

Expédition

Numéro du répertoire 2021 /
Date du prononcé 26 janvier 2021
Numéro du rôle 2017/AB/997
Décision dont appel 15/1075/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

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

Monsieur Henrik N _____, ci-après : « Monsieur N _____ » domicilié à _____ ;

Appelant,
représenté par Maître Christophe Delmarcelle et Maître Emilie Mercenier, avocats à Bruxelles.

contre

1. **ASTRAZENECA UK LIMITED**, ci-après « AZ UK », dont le siège social est établi à Kingdomstreet 2, London, W2 6BD (UK of Great Britain),
2. **La S.A. ASTRAZENECA**, ci-après « AZ BE », dont le siège social est établi à 1702 Groot-Bijgaarden, Alfons Gossetlaan 40, boîte 201 enregistrée sous le numéro d'entreprise 0400.165.679;

Intimées,
Représentées par Maître Thierry Duquesne, Maître Philippe Francois et Maître Jean-François Van Drooghenbroeck, avocats à Bruxelles.

★

★ ★

INDICATIONS DE PROCEDURE

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

2. Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, notamment :

- le jugement, rendu entre parties le 12 juillet 2017 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, 1^{ère} chambre (R.G. 15/1075/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête de l'appelant, déposée le 20 novembre 2017 au greffe de la cour et notifiée le 21 novembre 2017 à la partie intimée en exécution de l'article 1056, 2^o, du Code judiciaire ;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire en date du 13 mars 2018 fixant un calendrier procédural et une date de plaidoiries ;
- les dernières conclusions (de synthèse) des parties ;
- les dossiers des parties.

3. Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 24 novembre 2020. Les débats ont été clos et la cause a ensuite été prise en délibéré

I. ANTECEDENTS

4. Les faits et antécédents utiles à la solution du litige peuvent être synthétisés comme suit :

- AZ UK est une société pharmaceutique de droit anglais.

AZ BE est une de ses filiales en Belgique, qui y disposait (jusqu'en juillet 2012), de deux sites : l'un à Uccle, et l'autre à Zaventem.

- Les parties indiquent que Monsieur N a travaillé pour le compte de sociétés du groupe AstraZeneca, à dater du mois de novembre 1995.

Monsieur N fut détaché en Belgique auprès d'AZ BE, avec effet au 1^{er} janvier 2007, selon un courrier de détachement du 18 mai 2007.

Par un contrat de travail, soumis au droit anglais, signé le 19 septembre 2007, Monsieur N a été engagé par AZ UK, à partir du 1^{er} janvier 2007 en qualité de "Area Vice President Europe 1".

Ce contrat lui reconnaissait une ancienneté conventionnelle, au 1^{er} décembre 1995.

Il y était précisé qu'il lui serait demandé, initialement, de travailler à Bruxelles. Le contrat de travail prévoyait également que sa fonction impliquait des déplacements, et qu'il pourrait lui être demandé de travailler dans une autre région.

- Par lettre datée du 16 août 2012 et signée par son supérieur hiérarchique, Monsieur U _____, « Regional Vice President Europe », Monsieur N _____ se vit confier une nouvelle mission, à savoir celle de « VP Integrated Business Models, Branded Generics» pour une période initiale de 12 mois, soit du 1^{er} septembre 2012 au 31 août 2013. Cette mission était basée à Londres, et il était sous l'autorité de Monsieur Bernd S _____
- Par courrier du 2 juillet 2013 signé par Monsieur Bernd S _____, « Vice President Branded Generics », il a été mis fin à son contrat de travail moyennant un préavis de 10 mois commençant à courir le 1^{er} juillet 2013 ; il était cependant précisé que ce préavis courrait jusqu'au 31 décembre 2013, et que Monsieur N _____ recevrait le montant correspondant au solde de 4 mois de préavis non prestés, ainsi qu'une indemnité de rupture calculée selon le droit anglais¹.
- Après un échange de correspondance entre leurs conseils, Monsieur N _____ a introduit la procédure (à l'encontre d'AZ UK et d'AZ BE), par une citation du 29 décembre 2014.

Par le jugement déféré, prononcé le 12 juillet 2017, le tribunal a

- Déclaré les demandes à l'encontre d'ASTRAZENECA S.A. irrecevables ;
- Constaté « *sur la base du règlement n° 44/2001 être sans juridiction pour connaître des demandes à l'encontre d'ASTRAZENECA UK LIMITED, mais maintient la contestation sur la compétence eu égard à la directive n° 96/71 et à la loi du 5 mars 2002 précitées et maintient en conséquence également la contestation sur les points 1 à 18 du dispositif de Monsieur N _____* » ;
- Ordonné la réouverture des débats, à l'audience publique du 26 mars 2018, afin que les parties puissent débattre de la question de la compétence des juridictions belges, en vertu de la loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci, et a réservé à statuer pour le surplus.

5. Monsieur N _____ a interjeté appel de ce jugement, par une requête déposée au greffe de la cour le 20 novembre 2017.

¹ AZ UK précise, sans être contestée sur ce point, avoir procédé au paiement, à ce titre, d'un montant de 1.340.264, 58 € bruts.

II. LES DEMANDES EN APPEL

Monsieur N _____ demande à la cour de réformer le jugement en ce qu'il :

« - déclare irrecevables toutes les demandes à rencontre de AZ SA ;
- se déclare incompétent sur pied du règlement 44/2001 pour connaître des demandes formulées à l'encontre de AZ UK ».

Il demande à la cour de se dire

« compétente pour connaître des demandes formées :
a. contre AZ UK sur pied du règlement 44/2001 sans préjudice de la décision du premier juge sur réouverture des débats sur la loi du 5 mars 2002; et
b. contre AZ NV. »

Monsieur N _____ demande ensuite à la cour :

« De condamner :

1) AZ UK et AZ NV solidairement à payer à Monsieur N _____ après déduction d'une prime patronale unique de pension extra-légale de 382.944,25 euros et sous déduction de l'indemnité de rupture de 779.970,00 euros déjà payée, une indemnité brute de préavis de 5.943.099,60 euros ;

A titre subsidiaire:

- AZ UK à payer à Monsieur N _____ après déduction d'une prime patronale unique de pension extra-légale de 382.944,25 euros et sous déduction de l'indemnité de rupture déjà payée de 779.970 euros, une indemnité brute de préavis de 5.943.099,60 euros ou, à titre infiniment subsidiaire, à payer au demandeur sous déduction de l'indemnité de rupture payée une indemnité de préavis de 2.292.044,87 euros (soit, 1.100.181,54 euros /12) x 25)); et
- AZ NV à payer à Monsieur N _____ après déduction d'une prime patronale unique de pension extra-légale de 382.944,25 euros, une indemnité brute de préavis de 5.943.099,60 euros ou, à titre infiniment subsidiaire, à payer à Monsieur N _____ une indemnité de préavis de 2.292.044,87 euros (soit, 1.100.181,54 euros /12)x25));

A titre subsidiaire, si la Cour de céans devait, quod non, considérer que l'article 2.3 du plan social s'applique, dire pour droit que les LTI constituent au sens de cette disposition un bonus et déterminer l'indemnité de préavis en conséquence.

A titre infiniment subsidiaire, si la Cour de céans devait, quod non, considérer que l'article 2.3 du plan social s'applique, et que la rémunération annuelle de 705.828 euros devrait-être utilisée pour déterminer l'indemnité sous le plan social, après déduction de la prime d'assurance de groupe, l'indemnité de préavis sous le plan social devrait être fixée à

2.876.530,50 euros bruts correspondant à 54 mois de rémunération (36 x 1,5) sous déduction de l'indemnité brute de 779.970 euros déjà payée.

A titre infiniment subsidiaire, fixer l'indemnité de préavis légale à la somme brute de correspondant à 2.292.044,87 euros ((i.e., 1.100.180,54 euros /12) x 25)) sous déduction de l'indemnité de 779.970 euros payée ;

2) les défenderesses² solidairement à payer les intérêts de retard sur l'indemnité compensatoire de préavis brute de 779.970 euros déjà payée pour la période entre le 31 décembre 2013 et sa date de paiement et les intérêts sur le solde d'indemnité compensatrice de préavis calculés à compter du 31 décembre 2013 ;

3) les défenderesses solidairement à verser en faveur de Monsieur N. une prime unique de pension au plan extra-légal de pension pour un montant de 382.944,25 euros correspondant à 69 mois de primes patronales (à titre subsidiaire 299.695,50 euros correspondant à 54 mois de primes patronales) majorée des intérêts de retard ;

4) les défenderesses solidairement à verser à Monsieur N. 1 euro provisionnel à titre de complément sur les pécules de vacances de départ et anticipés tenant compte du prorata de prime de fin d'année, du bonus 2013, des droits sous le plan de LTI, de l'indemnité de logement "housing allowance" et de l'indemnité "incentive allowance" ;

5) les défenderesses solidairement à payer à Monsieur N. un prorata de bonus pour 2013 pour un montant de 162.348,54 euros bruts à augmenter des pécules de vacances au taux de 15.6667% soit 25.434,66 euros bruts sous déduction de toute somme déjà payée ;

6) les défenderesses solidairement à octroyer à Monsieur N. un octroi de LTI pour 2013 ou à payer une indemnité de dommage en réparation de la perte pour le demandeur ;

7) les défenderesses solidairement à payer à Monsieur N. des arriérés de rémunérations variables ou une indemnité de dommage pour un montant de 279.743,77 euros à augmenter des intérêts de retard sur les sommes brutes à compter de la date d'exigibilité;

8) les défenderesses solidairement à payer à Monsieur N. des arriérés de pécules de vacances sur rémunérations variables ou une indemnité de dommage pour un montant de 43.823,00 (soit, 279.743,77 x 15,667%) ;

9) les défenderesses solidairement à payer à Monsieur N. des arriérés des intérêts de retard sur les arriérés de pécules de vacances à compter du 30 octobre 2013;

² Lire : « les intimées »

- 10) les défenderesses solidairement à payer à Monsieur N. des arriérés de pécules de vacances sur les LTI's ou une indemnité de dommage pour une somme de 56.414,83 euros ;
- 11) les défenderesses solidairement à payer à Monsieur N des arriérés de pécules de vacances ou une indemnité de dommage pour une somme de 920 euros à augmenter des intérêts de retard à compter du 30 octobre 2013 ;
- 12) les défenderesses solidairement à payer à Monsieur N une indemnité de dommage / des arriérés au titre de pécules de vacances sur les indemnités de logement "housing allowance" pour une somme de 85.100,77 euros et sur les indemnités "incentive allowance" pour une somme de 71.885,40 euros à majorer des intérêts de retard ;
- 13) les défenderesses solidairement à payer à Monsieur N une indemnité de dommage / des arriérés au titre de 13^{ème} mois sur les indemnités de logement "housing allowance" pour une somme de 45.266,27 euros et sur les indemnités "incentive allowance" pour une somme de 32.220,14 euros à majorer des intérêts de retard ;
- 14) les défenderesses solidairement à recalculer le capital de pension sous le plan Pharos ou, à titre subsidiaire tout autre plan applicable, sur base des arriérés de pécules de vacances jusqu'au 31 décembre 2009) et de 13^{ème} mois ainsi que compte tenu des indemnités et frais requalifiés en rémunération et de régulariser les contributions patronales en conséquences ou à indemniser le demandeur pour la perte à concurrence d'un euro provisionnel ;
- 15) les défenderesses solidairement à payer au demandeur un montant provisionnel de 196.322,63 euros pour le préjudice des déductions faites par AZ sur les LTI's et les options sur actions, qui sont exagérées et n'ont pas été rapportées aux autorités belges faisant craindre un risque de double paiement ;
- 16) les défenderesses solidairement à payer à Monsieur N un montant provisionnel d'un euro pour le préjudice résultant de la non-application de l'indexation ;
- 17) les défenderesses solidairement à payer au demandeur les dépens des deux instances: en ce compris l'indemnité de procédure prévue à l'article 1022 du Code Judiciaire, pour un montant total de 22.409,28 euros (première instance: montant de base de 11.000 euros (montant de base) et frais de citation de 409,28 euros, et appel: 11.000 euros (montant de base) ;
- 18) les défenderesses solidairement à fournir des attestations de vacances corrigées et un euro provisionnel pour les pécules de vacances ».

Monsieur N demande par ailleurs à la cour :

« 1) d'ordonner la capitalisation des intérêts sur les sommes faisant l'objet des demandes et la condamnation d'AstraZeneca au paiement des intérêts légaux calculés au taux légal courant sur les intérêts ainsi capitalisés à la date du 7 août 2015 conformément à l'article 1154 du code judiciaire ;

2) d'ordonner la restitution des déductions fiscales effectuées indûment sur les actions et les options sur actions dans la mesure où ces sommes n'ont pas été affectées à la couverture des impôts relatifs aux actions ;

3) d'ordonner pour autant que de besoin à AstraZeneca de produire tous documents nécessaires à la détermination des rémunérations variables et octrois sous le plan de LTI. »

Les deux sociétés (AZ UK et AZ BE) demandent à la cour :

- A titre principal, de « déclarer que:

la Cour est sans compétence pour connaître des demandes de Monsieur N;

à tout le moins, les demandes de Monsieur N. sont irrecevables à l'égard d'AstraZeneca Belgique ».

- A titre subsidiaire, les sociétés demandent à la cour de déclarer que les demandes de Monsieur N | sont non fondées.

Les sociétés demandent également la condamnation de Monsieur N aux dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée au montant de base de 18.000 € par instance.

III. LA DECISION DE LA COUR

III.A. La recevabilité de l'appel

6. Il ne résulte d'aucun élément que le jugement dont appel aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu à l'article 1051 du Code judiciaire.

Toutes les autres conditions de recevabilité de l'appel sont par ailleurs remplies.

L'appel est recevable.

III.B. L'examen de la contestation

III.B.1. Quant au déclinatoire de juridiction à l'égard d'AZ UK.

III.B.1.1. Quant à l'application du règlement 44/2001

7. La procédure judiciaire ayant été introduite par Monsieur N le 29 décembre 2014, c'est le règlement (CE) n° 44/2001 du Conseil du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (appelé également règlement Bruxelles I) qui s'applique en l'espèce, celui-ci étant en vigueur pour toutes les actions introduites jusqu'au 9 janvier 2015.

L'article 5 du règlement (CE) n° 44/2001 prévoit différentes hypothèses dans lesquelles *« une personne domiciliée sur le territoire d'un État membre peut être atraite, dans un autre État membre »*, l'article 6.1 du même règlement précisant en outre que *« cette même personne peut aussi être atraite: (...) s'il y a plusieurs défendeurs, devant le tribunal du domicile de l'un d'eux, à condition que les demandes soient liées entre elles par un rapport si étroit qu'il y a intérêt à les instruire et à les juger en même temps afin d'éviter des solutions qui pourraient être inconciliables si les causes étaient jugées séparément »*.

Cette dernière disposition ne peut pas être invoquée pour justifier, en l'espèce, la compétence des tribunaux belges à l'égard d'AZ UK, co-défendeur originaire.

En effet, dans un arrêt du 22 mai 2008³, la Cour de justice de l'Union européenne a dit pour droit que *« la règle de compétence spéciale prévue à l'article 6, point 1, du règlement (CE) n° 44/2001 du Conseil, du 22 décembre 2000, concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, ne peut pas trouver à s'appliquer à un litige relevant de la section 5 du chapitre II dudit règlement, relative aux règles de compétence applicables en matière de contrats individuels de travail »*.

³ Affaire E C-462/06 en cause de Glaxosmithkline et Laboratoires Glaxosmithkline contre Jean-Pierre Rouard.

En conséquence, seules les dispositions figurant à la section 5 du chapitre II dudit règlement (à savoir ses articles 18 à 21) sont applicables en matière de contrats individuels de travail, à l'exclusion de tout recours à l'article 6.1 de ce règlement.

8. L'article 18 du règlement (CE) n° 44/2001 dispose 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 État membre mais possède une succursale, une agence ou tout autre établissement dans un État membre, l'employeur est considéré, pour les contestations relatives à leur exploitation comme ayant son domicile dans cet État membre »

AZ UK, dont la qualité d'employeur de Monsieur N n'est pas contestée, a son domicile (à savoir son siège social) au Royaume-Uni. L'article 18.2. du règlement européen 44/2001 ne s'applique donc pas en l'espèce.

9. Suivant l'article 19 du règlement (CE) n° 44/2001, en cas d'action intentée à l'encontre d'un employeur:

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

1) devant les tribunaux de l'État membre où il a son domicile, ou

2) dans un autre État membre:

a) 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, ou

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

Il n'est pas contesté qu'AZ UK est l'établissement, ayant son domicile au Royaume-Uni, qui a embauché Monsieur N.

En application de l'article 19.1 du règlement susvisé, seules les juridictions du Royaume-Uni seraient compétentes pour connaître du litige

Se pose la question de savoir si AZ UK pourrait cependant être attrait devant les juridictions belges sur pied de l'article 19.2.a du règlement (CE) n° 44/2001, ce qui supposerait que la Belgique fut le lieu où il accomplissait habituellement son travail, ou qu'il s'agissait du dernier lieu où il a accompli son travail.

La notion de « lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail » visée à l'article 19.2.a , du règlement (CE) n° 44/2001 doit être interprétée, selon la Cour de justice de l'Union européenne, « *comme visant le lieu où, ou à partir duquel, le travailleur s'acquitte de fait de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur* »⁴. La Cour de justice précise que pour déterminer ce lieu, « *il appartient à la juridiction nationale de se référer à un faisceau d'indices* »⁵.

La Cour de justice avait précédemment décidé que « *le critère pertinent à prendre en considération pour déterminer le lieu de travail habituel (...) est, en principe, l'endroit où le travailleur a accompli la majeure partie de son temps de travail pour le compte de son employeur* »⁶. Le critère est donc « *quantitatif* ».

Au vu des indices qui sont soumis à la cour, il n'apparaît pas que la Belgique fut le lieu où Monsieur N. [...] accomplissait habituellement son travail, ni même que ce fut le dernier lieu d'accomplissement habituel de son travail.

En effet :

- La détermination du lieu habituel d'accomplissement du travail étant une question de fait, il n'y a pas lieu de se cantonner aux seuls éléments figurant dans les écrits émanant d'une partie, ou même échangés entre elles, ni de donner à ces écrits une portée qu'ils n'ont pas nécessairement eu en pratique.

Ainsi, le seul fait d'un « détachement » du mois de janvier 2007 au mois d'août 2012 à Bruxelles, pas plus que son affectation, à partir du 1^{er} septembre 2012, et jusqu'au 31 août 2013 (à tout le moins) à Londres, ne suffisent à considérer que, durant ces périodes, Monsieur N. [...] eût accompli habituellement, en l'un puis l'autre pays, son travail.

⁴ CJUE (2e ch.) n° C-168/16, C-169/16, 14 septembre 2017 (Sandra Nogueira, Victor Perez-Ortega, Virginie Mauguit, e.a. / Crewlink Ireland Ltd; Miguel José Moreno Osacar / Ryanair Designated Activity Company), point 59

⁵ *Ibidem*, points 61 et suivants.

⁶ CJUE (6^e ch.) n° C-37/00, 27 février 2002 (Herbert Weber / Universal Ogden Services Ltd)

Par ailleurs, la terminologie employée dans des documents internes de l'employeur quant au pays d'origine et au pays d'accueil est, dans le cas de Monsieur N [redacted] en toute hypothèse irrelevante, puisqu'il est indiqué que la Belgique serait à la fois le pays d'accueil et le pays d'origine de celui-ci, ce qui n'a aucun sens par rapport à une situation de détachement, et ne permet dès lors aucune déduction quant à un « lieu de travail habituel ».

- De même, le fait que Monsieur N [redacted] ait été domicilié en Belgique est un élément relevant de sa vie privée et n'a, en tant que tel, aucune incidence quant à la proportion de ses prestations de travail exécutées en Belgique.
- Les parties intimées indiquent, sans être contestées sur ce point, que le bureau qui avait été attribué à Monsieur N [redacted], en Belgique était situé sur le site « AstraZeneca » de Zaventem (site dénommé « ISMO »), lequel regroupait, outre des membres du personnel administratif, des travailleurs occupés dans le cadre de fonctions internationales (et non de fonctions « belges »), dont faisait partie Monsieur N. [redacted] en sa qualité de « Area Vice President (Europe 1) ».

Ni l'existence de ce bureau, ni les « accessoires » matériels (badge d'accès, téléphone, secrétariat...) liés à ce bureau ne donnent, en tant que tels, d'indication quant au temps de travail presté par l'intéressé en Belgique.

- Monsieur N [redacted] lui-même évaluait⁷ qu'en 2012, il presterait environ 120 jours à Bruxelles, 70 à 80 jours à Londres et le reste du temps, dans d'autres pays d'Europe, tandis que pour 2013, il estimait qu'il effectuerait 120 jours de prestations à Londres, 80 jours à Bruxelles, et le reste du temps, dans d'autres pays.

Le « calendrier » établi en vue de sa déclaration fiscale mentionne, pour l'année 2012, un nombre inférieur de jours de travail à Bruxelles, tandis que sont mentionnés des jours de travail au Danemark, en France, etc...ainsi qu'à Singapour.

- Les notes de frais engagés par Monsieur N [redacted] durant son occupation professionnelle, suivant les calculs non contestés comme tels, montrent que pour l'année 2013, il a passé environ 70 % des jours au cours desquels il a effectivement travaillé, en dehors du territoire de la Belgique.

⁷ Dans un e-mail du 27 août 2012

- C'est l'occupation professionnelle de Monsieur N dans plusieurs Etats membres qui a justifié l'établissement de déclarations « A1 » à l'attention de l'ONSS⁸.

L'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés en Belgique étant possible dès que le travailleur y réalise au moins 25% de son temps de travail, il ne se déduit pas de cet assujettissement que Monsieur N eût accompli la plus importante partie de son travail en Belgique.

Le questionnaire émanant de l'ONSS (« Questionnaire occupation simultanée ») complété pour la période du 1^{er} septembre 2012 au 31 août 2013 confirme que son occupation en Belgique ne représente qu'environ 30 % de « l'activité en pourcentage », tandis son occupation au Royaume-Uni en représente 20 % et que les « autres pays européens » l'occupent pour 50 % de son activité professionnelle.

- Les déclarations de trois de ses anciens collègues⁹ ne mènent pas à une autre appréciation quant à un lieu habituel de prestations, puisqu'il y est essentiellement confirmé l'existence d'un bureau à Bruxelles, ainsi que sa présence lorsqu'il n'était pas dans un autre pays, sans l'indication d'aucun élément concret qui permettrait de déterminer une proportion de prestations effectuée en Belgique et à l'étranger.
- Aucune des parties ne démontre, concrètement, que la situation de Monsieur N, de ce point de vue, fut différente durant les précédentes années de son occupation.

10. Il apparaît, des indices relevés ci-avant, que Monsieur N n'a pas accompli habituellement son travail dans un même pays, en manière telle qu'en application de l'article 19.2.b. du règlement (CE) n°44/2001, son employeur peut être attiré « devant le tribunal du lieu où se trouve ou se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur », à savoir les juridictions du Royaume-Uni, et non les juridictions belges.

⁸ Pièce 21 du dossier de Monsieur N ; il y est précisé que les différents pays dans lesquels il travaille sont la Belgique, la Grande-Bretagne, la France et le Danemark.

⁹ Ces déclarations (pièces 14, 22 et 98 du dossier de Monsieur N) ne sont pas conformes au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire.

III.B.1.2. Quant à l'application de la loi du 5 mars 2002 et de la directive 96/71/CE

11. Monsieur N fait valoir, en ordre subsidiaire, que les juridictions belges seraient compétentes pour connaître d'une partie des chefs de demande¹⁰, en application de la loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci.

Monsieur N se réfère plus particulièrement à l'article 8 bis de cette loi qui dispose que : « *les travailleurs qui sont ou étaient détachés en Belgique peuvent intenter une action en justice en Belgique pour faire valoir les droits qui leur sont reconnus par le Chapitre II de la présente loi, sans préjudice, le cas échéant, de la faculté d'intenter, conformément aux conventions internationales existantes en matière de compétence judiciaire, une action en justice dans un autre Etat.* »

12. Il convient de rappeler les principes suivants :

- Selon la Cour de justice de l'Union européenne « *il est de jurisprudence constante qu'il est indispensable d'éviter, dans la mesure du possible, une multiplication des juridictions compétentes par rapport à un même contrat, afin de prévenir le risque de contrariété de décisions et de faciliter ainsi la reconnaissance et l'exécution des décisions judiciaires en dehors de l'État dans lequel elles ont été rendues* ». ¹¹
- La loi du 5 mars 2002 indique, en son article 1^{er}, 1°, qu'elle transpose en droit belge la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs¹² effectué dans le cadre d'une prestation de services.

La directive 96/71/CE a pour but de limiter les distorsions de concurrence entre les Etats membres (ce qui est communément appelé le « *dumping social* »), en imposant, en cas de détachement d'un travailleur¹³, le respect d'un « noyau dur » de règles, énoncées à l'article 3 point 1 de la directive.

¹⁰ Ces chefs de demande sont examinés ci-après, aux points 13 et suivants.

¹¹ C.J.U.E, 17 février 2002, C-256/00 (*Besix SA et Wasserreinigungsbau Alfred Kretzschmar GmbH & Co. KG (WABAG), Planungs- und Forschungsgesellschaft Dipl. Ing. W. Kretzschmar GmbH & Co. KG Plafog*)

¹² Les travailleurs détachés étant définis par l'article 2, 2° de la loi comme étant ceux « *qui accomplissent temporairement des prestations de travail en Belgique et qui, soit travaillent habituellement sur le territoire d'un ou plusieurs pays autres que la Belgique, soit ont été engagées dans un pays autre que la Belgique* ».

¹³ Il s'agit, selon l'article 2 de la directive, de « *tout travailleur qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un État membre autre que l'État sur le territoire duquel il travaille habituellement* ».

Ce noyau dur couvre les règles suivantes:

- «
- a) les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos;
 - b) la durée minimale des congés annuels payés;
 - c) la rémunération, y compris les taux majorés pour les heures supplémentaires; le présent point ne s'applique pas aux régimes complémentaires de retraite professionnels;
 - d) les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire;
 - e) la sécurité, la santé et l'hygiène au travail;
 - f) les mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes;
 - g) l'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination;
 - h) les conditions d'hébergement des travailleurs lorsque l'employeur propose un logement aux travailleurs éloignés de leur lieu de travail habituel;
 - i) les allocations ou le remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement et de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles. »

Le point 10 de cet article 3 précise que la directive « ne fait pas obstacle à ce que les États membres, dans le respect des traités, appliquent aux entreprises nationales et aux entreprises d'autres États membres, sur le fondement de l'égalité de traitement, des conditions de travail et d'emploi concernant des matières autres que celles visées au paragraphe 1, premier alinéa, lorsqu'il s'agit de dispositions d'ordre public ».

S'agissant d'une dérogation à la liste limitative des matières visées au point 1 de l'article 3 de cette directive, elle est de stricte interprétation¹⁴.

La notion de dispositions d'ordre public, visée par cette dérogation, a été précisée par la Cour de justice de l'Union européenne, comme « couvrant celles des dispositions obligatoires à l'égard desquelles il ne peut être dérogé et qui, par leur nature et leur objectif, répondent aux exigences impératives de l'intérêt public ».

- Le juge national doit donner priorité aux dispositions d'une directive européenne, sur des dispositions du droit national qui lui seraient contraires.¹⁵

¹⁴ C.J.U.E., 18 juin 2008, C-319/06. (*Commission des Communautés européennes, contre Grand-Duché de Luxembourg*), point 31.

¹⁵ Cass., 14 janvier 2016, RG F.14.0015.N, <http://www.cass.be>

Le principe de primauté du droit de l'Union¹⁶ veut que celui-ci, quel que soit le rang de la norme applicable (primaire ou dérivé), prime le droit interne des États membres dans son ensemble.

La primauté du droit communautaire impose au juge national d'appliquer le droit communautaire et de laisser inappliquées les dispositions nationales contraires au droit de l'Union¹⁷.

Cette question ne se pose que si aucune interprétation conforme de cette disposition ne s'avère possible¹⁸.

Par ailleurs, la directive 96/71/CE doit elle-même être interprétée au regard des articles 49 et 56 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, qui garantissent le principe de liberté d'établissement et le principe de libre prestation de services.

- La loi du 5 mars 2002 n'a pas suivi l'énumération du « noyau dur » de la directive.

Dans sa version applicable au litige, l'article 5 de cette loi dispose que :

« L'employeur qui occupe en Belgique un travailleur détaché est tenu de respecter, pour les prestations de travail qui y sont effectuées, les conditions de travail, de rémunérations et d'emploi qui sont prévues par des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, sanctionnées pénalement ».

Cette loi étend donc l'obligation dans le chef de l'employeur à toutes ces dispositions, pourvu qu'elles soient sanctionnées pénalement, même si elles ne concernent pas le « noyau dur » visé à l'article 3.1 de la directive, ni « l'ordre public »¹⁹ (au sens que lui donne la Cour de Justice) visé à l'article 3.10 de la même directive.

Ledit article 5 étant repris sous le chapitre II de la loi, l'article 8 bis de la même loi permet en principe au travailleur détaché d'intenter une action en justice en Belgique pour faire valoir les droits qui lui sont reconnus par cet article 5.

¹⁶ V. notamment : C.J.U.E., 9 mars 1978, affaire 106/77, Administration des finances de l'Etat c. S.A. Simmenthal, Rec., 1978, p. 629 ; C.J.U.E., 15 juillet 1964, affaire 6/64, (Costa c. l'Enel, Rec., 1964, p. 1141) ; Cass., 14 avril 1994, Pas., 1994, I, p. 368 ; Cass., 10 mai 1989, J.T., 1989, p. 330

¹⁷ V. notamment : CJUE (3e ch.) n° C-314/08, 19 novembre 2009 (*Filipiak*)

¹⁸ V. notamment : Bruxelles, 12 mai 2017, J.L.M.B. 2017, liv. 30, 1426

¹⁹ Toutes les dispositions sanctionnées pénalement n'ayant pas, nécessairement, ce caractère (v. en ce sens notamment : A.GODIN, G. JACQUEMART, L. PAULY et M. STRONGYLOS, « Détachement des travailleurs salariés, l'application des dispositions impératives : une arme contre le dumping social ? », in : « *Droit du travail tous azimuts*, CUP – 9 décembre 2016, Larcier, p.259-260)

Par ailleurs, l'article 7 de la loi du 5 mars 2002²⁰ prévoit que « *les dispositions de la présente loi ne font pas obstacle à l'application de conditions de travail, de rémunération et d'emploi plus favorables pour les travailleurs détachés* ». La question de savoir ce qui constitue un régime « plus favorable » est parfois difficile, voire impossible à trancher.²¹

13. Monsieur Nl doit être considéré comme un « travailleur détaché » au sens de l'article 2, 2° de la loi du 5 mars 2002. Cet élément n'est pas contesté.

14. La demande de Monsieur N l, formulée à titre subsidiaire, visant à entendre dire que les juridictions belges sont compétentes pour une partie de ses chefs de demande (soit ses demandes « 7 à 18 »), aurait pour effet, si elle était accueillie de scinder le litige.

L'objectif de « concentration du litige », souvent rappelé par la Cour de justice de l'Union européenne vise à éviter un tel morcellement, mais seulement « dans la mesure du possible ».

Cet objectif ne suffit donc pas, en tant que tel, à écarter toute législation nationale dont les effets pourraient être contraires à ce principe.

15. Alors que Monsieur N l précise à diverses reprises, y compris dans le dispositif de ses conclusions de synthèse d'appel, que seuls les chefs de demande « 7 à 18 »²² relèvent selon lui de la loi du 5 mars 2002, il évoque cependant²³ que le cinquième de ses chefs de demande, à savoir un « pro rata de bonus 2013 » et un pécule de vacances calculé sur ce bonus serait de la compétence des juridictions belges, estimant qu'un tel bonus serait une rémunération au sens de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération.

A supposer que Monsieur N l demande à la cour de céans de se dire compétente pour connaître de ce chef de demande, il n'établit pas qu'une telle demande, reposant sur un plan « bonus » en vigueur au sein de son employeur, qui ne lui ouvrirait aucun droit acquis à une rémunération, relève d'une disposition sanctionnée pénalement, pas plus qu'il ne démontre qu'il s'agirait d'une matière relevant du « noyau dur » de la directive 96/71, ni encore d'une disposition d'ordre public, au sens du droit

²⁰ Lequel reprend le texte de l'article 3.7 de la directive 96/71/CE.

²¹ Ainsi, comme le souligne M. MORSA, en matière de vacances annuelles, est-il plus favorable d'avoir moins de jours de congé et un double pécule de vacances (comme en Belgique), ou plus de jours de congé, mais pas de double pécule de vacances (comme en France) ? (M. MORSA, « Les vacances annuelles des employés dans le secteur privé, Larcier, 2009, p.59)

²² Pages 216 et 217 de ses conclusions de synthèse.

²³ Page 45 de ses conclusions de synthèse.

européen. La cour ne peut pas, dans ces conditions, se déclarer compétente, sur pied de la loi du 5 mars 2002, pour en connaître.

16. Pour les chefs de demande « 7 à 18 », Monsieur N . renvoie, sans autre précision, soit à la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération, soit à la loi sur les vacances annuelles, soit encore à la « loi sur les documents sociaux ».

La cour estime qu'elle ne peut pas davantage se déclarer compétente, sur pied de la loi du 5 mars 2002, pour en connaître et ce, pour les motifs suivants :

- Le septième chef de demande est un montant réclamé à titre d'arriérés de rémunération variable « *ou une indemnité de dommage* ».

Dans la mesure où il s'agit d'une demande d'arriérés de rémunération variable, qui semble fondée sur des dispositions du contrat de travail, Monsieur N n'indique pas en quoi cette demande relèverait d'une disposition sanctionnée pénalement, pas plus qu'il ne démontre qu'il s'agirait d'une matière relevant du « noyau dur » de la directive européenne 96/71, ni encore d'une disposition d'ordre public, au sens de la dérogation que prévoit l'article 3, point 10, de la même directive, en manière telle que la loi du 5 mars 2002 ne pourrait en toute hypothèse pas être appliquée à cet égard.

Dans la mesure où il s'agit d'une demande en dommages et intérêts²⁴, celle-ci ne vise pas comme telle une disposition de la loi sur la protection de la rémunération, et il ne peut à cet égard pas être question d'une disposition sanctionnée pénalement.

- Le neuvième chef de demande concerne des « arriérés d'intérêts de retard », ce qui n'entre ni dans le champ d'application de la loi du 5 mars 2002, ni dans celui de la directive européenne 96/71.
- Les huitième, dixième, onzième et douzième chefs de demande sont formulés à titre d'arriérés de pécule de vacances « *ou une indemnité de dommage* ». Dans la mesure où il s'agit d'une demande d'arriérés de pécule de vacances, fondée sur les lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, il ne pourrait être fait application de la loi du 5 mars 2002 que si Monsieur N. ne bénéficiait pas, en vertu du droit anglais, d'une protection équivalente en matière de vacances annuelles, ce qui n'est ni soutenu, ni encore moins démontré.

²⁴ Ce que Monsieur N

semble invoquer à titre subsidiaire.

Il apparaît à tout le moins que la rémunération annuelle de Monsieur N était largement supérieure à toute rémunération barémique applicable au secteur, à laquelle on ajouterait le double pécule de vacances.²⁵

Le dix-huitième chef de demande ayant pour objet la délivrance d'attestations de vacances corrigées, est un accessoire de ces chefs de demande qui ne relèvent pas de la compétence des juridictions belges, et ne peut donc pas davantage être soumis à la cour de céans.

Dans la mesure où il s'agit d'une demande en dommages et intérêts²⁶, celle-ci ne vise pas comme telle une disposition des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28 juin 1971, et il ne peut dès lors, à cet égard, pas être question de dispositions sanctionnées pénalement.

- Le treizième chef de demande est formulé à titre d' « indemnité de dommage/ des arriérés au titre de 13^{ème} mois sur les indemnités de logement (...) et sur les indemnités « incentive allowance ».

S'agissant, à nouveau, d'une demande en dommages et intérêts, aucune sanction pénale ne s'y attache comme telle, et la loi du 5 mars 2002 ne trouve pas à s'appliquer.

Dans la mesure où il s'agirait d'une demande en paiement d'un treizième mois, calculé sur des indemnités dont le caractère rémunérateur n'est pas établi, la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération ne serait pas applicable.

Par ailleurs, Monsieur N ne précise pas sur base de quelles conventions collectives sectorielles il pourrait établir que les montants réclamés correspondent à un treizième mois, dont le non-paiement serait sanctionné pénalement.

Ici encore, il convient de rappeler que le montant de la rémunération annuelle de Monsieur N était largement supérieur à toute rémunération barémique applicable au secteur, à laquelle on ajouterait le treizième mois, en manière telle que celle-ci dépassait très nettement toute rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre ; ce qui ne correspond dès lors ni à une matière relevant du « noyau dur » de la directive 96/71 CE, ni encore à une disposition d'ordre public, au sens de la dérogation que prévoit l'article 3, point 10, de la même directive, en

²⁵ Les parties intimées soulignant également, sans être contestées à cet égard, que le droit du Royaume-Uni offre 28 jours de vacances par an, ce qui est supérieur à la réglementation belge.

²⁶ Ce que Monsieur N. semble invoquer à titre subsidiaire.

manière telle que la loi du 5 mars 2002 ne pourrait en toute hypothèse pas être appliquée à cet égard.

- Le quatorzième chef de demande vise à obtenir un « recalcul » du capital-pension, et la condamnation des parties intimées à « régulariser les contributions patronales » dans ce cadre.

L'article 5§3 de la loi du 5 mars 2002 exclut expressément de la notion de rémunération au sens de ladite loi, les « contributions à des régimes complémentaires de retraite professionnels », en manière telle que ce chef de demande n'entre pas dans le champ d'application de la loi du 5 mars 2002.

- Le quinzième chef de demande est formulé à titre de dommages et intérêts, « pour le préjudice des déductions faites » sur des « LTI » et des options sur actions.

S'agissant d'une demande de dommages et intérêts, fondée sur l'existence alléguée d'une faute contractuelle, un tel chef de demande ne repose pas sur une disposition sanctionnée pénalement.

- Le seizième chef de demande est formulé à titre de dommages et intérêts « pour le préjudice résultant de la non-application de l'indexation ». A supposer que cette demande repose sur une disposition sanctionnée pénalement, la cour de céans ne pourrait pas donner d'effet à la loi du 5 mars 2002 sur ce point, en raison de sa contrariété à la directive 96/71 CE, la Cour de justice de l'Union européenne ayant expressément indiqué, s'agissant de l'indexation de rémunération qui « *concerne l'ensemble des rémunérations, y compris les salaires qui ne relèvent pas de la catégorie des salaires minimaux* » que « *le législateur communautaire a, au travers de l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, sous c), de la directive 96/71, entendu limiter la faculté d'intervention des États membres, en ce qui concerne les salaires, aux taux de salaire minimal. Il en résulte que la prescription de la loi du 20 décembre 2002 relative à l'adaptation automatique des salaires, autres que les salaires minimaux, à l'évolution du coût de la vie ne relève pas des matières visées à l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 96/71* ». ²⁷

La cour de céans n'aperçoit pas davantage en quoi une dérogation pourrait à cet égard se justifier au regard de l'ordre public, dans l'acceptation que lui donne le droit européen.

²⁷ C.J.U.E., 18 juin 2008, C-319/06. (*Commission des Communautés européennes, contre Grand-Duché de Luxembourg*), point

- Le dix-septième chef de demande concerne les dépens de l'instance. Ceux-ci ne reposent sur aucune disposition pénalement sanctionnée. Ils seront liquidés comme dit ci-après au dispositif de l'arrêt.

III.B.2. Quant à la recevabilité de la demande à l'égard de AZ BE

17. Monsieur N soutient qu'AZ BE doit être considéré comme son employeur, soit comme « *co-employeur* », soit (à titre subsidiaire) « *sur base de l'article 31 de la loi du 23 juillet 1987 relative à la mise à disposition de personnel* ».

18. Les principes utiles à cet égard peuvent être synthétisés comme suit :

- Un travailleur peut, dans le cadre d'un seul contrat de travail, avoir deux employeurs différents, lorsque ceux-ci partagent l'exercice des prérogatives de l'employeur.²⁸
- La charge de la preuve de la dualité d'employeurs incombe au travailleur. Il incombe au travailleur d'établir l'existence d'un contrat de travail qui le lie (également) à la personne qu'il estime être son second employeur, ou « *co-employeur* ».

Conformément à l'article 3 de la loi du 3 juillet 1978 : « *le contrat de travail d'employé est le contrat par lequel un travailleur, l'employé, s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre intellectuel sous l'autorité d'un employeur* ».

Les quatre éléments constitutifs du contrat de travail sont donc²⁹ :

- Un contrat
- Un travail
- Une rémunération
- Un lien d'autorité (ou lien de subordination)

²⁸ C.T. Liège, 8 novembre 1996, J.T.T., 1997, p.151; C.T. Liège, 18 décembre 1996, Chron. D.S., 1997, p.452; C.T. Bruxelles, 7 octobre 1998, J.T.T., 1999, p.152; C.T. Bruxelles, 6 septembre 2011, J.T.T., 2012, p.141; C.T. Liège, 13 septembre 2013, J.L.M.B., 2014, p.651; C.T. Bruxelles, 28 juin 2013, R.A.B.G., 2014, p.884, note D. VAN STRIJTHEM; C.T. Bruxelles, 8 août 2017, J.T.T., 2018, p.109

²⁹ V. notamment : C.T. Bruxelles, 26 février 2010, R.G. 2006/AB/48.553, publié sur www.terralaboris.be.

Si l'un de ces éléments fait défaut, l'existence d'un contrat de travail n'est pas établie. L'absence de contrat de travail ne doit pas nécessairement résulter de faits excluant l'existence d'un tel contrat.³⁰

Le lien d'autorité (juridique) revêt un double aspect : « *le pouvoir de déterminer la prestation de travail dans son contenu d'une part et, par ailleurs, le pouvoir d'organiser l'exécution même de la prestation de travail* »³¹.

Le rapport d'autorité caractéristique du contrat de travail existe dès lors que quelqu'un est en mesure d'exercer effectivement son autorité sur les actes d'autrui.³²

L'autorité d'employeur ne peut cependant être exercée que par la personne physique ou morale qui est liée au travailleur en vertu d'un contrat de travail³³.

- L'article 31 § 1^{er} de la loi 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateur pose le principe d'une interdiction de l'activité exercée, « *en dehors des règles fixées aux chapitres I^{er} et II, par une personne physique ou morale qui consiste à mettre des travailleurs qu'elle a engagés, à la disposition de tiers qui utilisent ces travailleurs et exercent sur ceux-ci une part quelconque de l'autorité appartenant normalement à l'employeur* ».

L'alinéa 2 du même article disposait, jusqu'au 9 janvier 2013 que : « *ne constitue toutefois pas l'exercice d'une autorité au sens du présent article, le respect par le tiers des obligations qui lui reviennent en matière de bien-être au travail ainsi que des instructions données par le tiers, en vertu du contrat qui le lie à l'employeur, quant aux temps de travail et aux temps de repos et quant à l'exécution du travail convenu* ».

A partir du 10 janvier 2013, cet alinéa a été remplacé par la disposition suivante : « *Pour l'application du présent article, ne constitue toutefois pas l'exercice d'une part quelconque de l'autorité de l'employeur par le tiers, le respect par ce tiers des obligations qui lui reviennent en matière de bien-être au travail.*

³⁰ Cass., 16 mars 1998, R.W., 1998-1999, p. 468)

³¹ Cass., 19 mars 1979, Pas., I, p.835

³²Cass., 15 février 1982, R.W., 1982-1983, p.2210; Cass., 4 février 2013, J.T.T., 2013, p.201; Cass., 2 février 2015, J.T.T., 2015, p.214; voy. aussi: Cass., 23 juin 1997, J.T.T., 1997, p.335 et Cass., 3 février 2003, R.W., 2004-05, p. 437.

³³ Cass., 6 septembre 2005, R.A.B.G., 2006, p.125

Pour l'application du présent article, ne constituent pas non plus l'exercice d'une part quelconque de l'autorité de l'employeur par le tiers, les instructions données par le tiers aux travailleurs de l'employeur en vertu d'un contrat écrit entre le tiers et l'employeur, à condition que ce contrat écrit prévoie explicitement et de manière détaillée quelles sont précisément les instructions qui peuvent être données par le tiers aux travailleurs de l'employeur, que ce droit du tiers de donner des instructions ne porte atteinte en aucune manière à l'autorité dont dispose l'employeur et que l'exécution effective de ce contrat entre le tiers et l'employeur corresponde entièrement aux dispositions expresses du contrat écrit précité.

Pour l'application du présent article, constitue par contre l'exercice d'une part quelconque de l'autorité de l'employeur par le tiers, toute instruction autre que celles prévues au deuxième alinéa, qui est donnée soit sans qu'il y ait un contrat écrit entre le tiers et l'employeur, soit lorsque le contrat écrit conclu entre le tiers et l'employeur ne répond pas aux conditions prévues à l'alinéa précédent, soit lorsque l'exécution effective du contrat écrit conclu entre le tiers et l'employeur ne correspond pas aux dispositions expresses qui figurent dans ce contrat ».

19. La cour estime que Monsieur N n'apporte pas la preuve de ce que AZ BE eût été son « co-employeur » :

- Selon la traduction que donne Monsieur N au contenu de la lettre de détachement du 18 mai 2007, AZ BE aurait eu le pouvoir de « désigner de temps à autre » un supérieur hiérarchique (autre que Monsieur S, lequel n'était pas employé par AZ BE). Une telle traduction est, à juste titre, contestée par les parties intimées : le verbe 'to require' ne se traduit pas par « désigner » mais peut être traduit notamment par « demander », ce qui conférerait tout au plus à AZ BE le pouvoir de demander à AZ UK que Monsieur N se voit attribuer un autre supérieur hiérarchique, et non de le désigner elle-même.

De plus, il ne ressort d'aucun élément soumis à la cour qu'un tel « autre supérieur » ait jamais été désigné, ni partant qu'AZ BE ait jamais eu le pouvoir d'exercer une autorité, par ce biais, sur Monsieur N.

Ledit document n'a donc pas la portée que lui confère Monsieur N et ne démontre en toute hypothèse pas l'existence d'un « pouvoir d'autorité potentiel » dans le chef d'AZ BE.

- Il n'apparaît, à aucun moment, que AZ BE aie jamais donné un ordre ou une instruction à Monsieur N, ou aie jamais donné la moindre précision quant au contenu de son travail, ou encore, aie jamais contrôlé son exécution, au cours de la relation de travail.

En l'absence de la preuve d'un lien de subordination entre AZ BE et Monsieur N , AZ BE ne peut pas être considérée comme son co-employeur.

Pour autant que de besoin, il peut en outre être relevé que :

- La rémunération peut être payée par un tiers, en manière telle que cette question n'est pas en soi révélatrice de l'existence d'un contrat de travail. En toute hypothèse, la rémunération de Monsieur N , était décidée et payée, *in fine*, par AZ UK, la société belge s'occupant seulement des divers aspects administratifs liés à celle-ci, y compris son versement, et refacturait cette rémunération à AZ UK. Il ne ressort d'aucun élément qu'AZ BE eût le pouvoir de modifier sa rémunération.
- Le seul emploi d'un papier à en-tête d'AZ BE pour la communication de l'évaluation de ses performances ne signifie nullement que quiconque, employé au sein d'AZ BE aie jamais mené (ni même participé à) cette évaluation.
- Le seul fait de figurer, sur un document relatif à l'organisation « BELUX »³⁴, sans autre précision que sa dernière fonction (pour laquelle il était « basé » à Londres) ne permet aucune déduction en termes d'autorité patronale³⁵.
- Le fait que la lettre de licenciement soit signée au nom, tant de AZ UK que de AZ BE ne signifie pas que cette dernière société fut son employeur ; le contenu de ce courrier laisse apparaître que son auteur (Monsieur S , qui n'était pas employé de AZ BE) entendait seulement confirmer que prenait fin le seul contrat de travail, qui était conclu entre Monsieur N et AZ UK, ainsi que, par ailleurs, son détachement auprès d'AZ BE.

A défaut d'autres éléments, cette seule précision quant à la fin du détachement est sans incidence quant à la question de la prétendue qualité d'employeur d'AZ BE à l'égard de Monsieur N

De même, le fait que l'enveloppe qui contenait la lettre de rupture soit à en-tête d'AZ BE ne fait pas de cette dernière société son employeur, pas plus qu'une absence de contestation de la part de AZ UK des propos de Monsieur N après la rupture (celui-ci disant prendre acte de la rupture de contrat de travail au nom des deux sociétés), s'agissant seulement d'une déclaration unilatérale de la part de Monsieur N , qui n'était pas dépourvue d'ambiguïté.

³⁴ Pièce 65 du dossier de Monsieur N:

³⁵ Ledit document ne faisant pas apparaître les lignes hiérarchiques.

- L'indication, dans le formulaire A 1 à destination de l'ONSS, de ce que l'employeur indiqué est « AZ BE » n'est pas davantage un indice pertinent, dès lors qu'une telle mention peut s'expliquer pour des motifs administratifs ou pratiques.

Il en est de même pour une série d'éléments tels que le nom de l'employeur figurant sur les fiches de paie, la « position » en Angleterre ou en Belgique renseignée sur une page internet, les démarches administratives réalisées vis-à-vis de l'administration fiscale ou de l'ONSS, etc...

La présence d'un bureau au sein du siège d'AZ BE à Zaventem, et l'ensemble de ses accessoires, de même que les avantages dont Monsieur N a bénéficié (voiture de société, téléphone portable, etc...) ne dénotent aucun exercice, fut-il seulement potentiel, d'une autorité patronale, mais sont les modalités pratiques du détachement d'un employé dont la fonction avait un caractère international.

- Par contre, tous les e-mails relatifs au contenu de son travail, les demandes de congé, les avertissements de période de maladie, etc..., qui sont soumis à la cour n'ont jamais adressés par, ni à l'attention de, AZ BE.

20. A défaut d'établir qu'AZ BE aie exercé une part quelconque de l'autorité patronale à l'égard de Monsieur N , ou même qu'AZ BE ait eu la possibilité de l'exercer (*cf supra*), il ne peut être question de l'application des articles 31 et suivants de la loi 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateur, ni, dès lors, de tirer quelque conséquence que ce soit de l'absence d'une convention telle que prévue par l'alinéa 2 de l'article 31§1^{er} de cette loi.

21. AZ BE n'ayant jamais eu la qualité d'employeur ni de co-employeur à l'égard de Monsieur N , sa demande est, à l'égard d'AZ BE, irrecevable, comme l'avait constaté à juste titre le premier juge.

22. L'appel est non fondé.

23. Monsieur Nl est la partie succombante au sens de l'article 1022 du Code judiciaire.

Il doit en conséquence être condamné aux dépens, liquidés par les parties intimées au montant de base de l'indemnité de procédure pour une demande dont le montant dépasse 1.000.000 €, soit 18.000 € par instance.

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL, statuant après un débat contradictoire,**

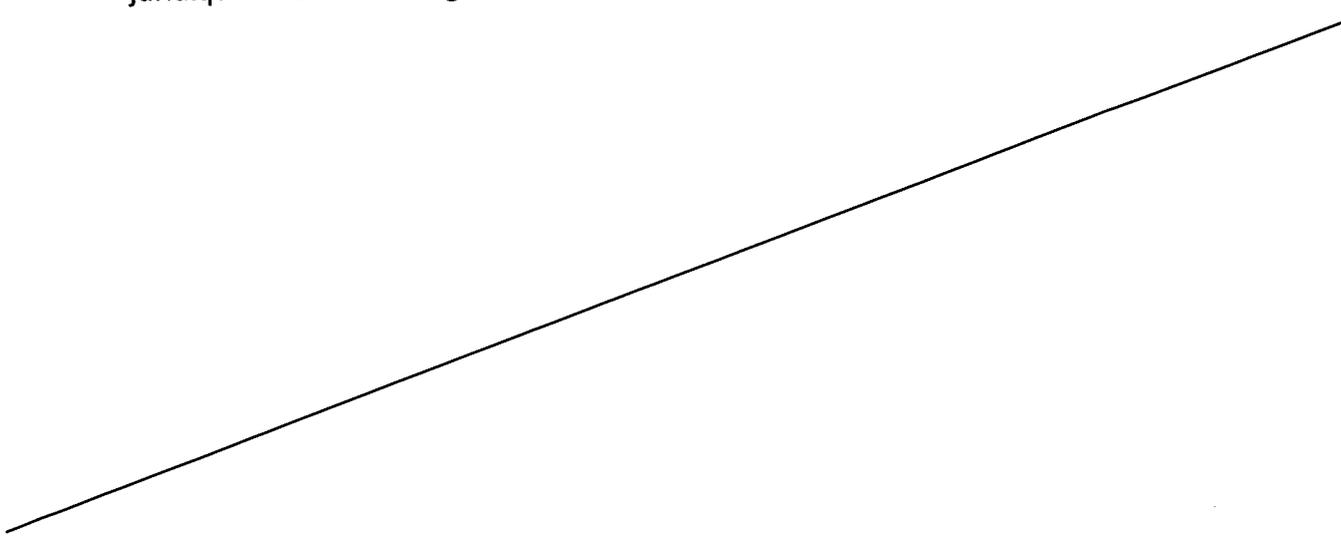
Dit l'appel recevable;

Se déclare sans juridiction pour connaître des demandes en ce qu'elles sont formées à l'encontre de la société de droit anglais AstraZeneca UK Limited ;

Déclare l'action irrecevable à l'égard de la société anonyme AstraZeneca et confirme le jugement quant à ce ;

Dit en conséquence l'appel non fondé, et en déboute Monsieur Henrik N ;

Délaisse à Monsieur Henrik N. ses propres dépens, et le condamne à payer les dépens de première instance et d'appel des parties intimées, liquidés à 36.000 € (soit 18.000 € par instance), ainsi que la contribution au fonds budgétaire pour l'aide juridique de deuxième ligne, soit 20 €.



Ainsi arrêté par :

M. PIRSON, conseiller,
P. WOUTERS, conseiller social au titre d'employeur,
R. PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. ORTOLANI, greffier

G. ORTOLANI,

R. PARDON,

P. WOUTERS,

M. PIRSON,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 26 janvier 2021, où étaient présents :

M. PIRSON, conseiller,

G. ORTOLANI, greffier

G. ORTOLANI,

M. PIRSON,