleur que les dispositions de droit irlandais;

(...)

2. Attendu qu'en application de la C.C.T. du 13 février 1990, rendue obligatoire par arrêté royal du 11 juin 1990, les employeurs dont le type d'activité ressort de la C.P. n° 315 doivent respecter une durée de travail de 38 heures pour les travailleurs qu'ils occupent; cf. pièce 6 du dossier de la demanderesse;



Que les prestations hebdomadaires des travailleurs dépassant ces 38 heures et les prestations journalières de plus de 7,6 heures constituent donc des prestations supplémentaires ouvrant le droit au paiement de salaires et de sursalaires, calculés conformément aux articles 19, 20 et 29 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail;

Que, de même, il arrivait à la demanderesse de se présenter à l'aéroport de Gosselies et de rester à disposition de son employeur toute la journée en réserve pour remplacer un collègue absent;

Que cette *mise à disposition* ouvre le droit au paiement d'une rémunération conformément au prescrit de l'article 19, al. 2 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail;

Attendu que la demanderesse n'a cependant bénéficié d'aucun salaire pour les prestations supplémentaires qu'elle a effectuées pour compte de son employeur;

Que, sur ce point, les dispositions légales et réglementaires belges sont dès lors plus favorables au travailleur que les dispositions de droit irlandais;

(...)

#### **e) L'octroi de chèques-repas.**

Attendu que, dans la mesure où l'employeur ne met pas un mess à disposition de ses travailleurs, il est tenu de leur octroyer des chèques-repas conformément au prescrit de la C.C.T. du 2 octobre 1997, rendue obligatoire par arrêté royal du 24 juin 1998; cf. pièce 7 du dossier de la demanderesse;

Que la valeur nominale de ces chèques est de 6,32 € l'intervention de l'employeur s'élevant à la somme de 4,46 € et celle du travailleur à la somme de 1,12 € en application de l'article 3 de la C.C.T. précitée;

Attendu que la demanderesse n'a pu bénéficier ni d'un mess, ni de chèques-repas pendant le temps de son occupation pour compte de la défenderesse;

Que, sur ce point, les dispositions légales et réglementaires belges sont dès lors plus favorables au travailleur que les dispositions de droit irlandais;

(...)

#### **f) L'intervention financière de l'employeur dans les frais de transport du travailleur.**

Attendu qu'en application de la C.T.T. du 5 août 1977, rendue obligatoire par arrêté royal du 9 mars 1978, l'employeur est tenu de payer une intervention financière dans le prix des frais de transport de ses travailleurs; cf. pièce 4 du dossier de la demanderesse;

Qu'en l'espèce, la demanderesse devait parcourir une distance de 116 km de son domicile à son lieu de travail;

Qu'elle n'a toutefois bénéficié d'aucune intervention dans ses frais de transport de la part de son employeur;

Que, sur ce point, les dispositions légales et réglementaires belges sont dès lors plus favorables au travailleur que les dispositions de droit irlandais;

(...)

### **PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,**

(...)

Déclare la demande recevable et en grande partie fondée;

Ainsi jugé et prononcé en audience publique de la Troisième Chambre du Tribunal du Travail de Charleroi, séant à Charleroi, le vingt et un mars deux mille cinq, (...)

