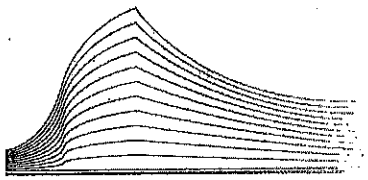

Copie adressée au voeu de l'art. 792 du code Judiciaire, exempte du droit de greffe selon l'art. 280-2° du code des droits d'enregistrement, d'hypothèque et de greffe.

Expédition	
Délivrée à : Le :	Délivrée à : Le :

Appel
Formé le : Par :

Numéro de rôle : **23/5/C**
Numéro de répertoire : **23/7797**
Chambre : Référé
Parties en cause : **Parties demanderesses** **CNE- ACV PULS** **c/ Partie défenderesse** **RYANAIR DESIGNATED ACTIVITY COMPANY**
Dénonciation d'une CCT d'entreprise à durée déterminée- Intérêt- Urgence et provisoire

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT

Division de Charleroi

ORDONNANCE

Audience publique du 24 novembre 2023

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°23/5/C Ordonnance du 24 novembre 2023

EN CAUSE DE: **1° La CENTRALE NATIONALE DES EMPLOYES (CNE)**, organisation représentative des travailleurs, dont le siège est établi à 1401 Nivelles, avenue Robert Schuman, 18

2° L'ACV PULS, organisation représentative des travailleurs, dont le siège est établi à 1800 Vilvoorde, Toekomststraat, 17

Parties demanderesses, représentées par Maître Sophie REMOUCHAMPS et Maître Camille LORGEOUX, avocats, dont le cabinet est établi à 1050 Bruxelles, rue Lesbroussart, 89.

CONTRE: **RYANAIR DESIGNATED ACTIVITY COMPANY**, société de droit irlandais, ayant son siège social en Irlande (Eire), Airside Business Park-SWORDS, County Dublin, inscrite à la BCE sous le n°0859.918.955,

Partie défenderesse représentée par Maître Isabelle GERZAT remplaçant Maître Stefan CORBANIE, avocat, dont le cabinet est établi à 1831 Diegem, De Kleetlaan, 12 A.

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, usage de la langue française ayant été fait.

Vu le dossier de la procédure et notamment :

- la citation introductive d'instance signifiée le 14 septembre 2023 par l'huissier de justice DE SURAY, pour l'audience d'introduction du 20 octobre 2023,
- les conclusions principales et de synthèse des demanderesses reçues au greffe respectivement le 12 octobre 2023 et le 2 novembre 2023,
- les conclusions principales et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 27 octobre 2023 et le 8 novembre 2023 ;

Vu les dossiers des parties ;

La tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire a été faite mais est demeurée sans résultat ;

Entendu les conseils des parties en leurs explications lors de l'audience publique du 10 novembre 2023 ;

I. OBJET DE LA DEMANDE.

Par une citation en référé signifiée le 14 septembre 2023, les demanderesses postulent de la Présidente du Tribunal du travail d'enjoindre à RYANAIR d'appliquer les dispositions de la convention collective de travail du 14 mai 2021 concernant les horaires de travail au personnel visé par celle-ci jusqu'à ce que :

- Une décision définitive, non susceptible de recours ordinaire, intervienne au fond ;
- Ou que, dans l'intervalle, un accord sur les horaires soit coulé dans une convention collective de travail conclue en bonne et due forme ;
- Ou, à défaut, jusqu'au 1er octobre 2024 (terme fixé par la convention collective de travail).

Elles sollicitent également la condamnation de la défenderesse aux dépens, liquidés aux frais de citation de 802,06 € et à l'indemnité de procédure de 1.800 €.

II. LES FAITS

1.
RYANAIR est une société d'aviation civile bien connue disposant d'une base en Belgique sise à Charleroi. Y est rattaché du personnel sous contrat de travail soumis à la loi belge,[1] dont des pilotes.
Le présent litige concerne cette dernière catégorie du personnel, visée par le champ d'application de conventions collectives de travail (ci-après « C.C.T. ») d'entreprise conclues entre les demanderesses et RYANAIR les 31 janvier 2019 et 14 mai 2021. Il concerne plus particulièrement les dispositions normatives individuelles de ces C.C.T. relatives à l'horaire de travail.

2.
La C.C.T. d'entreprise du 31 janvier 2019 « relative à la rémunération & l'horaire de travail des pilotes » (pièce n°1 du dossier des demanderesses) règle différents aspects des relations de travail entre RYANAIR et ses pilotes dont la base d'affectation est sise en Belgique, à l'exclusion des « Pilotes Managers » et « Base Captains » (cf. art. 2.1, lu en combinaison avec les articles 1.1 et 2.8).
Cette C.C.T. est conclue pour une durée déterminée, du 1er janvier 2019 au 31 mars 2023 (article 12.1).

Les dispositions de cette C.C.T. qui intéressent le litige sont celles de l'article 6. Cette disposition confirme l'organisation des temps de travail et temps de repos selon le schéma en vigueur et auquel les pilotes sont particulièrement attachés, à savoir le « 5/4 ». L'article 6 dispose que :
« *L'horaire de travail 5/4 existant ne sera appliqué que pour la durée de la présente CCT. Toutes les règles actuelles concernant les horaires de travail seront conservées dans la CCT, conformément à l'Annexe 1 jointe. Les règles énoncées à l'Annexe 1 font partie intégrante de la présente CCT* ».
Cet horaire dit « 5/4 » consiste en un rythme de 5 jours de travail d'affilée suivis de 4 jours de

[1] Reconnaissance de l'application du droit belge à partir du 31 janvier 2019 (voir l'accord du 25 octobre 2018 entre RYANAIR et CNE-ACV Pulls, pièce n° 12 du dossier de la défenderesse).

repos. Les demanderesses précisent que le bénéfice de cet horaire 5/4 n'est pas apparu avec l'adoption de C.C.T. d'entreprise précitée du 31 janvier 2019, mais existait déjà auparavant (voy. l'accord précédent du 1er avril 2015[2]).

La C.C.T. prévoit, en son article 2.5, le principe de la conclusion d'une nouvelle C.C.T. destinée à prendre le relai à son terme. Cette disposition reprend une série de principes concernant les négociations nécessaires pour conclure cette nouvelle C.C.T., et précise in fine que « *Les droits et obligations prévus par la présente CCT seront maintenus, à l'exception de l'horaire de travail 5/4, qui ne sera pas automatiquement maintenu comme le prévoit l'article 6 ci-dessous* ». L'article 6.1 confirme donc que « l'horaire de travail 5/4 existant ne sera appliqué que pour la durée de la présente CCT ».

3.
En mars 2020, le virus du Covid-19 s'est répandu en Europe. Sa propagation a eu un impact profond et dévastateur sur le trafic aérien. Ryanair expose qu'une reprise partielle du trafic a eu lieu pendant l'été 2021 mais qui a été compromise par l'apparition soudaine du variant Omicron à la fin du mois de novembre 2021, qui a eu un impact négatif sur les réservations et les horaires à Noël et en janvier 2022.

4.
En juillet 2020, face aux difficultés qui perduraient et à l'inconnu de l'évolution de la crise du Covid-19, RYANAIR a initié la procédure Renault. En date du 10 juillet 2020, elle a annoncé son intention de procéder au licenciement collectif de 44 pilotes et 47 membres du personnel de cabine. (pièce 5 du dossier de la défenderesse) . Le 11 septembre 2020, RYANAIR a déclaré son intention d'augmenter le nombre de licenciements à 66 pilotes et 106 membres du personnel de cabine (pièce 6 du dossier de la défenderesse).

5.
Dans le cadre de la procédure Renault, la délégation syndicale a été informée et consultée conformément à la CCT nationale n°24. De nombreuses réunions se sont tenues durant plus de trois mois, lors desquelles les partenaires sociaux ont discuté de possibilités d'éviter ou de réduire le licenciement collectif ainsi que d'en atténuer les conséquences.

C'est dans ce contexte qu'a été négocié et conclu début octobre un accord entre les partenaires sociaux concernant les pilotes (accord en vigueur depuis le 1er octobre 2020). Cet accord a été reproduit dans la convention collective de travail d'entreprise du 14 mai 2021 (ci-après « la CCT de 2021 »), enregistrée au greffe des relations collectives du SPF E.T.C.S. le 20 juillet 2021, et intitulée « Avenant à la CCT du 31 janvier 2019 relative à la rémunération & à l'horaire de travail des pilotes. Accord d'urgence en réponse à la crise du Covid-19 1er octobre 2020 – 1er octobre 2024 » (pièce 8 du dossier de la défenderesse).

---

[2] Les demanderesses précisent que l'accord du 1er avril 2015 n'est pas une CCT au sens de la loi du 5 décembre 1968 car RYANAIR n'en concluait pas avant 2020 : pièce 16 du dossier des demanderesses : accord pour la durée du 1er avril 2015 au 31 mars 2021.Cet accord prévoit pour la durée de l'accord l'application d'un horaire de travail 5/4 et aussi un régime 5/3 jusqu'à quatre fois lorsque c'est nécessaire et un régime 6/3 deux fois par an.

La CCT de 2021 est donc un avenant à la CCT de 2019. Son article 2 prévoit que la durée de cet accord est du 1er octobre 2020 au 1er octobre 2024 et prolonge la durée de la CCT de 2019 jusqu'au 1er octobre 2024. Il précise également que les dispositions de cet accord « *modifient uniquement les sections applicables de la CCT relative à la rémunération et à l'horaire de travail des pilotes signées par Ryanair et CNE-CSC et LBC en 2019* » et que « *Les parties commenceront à négocier la nouvelle CCT au moins 9 mois avant l'expiration de la CCT d'urgence, c'est-à-dire en janvier 2024* ».

6.
La CCT de 2021 prévoit la réduction (avec restauration à terme) des rémunérations des pilotes, le recours à d'autres mesures pour éviter les licenciements (dont notamment le recours au chômage temporaire, la prise de congés volontaires non rémunérés, le passage à temps partiel,...) ainsi qu'une prolongation du recours aux horaires 5/4 tout en modifiant certains aspects pour maintenir la flexibilité, traiter le surplus de pilotes et accroître la productivité.

L'article 3 de la CCT de 2021 organise la réduction des rémunérations avec restauration à terme.

L'article 4, « *Arrangements pour traiter les excédents de pilotes afin de réduire/éviter les licenciements* », précise que « *La pierre angulaire de cet accord est la protection de l'emploi et la minimisation du nombre de pertes d'emplois de pilotes dans les bases belges grâce à ces économies de coûts convenues. Les parties ont travaillé sur des mesures visant à atténuer et à éviter les licenciements et conviennent que pendant la durée de cet accord, les excédents actuels de pilotes (66 pilotes) seront traités dans l'ordre suivant* (...) ». L'article est ensuite complété par d'autres mesures sur lesquelles les parties se sont accordées pour éviter les licenciements.

L'article 5 prévoit une modification des dispositions relatives aux horaires afin de maximiser l'efficacité, incluant également une prolongation de l'horaire 5/4 tant que la CCT de 2021 est en vigueur ; « après quoi, le roster redeviendra 5/3, à moins qu'un autre accord ne le remplace » (article 5.1).

RYANAIR expose que les dispositions contenues dans la CCT de 2021 font toutes parties d'un accord global négocié dans le cadre de la procédure Renault. La CCT de 2021 repose sur une combinaison d'efforts de la part de chacune des parties : d'une part, il y a une réduction des salaires, d'autre part, il y a une protection de l'emploi et un maintien de l'horaire 5/4 hautement favorable aux travailleurs.

Le préambule de la CCT de 2021 indique en effet que « *La crise COVID-19 a été dévastatrice pour l'industrie aéronautique et aura un effet à long terme et profondément négatif sur les activités de Ryanair et ses travailleurs. La pierre angulaire de cet accord avec CNE-CSC et ACV-Puls est de sauver autant d'emplois de pilotes que possible tout en reconnaissant la nécessité de réduire les coûts et d'améliorer la productivité pour faciliter la reprise de nos activités alors que nous émergeons des effets de la crise du COVID-19 qui a déjà causé 185 millions d'euros de pertes au premier trimestre et un effondrement du trafic de passagers de l'année fiscale 2021 qui sera inférieur à 40 % des 155 millions du budget passagers.* »
L'article 1, « Objet de l'accord », précise quant à lui que « *L'objectif des mesures convenues est de minimiser les licenciements par une combinaison de réductions salariales rétablies pendant la*

durée de l'accord, ainsi que par des changements dans les horaires, y compris le recours au temps partiel volontaire, au congé volontaire non rémunéré, aux horaires de week-end et à l'utilisation maximale du chômage temporaire pendant qu'il est disponible. Le nombre actuel de licenciements potentiels dans le cadre de la procédure Renault est estimé à 66 pilotes. Grâce à la signature de cet accord et à l'utilisation des mécanismes de chômage temporaire en Belgique, le nombre de licenciements immédiats nécessaires pour faire face à l'excédent actuel de pilotes dans les bases belges de Ryanair, compte tenu de la situation économique actuelle est maintenant réduit à zéro. Ryanair mettra fin à la procédure Renault pour les pilotes en Belgique une fois que cet accord aura été finalisé et s'engage à travailler avec CNE-CSC et ACV Puls pour tenter d'exclure d'autres licenciements potentiels ».

L'article 5 relatif aux horaires précise « Afin de maintenir le roster 5/4 et de maximiser l'efficacité tant pour les pilotes que pour la compagnie, les dispositions relatives aux rosters figurant dans la CCT sont modifiées comme suit : (...) » ou encore « Afin d'améliorer l'efficacité, les modifications ... » ou encore « Afin de maintenir la flexibilité et de traiter le surplus de pilotes, lorsqu'un pilote doit effectuer un bloc de tâches (...) » ou encore « Pour accroître la productivité, chaque pilote peut être inscrit sur le roster jusqu'à 4 jours de services supplémentaires par an (...). »

7
Cet accord a été appliqué par les parties dès le 1er octobre 2020. Il a permis d'éviter tous les licenciements de pilotes envisagés.

8.
En mars 2022, RYANAIR annonce qu'elle ne respectera pas les dispositions visant la restauration du salaire de la C.C.T. du 14 mai 2021, et ce en raison des indexations sectorielles (et donc obligatoires) intervenues (pièce n°3 du dossier des demanderesses).

9.
Le 16 septembre 2022, 46 pilotes (représentés pour une partie par la CNE et pour le reste par des avocats) ont introduit deux procédures devant le Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, visant à titre principal à « constater que la CCT du 14 mai 2021 est entachée de nullité, ordonner l'anéantissement rétroactif de tout ce qui a été fait sous l'empire de cette convention et condamner la partie citée au paiement à chacun des requérants d'arriérés de salaire (« qui aurait dû être payé à 100 % »), arriérés d'indexation des salaires en août 2019 et arriérés en application de la règlementation sectorielle relative au complément d'entreprise au complément d'entreprise au cours des périodes de chômage économique C19. Ces procédures sont pendantes devant le Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, et portent les numéros de rôle RG 22/1633/A (pilotes représentés par la CNE) et RG 22/1616/A (pilotes représentés par des avocats).

10.
Le 1er avril 2023, soit 18 mois plus tôt que ce qui avait été convenu dans la CCT de 2021, Ryanair dit avoir complètement rétabli les salaires et avoir mis fin aux mesures de productivité.

Par courrier recommandé du 28 avril 2023, RYANAIR a dénoncé la CCT de 2021, moyennant un préavis de 6 mois, considérant que le maintien de la CCT de 2021 n'a plus de raison d'être à partir

du moment où les salaires étaient rétablis et qu'il était mis fin aux autres mesures de productivité et de protection de l'emploi. RYANAIR annonce donc que la C.C.T. prendrait fin le 29 octobre 2023.

Des négociations ont eu lieu mais elles se sont heurtées à une exigence posée par RYANAIR, à savoir l'abandon par les travailleurs concernés de leurs demandes en justice. Cette exigence est encore maintenue par RYANAIR, et ce malgré une recommandation unanime du 2 février 2023 du bureau de conciliation de la commission paritaire de « dissocier complètement ces procédures judiciaires individuelles des négociations collectives sur les nouvelles conditions salariales post-covid » (pièce n°4).

11.
Le 6 juin 2023, le SPF EMPLOI (autorité désignée par la loi du 5 décembre 1968 pour recevoir et accepter ou refuser la dénonciation d'une convention) refuse d'acter la dénonciation, relevant que celle-ci n'est pas régulière car la CCT est conclue à durée déterminée. L'autorité compétente confirme le refus du dépôt de la dénonciation (qui n'est donc pas enregistrée). Le SPF Emploi signale dans sa décision du 6 juin 2023 qu'un recours peut être introduit au conseil d'Etat. (pièces n°6 et 7 du dossier des demanderesses).

12.
Diverses démarches ont été menées par l'organisation syndicale pour fléchir la position de RYANAIR. Des échanges de courriers et des réunions ont eu lieu entre juin et août 2023. [3]

13.
Par citation du 14 septembre 2023, soit plus de 4 mois et demi après l'envoi du courrier du 28 avril 2023, la CNE et ACV Puls ont introduit la présente procédure en référé afin d'obtenir la condamnation de Ryanair à continuer à appliquer, après le 29 octobre 2023, les dispositions de la CCT de 2021 concernant les horaires de travail. Compte tenu du fait que le siège social de Ryanair se trouve en Irlande, en application de l'article 55 du Code judiciaire, l'audience d'introduction a été fixée au 20 octobre 2023.

14.
Le 22 septembre 2023, RYANAIR et les pilotes, représentés par les demanderesses, marquent leur accord pour entamer un processus de médiation devant le SPF Emploi. Dans le cadre de ce processus, RYANAIR s'engage à suspendre la suppression de l'horaire 5/4 jusqu'au 22 novembre 2023.

Un calendrier d'échanges de conclusions est acté à l'audience d'introduction du 20 octobre 2023, ceci de manière à ce que l'affaire soit en état pour être plaidée à l'audience du 10 novembre 2023.

On note que dans le cadre de la médiation lors de la réunion du 8 novembre, RYANAIR a accepté de maintenir le régime de travail 5/4 jusqu'au 29 novembre 2023, date à laquelle se tiendra une dernière réunion.

---

[3] Voir les conclusions des demanderesse qui citent des courriers des 14 juin, 22 juin, 24 juillet 2023, 4 août 2023 et réunions du 25 juillet 2023 et 31 août 2023.Cette dernière réunion,n'a pas abouti et a entrainé des grèves le 14 et 15 septembre 2023.

15.
Par citation signifiée le 23 octobre 2023, les demanderesses ont introduit une action au fond devant le Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, et postulent du Tribunal de dire pour droit que la dénonciation de la CCT du 14 mai 2021 de RYANAIR est sans effet et de dire pour droit que les dispositions relatives à l'horaire de travail de la CCT du 31 janvier 2019, telles que modifiées par celle du 14 mai 2021 se sont intégrées aux contrats de travails individuels jusqu'à nouvelle CCT sur le sujet et enjoindre à RYANAIR d'organiser leur travail selon le schéma 5/4.

III. DISCUSSION

Position des parties.

Le litige porte sur le maintien des droits que les pilotes puisent dans l'article 5 de la C.C.T. du 14 mai 2021 (maintien de l'horaire « 5/4 »). Les demanderesses invoquent que la dénonciation d'une CCT conclue à durée déterminée sans clause de reconduction n'est pas prévue par la loi du 5 décembre 1968 et que partant la dénonciation par RYANAIR de la CCT du 14 mai 2021 est illégale.

RYANAIR conteste la recevabilité et le fondement de la demande. Il fait valoir que :

- La demande est irrecevable à défaut d'intérêt compte tenu des positions défendues par le syndicat chrétien dans les procédures au fond (RG 22/1633/A et 22/1616/A). RYANAIR relève la position paradoxale des demanderesses qui ont, dans le cadre de la procédure au fond introduite en septembre 2022, postulé l'annulation de la CCT du 14 mai 2021, dans son ensemble, puis ultérieurement, par voie de conclusions, ont modifié le dispositif de leur conclusions, pour réclamer l'annulation des dispositions de la CCT du 14 mai 2021 uniquement en ce qu'elles visent la réduction de la rémunération des pilotes (articles 3 et 4.1 alinéa 3 de la CCT de 2021).
- Les conditions du référé ne sont pas réunies : il n'y a pas d'urgence et la demande dépasse les limites du provisoire.
- Quant au fond, RYANAIR soutient que la dénonciation de la CCT de 2021 est valable malgré le refus d'enregistrement de la dénonciation par le SPF Emploi ; cette dénonciation conserve ses effets entre les parties.

En droit.

A) Recevabilité de la demande par rapport à l'intérêt

L'action en référé est soumise aux mêmes conditions de recevabilité et d'exercice que les actions au fond. Le demandeur en référé doit donc avoir intérêt et qualité pour agir (article 17 du Code judiciaire).

L'article 4 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires dispose que : « *Les organisations peuvent ester en justice dans tous les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu et pour la défense des droits que leurs membres puisent dans les conventions conclues par elles. Ce pouvoir des organisations ne porte pas atteinte au droit des membres d'agir personnellement, de se joindre à l'action ou d'intervenir*

dans l'instance. (...) »

La CNE et ACV Puls justifient leur qualité et intérêt à agir comme suit (page 9 de leurs conclusions additionnelles et de synthèse) : « *La présente action vise à assurer la défense des droits que les travailleurs concernés puisent dans cette CCT conclue par les concluantes. Elle s'inscrit ainsi dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968. Les concluantes ont donc qualité et intérêt pour agir dans ce litige qui porte sur l'actualité des droits individuels des membres du personnel concernés et plus précisément ceux en matière d'horaires 5/4* ».

RYANAIR soutient qu'au moment de l'introduction de la procédure, la CNE et ACV Puls n'avaient pas qualité et un intérêt à agir répondant aux caractéristiques susmentionnées. En effet, elles réclamaient contradictoirement devant deux forums différents : d'une part, l'annulation de toutes les dispositions d'une CCT de 2021 (affaires RG 22/1616/A et RG 22/1633/A – pièces 11 A et 24 du dossier de la défenderesse) en ce compris les dispositions relatives à l'horaire 5/4, et d'autre part, dans le cadre de la présente procédure, qu'il soit ordonné à Ryanair de respecter les dispositions de la même CCT de 2021 relatives à l'horaire 5/4.

La confédération des syndicats chrétiens (C.S.C.) est une organisation représentative des travailleurs au sens de la loi du 5 décembre 1968. La C.S.C. comporte des centrales et des fédérations interprofessionnelles qui sont des entités juridiques différentes. Les fédérations assurent la défense de leurs travailleurs affiliés et sont habilités à défendre en justice leurs affiliés. La représentation par un délégué syndical est prévue à l'article 728 §3 du Code judiciaire. Lorsqu' un délégué syndical représente un travailleur affilié, il n'agit pas en tant que mandataire de son organisation syndicale mais en tant que mandataire du travailleur. L'article 728 §3 du Code judiciaire constitue une dérogation au monopole de plaidoirie de l'avocat.

Les procédures introduites au fond en septembre 2022 et pendantes sous le n° de RG 22/1616/A et 22/1633/A sont diligentées par 46 pilotes qui ont introduit deux procédures : une procédure pour 17 pilotes représentés par deux délégués CSC Charleroi et CSC Bruxelles et une procédure pour 29 autres pilotes représentés par des avocats.

Les parties demanderesses à la procédure en référé, à savoir la CNE et ACV Pulls ne s'identifient pas aux parties, personnes physiques, qui ont introduit les deux actions au fond.

RYANAIR opère donc une confusion entre d'une part les demanderesses à la procédure en référé qui agissent en tant qu'organisations représentatives des travailleurs, signataires de la CCT de 2021, et d'autre part, les parties demanderesses, personnes physiques (pilotes) qui ont introduit les actions au fond et qui sont représentés par des délégués syndicaux en qualité de mandataire (ou par des avocats).

La CNE et ACV Pulls justifient d'un intérêt né et actuel à l'action en référé, au sens des articles 17 et 18 du code judiciaire.

Par ailleurs, on note que dans le dispositif de leurs conclusions, les pilotes qui sont parties aux causes RG 22/1616/A et 22/1633/A ont modifié l'objet de leur demande et postulent l'écartement de certaines dispositions de la CCT du 14 mai 2021 pour cause de nullité (à savoir les dispositions

des article 3 et 4.1 alinéa 3 de la CCT de 2021 qui visent la réduction de leur rémunération) en invoquant le droit européen de la concurrence. [4]

C'est également à tort que RYANAIR soutient que les demanderesses n'ont pas un intérêt « légitime » à agir car l'analyse de la légitimité de la prétention sous le couvert de l'intérêt à agir ressort du fondement de la demande et pas de sa recevabilité. Même si la jurisprudence sanctionne l'absence d'intérêt légitime par une fin de non- recevoir, la doctrine relève que l'exigence d'un intérêt « légitime » touche en réalité au fondement du droit (voir C. DE BOE, « Le défaut d'intérêt né et actuel », Annales de droit de Louvain, 2006/1-2, pages 112 à 115).

B) L'urgence

Conformément à l'article 584 alinéa 2 du Code judiciaire, le président du tribunal du travail peut statuer au provisoire dans les cas dont il reconnaît l'urgence, dans les matières qui relèvent de la compétence du tribunal du travail.

Pour se déclarer compétent, le juge des référés doit vérifier, d'une part, que l'urgence, comme condition de sa compétence, est invoquée dans l'acte introductif, sans avoir, à ce stade, à constater la vérité de cette allégation et, d'autre part, que la contestation dont il est saisi relève de sa compétence matérielle telle que définie, pour ce qui concerne le tribunal du travail, par les articles 578 à 583 du Code judiciaire.

B.1 En droit : rappel des principes généraux

L'urgence est une condition essentielle de la compétence du juge des référés. Il s'agit d'une règle d'ordre public de sorte que le président statuant en référé doit vérifier, même d'office si cette condition est satisfaite.

De plus, l'urgence, doit exister non seulement lors de l'introduction de l'instance en référé mais aussi jusqu'à la clôture des débats (Cass. 4 novembre 1976, Pas. 1977, I, 260 ; Mons 8 novembre 1999, J.L.M.B. 1999/1470 : Liège 28 juin 2000, J.L.M.B. 2000, p.1042).

Depuis l'arrêt de la Cour de Cassation du 11 mai 1990, il est admis que l'urgence est une condition de la compétence matérielle du juge des référés de sorte que l'urgence s'apprécie en fonction de l'objet de la demande tel qu'il est libellé dans l'acte introductif d'instance, et non en fonction de l'objet réel du litige.

Il s'ensuit que si le juge des référés s'est déclaré compétent au vu du libellé de la demande mais qu'il constate par la suite que l'urgence n'est pas réellement établie ou qu'elle a disparu en cours de procédure, il devra déclarer la demande non fondée (voir J. ENGLEBERT, Le référé judiciaire,

---

[4] Voir les conclusions du 15 septembre 2023 : la pièce 11/B : On note que, à titre principal, les parties demanderesses dans la cause 2022/1633/A postulent du Tribunal, avant dire droit, de solliciter un avis auprès de l'Autorité belge de la concurrence concernant la validité de la CCT de 2021 au regard de l'article 101 TFU et à titre subsidiaire de poser quatre questions préjudicielles à la Cour de Cassation sur base de l'article IV.87 du Code de droit économique.

Ed. jeune barreau de Bruxelles, p.7, citant Cass. 6 mai 1991 Pas. 1991, I, 788 ; voir aussi du même auteur, Inédit de droit judiciaire (VII)-référés, J.L.M.B. 1991 p.118 et suivantes et sp. p.1122).

« *L'urgence est particulièrement réalisée lorsque le comportement ou l'acte visé ne peut se justifier d'aucune base légale ou réglementaire, c'est-à-dire qu'elle s'apparente alors à une voie de fait* » (cfr. G. DEMEZ, Aspects actuels du référé social, CUP 1998, Vol.XXV, p.81).

La voie de fait peut se définir comme étant « l'acte matériel ou le comportement par lequel l'agent – quel qu'il soit – empêche la partie plaignante d'exercer un droit évident, usurpe sans titre la propriété d'autrui ou porte atteinte à la liberté individuelle, préférant la violence ou la surprise aux recours juridiques mis à sa disposition » (cfr.L. POUPART, Les voies de fait et la juridiction des référés, Annales de droit de Louvain, 1974, p.321).

L'urgence s'apprécie *in concreto*, compte tenu des circonstances de la cause. Dans l'appréciation de l'urgence, les critères d'appréciation suivants sont relevés (voir J. ENGLEBERT et X.TATON, « Droit du procès civil » volume 3, Les procédures accélérées, Anthemis 2022, pages 47 à 57) :

1° L'impossibilité de résoudre le litige en temps utile ;
2° La possibilité d'obtenir des mesures provisoires devant le juge du fond ;
3° le risque d'un préjudice d'une certaine gravité ;
4° Le comportement des parties et plus spécialement l'inertie du demandeur.

En ce qui concerne l'application concrète de ce critère d'inertie du demandeur, doctrine et jurisprudence s'accordent pour dire qu'il ne faut pas assimiler inertie du demandeur à tout retard à introduire l'action en référé. Le retard à agir n'exclut pas l'urgence lorsqu'il peut être justifié par un motif légitime tel que la recherche active d'une solution amiable (voir la jurisprudence citée par J. ENGLEBERT et X.TATON, « Droit du procès civil » volume 3, Les procédures accélérées, Anthemis 2022, page 54).

Selon la doctrine, le demandeur peut toujours faire valoir que son retard est dû à des tentatives de dialogue avec son adversaire ou encore que par la survenance de faits nouveaux, la situation litigieuse s'est rapidement détériorée (G. CLOSSET-MARCHAL, La compétence en droit judiciaire privé, Larcier, 2009, p. 258, n°367).

Dans le même sens H. BOULARBAH précise que : « « *il ne faut cependant pas assimiler inertie du demandeur et absence d'introduction de la demande en référé. En effet, le retard n'exclut pas l'urgence lorsqu'il peut être justifié par un motif légitime. Ainsi, un délai de plus de deux ans entre la naissance du dommage et l'introduction de la demande en référé n'a pas été jugé comme constituant une inertie coupable dans le chef du demandeur, car celui-ci avait, dans l'intervalle, recherché une solution amiable.*
Enfin, l'inertie du demandeur en référé n'exclut pas l'urgence lorsque des faits nouveaux ont récemment aggravé la situation existante ou encore lorsque celle-ci empire sous l'effet de la durée ». (H. BOULARBAH, « L'intervention du président du tribunal de l'entreprise au bénéfice de l'urgence », in J.-F. GERMAIN (dir.), L'entreprise face à l'urgence, Bruxelles, Larcier, 2018, p. 109).

B.2. En fait : l'urgence alléguée.

L'urgence est invoquée dans la citation. Elle consiste dans le fait que RYANAIR a dénoncé la CCT de 2021 avec un préavis de 6 mois venant à expiration le 29 octobre 2023 (prolongé jusqu'au 29 novembre suite à la réunion de médiation du 8 novembre, voir exposé des faits).

RYANAIR conteste l'urgence étant donné que sa dénonciation a été faite par courrier du 28 avril 2023 et que la citation en référé n'a été signifiée que 4 mois et demi plus tard. Elle fait également valoir que des négociations collectives en vue de la conclusion d'une nouvelle CCT étaient en cours depuis l'été 2022.

On relève que par courrier du 14 juin 2023, la délégation syndicale (pilotes) a interpelé RYANAIR sur ses intentions vu le refus du SPF Emploi d'enregistrer la dénonciation de la CCT. Il résulte des explications des demanderesses et de leur dossier de pièces que des échanges de courriers et des actions collectives (grève) ont été menées en vue de trouver une solution entre la mi- juin et la mi-septembre 2023 (voir pièces n°8 à 10 du dossier des demanderesses). Dans un courrier du 24 juillet 2023, en réponse à la délégation syndicale, RYANAIR a précisé qu'elle était disposée à maintenir un régime 5/4 dans le cadre d'une nouvelle CCT mais a conditionné un accord à l'abandon des procédures judiciaires individuelles, ce qui a entrainé de nouvelles grèves (voir articles de presse du 7 août et 13 septembre 2023, pièce n°15 du dossier des demanderesses).

Le fait que les demanderesses aient voulu privilégier dans un premier temps la négociation est légitime ; dans notre système belge, la concertation sociale est la voie privilégiée des organisations représentatives des travailleurs.

Le délai mis pour intenter l'action en référé n'est pas déraisonnable dans le contexte de la cause et au vu des explications des demanderesses.[5]

En outre, les demanderesses soulignent que la situation s'est aggravée dans la mesure où RYANAIR a communiqué le 8 septembre 2023 un document qui précise que ceux qui signeront un avenant [6]à leur contrat de travail individuel pourront bénéficier du maintien du régime 5/4. Vu la pression mis par RYANAIR, il est donc urgent que les pilotes ne soient pas contraints d'accepter des renonciations à leurs droits individuels pour se voir maintenir l'horaire 5/4.

Quant au deuxième moyen soulevé par RYANAIR pour contester l'urgence et qui repose sur la possibilité de demander au juge du fond des mesures provisoires dans le cadre de l'article 19 alinéa 3 du Code judiciaire ou de plaider la cause sur base de l'article 735 du Code judiciaire (débats succincts), il est évident qu'il faut rester réaliste et qu'en pratique, les demanderesses n'auraient pas pu obtenir devant le juge du fond une mesure avant dire droit eu égard à la complexité du dossier et à l'attitude de RYANAIR qui d'ailleurs, dans le cadre de la présente

[5] Voir les échanges de courriers et les réunions mentionnés dans l'exposé des faits, au point 12, note (3).
[6] Avenant actant le respect de la CCT 2021 par le rétablissement des rémunérations, ce que conteste les organisations représentatives des travailleurs qui estiment que ne sont intervenues que les indexations sectorielles successives obligatoires appliquées sur le salaire réduit. Cette question fait l'objet de la procédure au fond.

procédure en référé, a sollicité un calendrier pour l'échange de conclusions et un délai au 27 octobre pour prendre ses premières conclusions alors que les demanderesses avaient déjà pris des conclusions le 12 octobre 2023, soit avant l'audience d'introduction fixée au 20 octobre 2023 (compte tenu de l'application de l'article 50 du Code judiciaire vu le siège social de RYANAIR à DUBLIN).

La procédure ordinaire devant le juge du fond n'aurait pas permis d'obtenir une décision dans le délai requis (initialement pour le 29 octobre 2023).

C) Le provisoire

C.1. En droit.

Le juge des référés statue au provisoire. Suivant l'acception actuelle, il semble désormais admis que cette notion de provisoire a pour unique portée que sa décision n'est pas revêtue de l'autorité de chose jugée à l'égard du juge de fond qui ne sera pas lié par ce qu'aura décidé le juge des référés, conformément à l'article 1030 alinéa 2 du Code judiciaire qui dispose que « Les ordonnances sur référé ne portent préjudice au principal » (voir J. ENGLEBERT, Le référé judiciaire, Ed. jeune barreau de Bruxelles, 2003 p.25 ; voir aussi sur l'évolution de la portée du provisoire, voir J. ENGLEBERT et X.TATON, « Droit du procès civil » volume 3, Les procédures accélérées, Anthemis 2022, pages 58 à 81).

La défense faite par l'article 1030 du Code judiciaire aux ordonnances sur référé de porter préjudice au principal n'interdit pas au juge d'examiner les droits des parties, sous réserve de ne point ordonner des mesures qui porteraient atteinte à celles-ci un préjudice définitif et irréparable (Cass. 9 septembre 1982, Pas. 1983, I, 48, J.T.1982,p.727) ; cette réserve signifie que s'il peut être examiné les droits des parties, le juge des référés ne peut modifier leur situation juridique de manière définitive et irréversible rendant inutile ou sans intérêt une décision du fond en sens opposé (voir P. MARCHAL, Les référés, Larcier, 1992, p.60 n°27 ; voir aussi pour une conception moderne du provisoire, J. ENGLEBERT et X.TATON, « Droit du procès civil » volume 3, Les procédures accélérées, Anthemis 2022, pages 70 à 78 ; voir aussi Cass.31 janvier 1997, Pas 1997, p.149).

Les mesures que peut prendre le juge des référés sont soit d'ordre conservatoire, soit anticipatives de droit. Les premières sont celles qui visent à conserver les droits des parties dans l'attente d'une décision au fond. Les secondes assurent la protection d'un droit évident ou incontestable ou qui n'est pas sérieusement contesté.

C.2. Application

RYANAIR soutient que la mesure postulée (maintien de l'horaire 5/4) serait une mesure déclarative de droits qui porterait irrémédiablement atteinte aux droits des parties, ce qui dépasse, selon elle, le provisoire.

Cette position n'est pas partagée par Nous au vu de l'objet circonscrit de la demande. La seule question qui se pose dans le cadre de la présente action en référé est de savoir si les demanderesses peuvent se prévaloir d'un droit apparent au maintien de l'horaire 5/4, droit que les pilotes puisent dans l'article 5 de la CCT du 14 mai 2021.

Cette CCT d'entreprise du 14 mai 2021 conclue à durée déterminée sans clause de reconduction a été dénoncée unilatéralement par RYANAIR par un courrier du 28 avril 2023.

La loi du 5 décembre 1968 sur les CCT et les C.P. ne prévoit pas la possibilité de dénoncer une CCT conclue à durée déterminée. Ainsi, l'article 15 de la loi du 5 décembre 1968 prévoit la dénonciation d'une CCT conclue à durée indéterminée ou d'une CCT à durée déterminée avec clause de reconduction. Les articles 16 et 18 de la loi traitent des mentions que doit contenir la CCT et du dépôt des actes auprès du SPF Emploi. Ces articles n'envisagent pas la dénonciation d'une CCT conclue à durée déterminée sans clause de reconduction. De même l'article 26 alinéa 2 de la loi du 5 décembre 1968 dispose que : « *Est, de même, publiée par la voie d'un avis au Moniteur belge, la dénonciation d'une convention à durée indéterminée ou d'une convention à durée déterminée comportant une clause de reconduction* ». L'article 33, alinéa 2 dispose également que « *Si une convention à durée indéterminée ou une convention à durée déterminée comportant une clause de reconduction, est régulièrement dénoncée, l'arrêté qui l'a rendue obligatoire est abrogé par le Roi, à partir de la date à laquelle la convention prend fin* ».

C'est à tort que RYANAIR prétend que les dispositions de la loi du 5 décembre 1968 n'interdisant pas expressément la dénonciation d'une CCT conclue à durée déterminée, sans clause de reconduction, cette dénonciation doit rester possible. Cette interprétation de RYANAIR n'est pas conforme aux disposition de la loi de 1968 : dès lors que la possibilité de dénoncer une CCT unilatéralement n'est prévue que pour deux types de CCT (CCT à durée indéterminée et CCT à durée déterminée avec clause de reconduction) , *a contrario* il n'est pas possible de dénoncer un autre type de CCT que celle prévue par la loi. RYANAIR ne cite aucune doctrine ni décision de justice pour étayer sa position.

Ainsi, Le SPF Emploi a considéré que la dénonciation unilatérale par RYANAIR de la CCT du 14 mai 2021 était irrégulière s'agissant d'une CCT à durée déterminée sans clause de reconduction. Par décision du 8 juin 2023, le SPF Emploi a refusé d'enregistrer cette dénonciation. Cette décision administrative n'a pas fait l'objet d'un recours au Conseil d'Etat par RYANAIR de sorte que cette CCT de 2021 existe toujours.

C'est à tort que RYANAIR soutient que cette dénonciation même irrégulière conserverait ses effets entre les parties au motif que la dénonciation d'une convention est toujours possible en droit des contrats. Cet argument ne peut pas être retenu car le droit commun des contrats ne peut pas être appliqué par analogie à une CCT. La CCT est une norme juridique qui se distingue de la convention ; la CCT contient des dispositions normatives individuelles et collectives et des dispositions contractuelles encore dénommées obligatoires. La doctrine observe que, si la convention collective de travail d'entreprise est une « convention » au sens civiliste du terme, elle s'écarte (comme toute convention collective de travail), en plusieurs points, du droit commun des contrats :

La doctrine précise que (voir B. PATERNOSTRE et M.C. PATERNOSTRE, « Une source de droit méconnue : la convention collective d'entreprise », Orientations 2020/1, p.2 à 28 et sp. p.6) :

« 1) la règle fondamentale selon laquelle une convention ne peut avoir d'effet qu'entre parties contractantes est déjouée en ce sens que les travailleurs visés par une convention collective de travail d'entreprise n'en sont pas stricto sensu « partie contractante » ;

2) déroge, de même, au droit commun la règle déposée dans l'article 4 de la loi du 5 décembre 1968 selon laquelle des dommages et intérêts du chef de l'inexécution des obligations découlant d'une convention (collective de travail d'entreprise) ne peuvent être réclamés aux organisations que dans la mesure où la convention le prévoit expressément ;

3) l'article 13 (dont examen au XI, ci-dessous) de la loi du 5 décembre 1968 n'exigeant qu'un écrit, la convention collective de travail d'entreprise ne doit pas, comme l'exige l'article 1325 du Code civil, être faite en autant d'originaux qu'il y a de parties ayant un intérêt distinct. »

RYANAIR prétend encore que la CCT de 2021 n'aurait plus d'objet car RYANAIR a rétabli le niveau de rémunération et, selon elle, sont interdépendantes les dispositions de la CCT qui prévoient la diminution de la rémunération des pilotes de 20% et le rétablissement graduel de leur salaire et le maintien de l'horaire 5/4. Outre que les demanderesses contestent que le salaire ait été rétabli correctement (ce qui fait l'objet d'une procédure au fond) elles soutiennent que les dispositions de la CCT ne sont pas interdépendantes. On relève que le régime de travail 5.4 était déjà appliqué au sein de RYANAIR bien avant la CCT de 2021 de sorte qu'il est vain de prétendre que le « *roster* 5.4 » a été instauré de manière temporaire pour répondre à la crise du Covid 19 (voir la CCT du 31 janvier 2019, article 6.1; voir l'accord collectif du 1er avril 2015 : pièces 1 et 16 du dossier des demanderesses).

En conclusion, la dénonciation de la CCT de 2021 n'apparaissant pas régulière, les demanderesses peuvent se prévaloir du maintien des dispositions de la CCT de 2021 et partant le maintien du *roster* 5/4 dans les limites de ce qu'elles réclament dans leur dispositif de leurs conclusions.

Les demanderesses ont liquidé leurs dépens aux frais de citation (802,06 €) et à l'indemnité de procédure de 1.800 € (montant de base corrigé s'agissant d'une procédure qui n'est pas visée aux articles 579 et 1017 alinéa 2 du Code judiciaire). En l'absence de débat sur cette question, les dépens sont liquidés à 2.602,06 €.

PAR CES MOTIFS,

Nous, Nicole MALMENDIER, Vice-Présidente au Tribunal du travail du Hainaut, présidant la chambre des référés,

Statuant contradictoirement,

Déclarons la demande recevable et fondée ;

Enjoignons à RYANAIR d'appliquer les dispositions de la convention collective de travail du 14 mai 2021 concernant les horaires de travail au personnel visé par celle-ci jusqu'à ce que :

- une décision définitive, non susceptible de recours ordinaire, intervienne au fond ;

- ou que, dans l'intervalle, un accord sur les horaires soit coulé dans une convention collective de travail conclue en bonne et due forme ;
- ou, à défaut, jusqu'au 1er octobre 2024 (terme fixé par la convention collective de travail de 2021).

Condamnons RYANAIR aux dépens de l'instance liquidés par les demanderesses à 2.602,06 € étant les frais de citation (802,06 €) et l'indemnité de procédure (1.800 €).

Ordonnons l'exécution provisoire de la présente ordonnance nonobstant tout recours et sans caution.

Ainsi rendu et signé par :

Mme N. MALMENDIER, Vice-Présidente,
Mme M.PICRON

Le greffier,

PICRON

La Vice-Présidente,

MALMENDIER

Et prononcé en audience publique de la Chambre des Référés du Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, le **24 novembre 2023**, où siégeaient:

Mme MALMENDIER Vice-Présidente présidant la chambre des référés,
Mme PICRON Greffier.

PICRON

MALMENDIER