

Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles

art. Autres

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire
2015 / 596
Date du prononcé
25 février 2015
Numéro du rôle
2013/AB/354

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000107181-0001-0044-01-01-1



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

CONPLUSULTRA GmbH, avant dénommée KWI CONSULTANTS GmbH, dont le siège social est établi à Fuhrmannsgasse 3-7, 3100 ST POLTEN- AUTRICHE,

partie appelante,
représentée par Maître KEPPENS Delphine loco Maître KOCKS Christoph, avocat à BRUXELLES,

contre

Madame M

partie intimée,
comparaissant et assistée de son conseil par Maître STOYANOVITCH Yadhira, avocat.

I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu l'ordonnance de Madame le Premier Président de la Cour du travail de Bruxelles en vertu de l'article 99ter, alinéa 2 du Code judiciaire ;

Vu l'appel interjeté par la société de droit autrichien Kwi Consultants GmbH contre le jugement contradictoire prononcé le 10 septembre 2012 par la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail de Bruxelles (R.G. n° 08/16310/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 25 mars 2013 ;



Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire du 8 mai 2013 fixant sur base de l'article 747 §2 du Code judiciaire une date de plaidoiries et des délais pour le dépôt de conclusions ;

Vu les conclusions déposées par Madame M. ;

Vu les conclusions déposées par la société de droit autrichien Kwi Consultants Gmbh dénommée depuis le 8 septembre 2011 Conplusultra Gmbh ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 28 janvier 2015 ;

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

II. RECEVABILITE DE L'APPEL.

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours. L'appel est partant recevable.

III. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Par jugement du 10 septembre 2012, le tribunal du travail a décidé ce qui suit :

«
Se déclare compétent pour connaître des demandes principales et de la demande reconventionnelle.

Ecarte les conclusions principales déposées par Madame M. au greffe, le 4 janvier 2010 et dit n'y avoir lieu d'écarter ses conclusions additionnelles et de synthèse, déposées au greffe, le même jour.

Déclare la demande principale recevable et d'ores et déjà partiellement fondée,

Condamne la société de droit autrichien Kwi Consultants GmbH à payer à Madame M. la somme provisionnelle de 32.200 € bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis,

Dit que la demande d'indemnité pour licenciement abusif est soumise au droit autrichien,



Déclare la demande reconventionnelle recevable mais non fondée.

Pour le surplus, réserve à statuer et, avant dire droit, ordonne la réouverture des débats pour permettre aux parties de s'expliquer et répondre aux questions posées par le Tribunal aux points 45, 48, 52, 55, 56, 57 et 59 de son jugement, de déposer les pièces nécessaires et de conclure, le cas échéant.

(...)

Réserve les dépens”.

IV. L'OBJET de L'APPEL.

L'appel a pour objet de déclarer l'appel recevable et fondé et en conséquence, de mettre à néant le jugement dont appel, en faisant ce que le premier juge eût dû faire :

A titre principal :

Se déclarer internationalement incompétent pour connaître de la demande initiale de madame M et en conséquence l'en débouter ;

A titre subsidiaire :

Déclarer la demande originaire de madame M irrecevable ou, à tout le moins, non fondée et, en conséquence l'en débouter ;

A titre infiniment subsidiaire :

Réduire les montants réclamés par madame M à titre d'indemnité compensatoire de préavis au minimum légal et compenser le cas échéant avec les montants déjà alloués ;

Débouter madame M des montants réclamés à titre de pécule de vacances et de départ, à titre d'obligation de non-concurrence et d'indemnité pour licenciement abusif ;

Rejeter la demande de remise du certificat de travail et avis de solde de tout compte ;

Rejeter la demande de capitalisation des intérêts moratoires pour les dommages et intérêts pour licenciement abusif et déclarer que la demande de capitalisation des intérêts quant à l'indemnité compensatoire de préavis ne peut être antérieure à la remise au greffe des conclusions par lesquelles ces intérêts sont demandés pour la première fois, c'est-à-dire le 11 novembre 2012 ;



En tout état de cause :

Condamner madame M aux dépens de la première et de la présente instance, en ce compris la double indemnité de procédure (contenant les frais de défense que la société Kwi Consultants fixe à 11.000 €) visée à l'article 1.022 du Code judiciaire ».

Par voie de conclusions, madame M, sollicite de confirmer le jugement dont appel et de se déclarer compétent rationae materiae et loci et de :

Déclarer Madame M recevable en son action et la dire bien fondée ;

Débouter la société Kwi de toutes ses demandes, fins et conclusions ;

Dire qu'en application de la réglementation en la matière, c'est la loi belge qui est applicable ;

Ce faisant,

Condamner la société Kwi Consultants GmbH, dénommée depuis le 8 septembre 2011 Conplusultra GmbH, à lui payer en deniers ou quittance:

-64.400,00 €, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, majorée des intérêts légaux à compter du 21 novembre 2008 ;

- ordonner la capitalisation desdits intérêts moratoires ;

-5.366,67 € au titre du pécule de vacances de l'année 2008, majorée des intérêts légaux, à compter du 21 novembre 2008,

-1.411,29 € au titre du pécule de départ, majorée des intérêts légaux à compter du 21 novembre 2008.

-6.900,00 € au titre de l'indemnité contractuelle compensatoire de l'obligation de non-concurrence, majorée des intérêts légaux à compter du 21 novembre 2008.

-59.800,00 € au titre de la rupture abusive du contrat à titre de dommages-intérêts, majorée des intérêts légaux à compter du 21 novembre 2008.

-ordonner la capitalisation des intérêts moratoires ;

-faire injonction à la société Kwi Consultants GmbH de remettre à madame M le décompte des derniers paiements, le compte individuel de l'année en cours (2009) et le



certificat de chômage, sous astreinte de 100 € par jour de retard, à compter de la décision à intervenir ;

- condamner la société Kwi Consultants Gmbh à lui payer la somme de 22.000,00 € au titre des frais d'avocat et de procédure.

V. EXPOSE DES FAITS

Le 6 avril 1999, Madame M , née le 1961, de nationalité française, est entrée au service de la société de droit autrichien KWI Dienstleistungsmanagement GmbH, en qualité d'employée (chef de projet), selon un contrat de travail signé le 19 février 1999 (contrat de travail à durée déterminée de trois mois devenant automatiquement un contrat à durée indéterminée à l'issue des trois mois).

Le groupe auquel appartient l'employeur dispose de bureaux en Autriche (St Pölten et Vienne) et en Belgique (Bruxelles).

La relation de travail a ultérieurement été reprise par la société de droit autrichien Kwi Consultants GmbH, ci-après « Kwi », société spécialisée dans le domaine de la consultance et de l'ingénierie, filiale de la société de droit autrichien Kwi Consultants & Engineers AG. Cette société est dénommée Conplusultra GmbH à partir du 8 septembre 2011.

L'adresse de Madame M , reprise dans le contrat de travail, est située à Vienne,

En vertu du §2 dernier alinéa ce contrat, « toute contestation concernant ce contrat (...), devra être (...) portée devant le tribunal local compétent. (Les traductions libres données par les parties diffèrent, en ce que madame M ajoute au niveau des premières parenthèses les termes « à l'exclusion des droits sociaux et du travail » et que la société Kwi ajoute le terme « exclusivement » au niveau des secondes parenthèses).

Le lieu de travail renseigné est St Pölten, à défaut d'une disposition contractuelle contraire, étant entendu que Kwi dispose de succursales et chantiers dans le pays et à l'étranger (article 5 de l'annexe 1 au contrat). Il y est fait mention que l'employé peut être détaché auprès d'une autre société avec son accord. L'annexe 3 du contrat prévoit cependant que le lieu de travail de l'employée est Vienne et que le point 5 de l'annexe 1 ne trouve pas à s'appliquer.

Il est renvoyé pour le délai de préavis au §20-2 de la loi AngG (employés de l'industrie) (article 9 de l'annexe 1 du contrat).



En cas de licenciement, Madame M a accepté de ne plus travailler pendant tout ou partie de la durée du préavis et de prendre dans la mesure du possible le solde de ses congés (article 9, alinéa 2 de l'annexe 1).

Une clause de non-concurrence est prévue (article 17 de l'annexe 1), au terme de laquelle elle s'est engagée, à moins d'un accord particulier, à ne pas travailler, pendant les 6 mois suivant la fin de son contrat de travail, chez un concurrent ou à son propre compte en Autriche dans le domaine des compétences de Kwi, dans la mesure où elle devrait utiliser les connaissances et les méthodes développées pendant son travail chez Kwi (article 17 de l'annexe 1).

Toutefois, par dérogation, l'article 5 de l'annexe 3 du contrat de travail a limité le délai de non-concurrence à 1,5 mois et le montant de l'indemnité à un mois de la rémunération brute.

Le 1^{er} juin 2004, les parties ont convenu que le lieu de travail de Madame M est situé - jusqu'à révocation - à Vienne et St Pölten. L'avenant est signé par la société « Kwi Management Consultants & Auditors GmbH » située à Vienne, Burggasse, 116. L'adresse de Madame M n'y figure pas.

En date du 9 juin 2004, la société Kwi a introduit, de commun accord avec madame M, une demande d'exception auprès des autorités autrichiennes (article 17 du Règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil du 14 juin 1971 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté), afin que madame M ne soit pas soumise aux dispositions belges de sécurité sociale pendant la durée de son détachement auprès de Kwi Management Consultants & Auditors GmbH, centre Dansaert, rue d'Alost, 7 à 1000 Bruxelles, c'est-à-dire du 1^{er} août 2004 jusqu'au plus tard le 31 juillet 2009 (durée maximale de cinq ans admise selon l'autorité compétente belge) mais continue de rester soumise pendant cette période aux dispositions autrichiennes.

En date du 10 mars 2005, les autorités autrichiennes ont fait droit à cette demande en accord avec les autorités belges, en signalant que madame M était soumise pendant la période d'occupation du 1^{er} août 2004 au 31 juillet 2009 aux dispositions autrichiennes de sécurité sociale. Il était expressément mentionné dans la réponse que « l'autorité belge compétente indique complémentirement, que les accords d'exception conformément à l'article 17 du Règlement ne peuvent, sans exception, être conclus que pour une durée maximale de 5 ans (y compris les certificats 101/E102). En cas de poursuite de la relation de travail au-delà du 31 juillet 2009, les dispositions légales belges trouveraient à s'appliquer ».

A partir du mois d'août 2004, madame M a travaillé dans le bureau de la société Kwi situé à Bruxelles.



Un avenant a été conclu en avril 2006 pour régulariser la situation de fait. Il fut ainsi notamment convenu que le lieu de travail est situé – jusqu'à révocation- à Bruxelles (Belgique). Ce lieu de travail a été repris dans de nouveaux avenants conclus en février 2007 et février 2008, qui prévoient des augmentations de la rémunération.

Les avenants d'avril 2006, de février 2007 et de février 2008 portent l'en-tête de Kwi Management Consultants GmbH.

Madame M a payé en Belgique l'impôt des non-résidents, pour les revenus de l'année 2006 (avertissement- extrait de rôle envoyé le 9 avril 2008) pour une somme de 10.777, 52 €.

Elle a acheté un bien immobilier situé à 1190 Bruxelles, le 26 septembre 2005 et a contracté un emprunt hypothécaire.

Elle produit des factures démontrant que le bien a été assuré contre l'incendie et qu'elle a payé des consommations d'eau, de gaz et d'électricité concernant cet immeuble.

Les parties se sont rencontrées à Vienne, le 7 novembre 2008.

Madame M précise que cette réunion a eu lieu au terme d'un congé de maladie de 21 jours.

Il n'existe aucun compte-rendu de la teneur de cette réunion, les parties n'étant pas d'accord sur son contenu.

Le même jour, la société Kwi (monsieur Martin F , à St Pölten) a informé par écrit (en allemand) madame M (à Bruxelles), de la rupture, de commun accord, du contrat de travail du 6 avril 1999 et de la fin du délai de préavis, le 28 février 2009. La société a par ailleurs confirmé à madame M qu'elle lui paiera une indemnité de trois mois de salaire avec le règlement définitif.

Par un mail du 10 novembre 2008, madame M a répondu (en anglais) à son employeur qu'elle n'acceptait pas pour l'instant les conditions indiquées dans ce courrier du 7 novembre 2008, étant donné qu'en raison de sa situation particulière, à savoir que son lieu de travail était situé dans un autre pays que le siège de la société, elle avait besoin de plus d'informations concernant ses droits au chômage et à la sécurité sociale. Elle indiqua avoir demandé à Monsieur Andreas K de s'informer à ce propos, tout en précisant avoir demandé des conseils à des services autrichiens et aux institutions belges.

Par un mail du même jour, la société Kwi a donné à madame M des renseignements concernant son droit au chômage en Autriche et en Belgique.



Par un nouveau mail (en anglais) du 17 novembre 2008, la société Kwi a, notamment, encore précisé à madame M que ses droits sont identiques, si les parties se mettent d'accord pour rompre le contrat de commun accord ou si la société la licencie.

Par un troisième mail (en anglais) du 18 novembre 2008, la société Kwi a, notamment, demandé à Madame M si elle acceptait que le contrat prenne fin de commun accord, à défaut de quoi elle devrait la licencier.

Elle a précisé que, dès lors qu'elle a été envoyée à Bruxelles en tant que représentante d'une société autrichienne, la loi autrichienne s'applique.

Elle a refusé de compenser pour « quelque chose qu'elle est en droit de recevoir selon la loi » (allocations de chômage et couverture sociale).

Par lettre recommandée du 18 novembre 2008 rédigée en anglais, madame M a accusé réception de la lettre de la société Kwi du 7 novembre 2008 et de son courriel du 18 novembre 2008.

Elle a pris note de l'intention de la société de mettre fin de manière unilatérale à son contrat de travail à partir du 28 février 2009.

Elle a informé la société qu'elle n'acceptait ni la procédure ni les termes indiqués dans son courrier, qu'elle contestait les raisons données verbalement lors de la réunion à Vienne le 7 novembre 2008 pour justifier sa décision et qu'elle se considérait donc toujours comme membre du personnel de la société.

Par lettre du 21 novembre 2008, la société Kwi a informé madame M que son délai de préavis prendra fin le 28 février 2009, que la relation de travail s'arrêtera donc à cette date et que les indemnités de fin de contrat s'élevant à trois mois de salaire lui seront versées conjointement avec le solde de son compte.

Par une requête « en contestation de licenciement » déposée au greffe du tribunal du travail de Bruxelles, le 21 novembre 2008, madame M a demandé au tribunal de « dire et juger que son licenciement est abusif » et de condamner la société Kwi à lui payer la somme de 80.000 € « à titre d'indemnité de licenciement ».

Par lettre recommandée du 27 novembre 2008, madame M, par la voie de son conseil, a contesté son licenciement, tout en n'excluant pas un règlement amiable.

Elle a estimé que le tribunal du travail de Bruxelles est compétent pour connaître du différend et que la loi belge est applicable, « dans la mesure où celle-ci est plus favorable », et ce « en application de la directive n° 96/71/CE du Parlement et du Conseil du 16 décembre 1996 ».



Par un fax du 30 novembre 2008, la société Kwi, qui louait des locaux pour son bureau de Bruxelles, a notifié un congé au bailleur, qui par lettre en réponse du 1^{er} décembre 2008, a considéré que le bail prenait fin à la date du 31 décembre 2008, date à laquelle les lieux devaient être libérés.

Par lettre recommandée du 19 décembre 2008, madame M. a informé la société Kwi qu'après son retour de vacances, le 8 janvier 2009, elle restera chez elle, à la disposition de son employeur s'il avait besoin d'elle jusqu'au terme de son préavis, se terminant le 28 février 2009.

La société Kwi a versé, le 28 février 2009, à madame M., conformément au droit autrichien, une indemnité compensatoire de préavis de 3 mois (calculée selon le droit autrichien sur base d'une rémunération annuelle incluant les 13^{ème} et 14^{ème} mois) et d'autres montants.

VI. DISCUSSION.

1. Quant à la compétence.

Les principes.

- 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.

Les dispositions pertinentes se retrouvent aux articles 18 à 21 insérées au sein de la section 5 relative à la compétence en matière de contrats individuels de travail :

-L'article 18 :

« 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 ».

-L'article 19 :

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

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 ».

-L'article 20 :

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

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

-L'article 21 :

« Il ne peut être dérogé aux dispositions de la présente section que par des conventions attributives de juridiction:

1) postérieures à la naissance du différend, ou

2) qui permettent au travailleur de saisir d'autres tribunaux que ceux indiqués à la présente section ».

Ledit Règlement contient également un article 23 inséré dans une section 7 relative à la prorogation de compétence et qui dispose:

« 1. Si les parties, dont l'une au moins a son domicile sur le territoire d'un État membre, sont convenues d'un tribunal ou de tribunaux d'un État membre pour connaître des différends nés



ou à naître à l'occasion d'un rapport de droit déterminé, ce tribunal ou les tribunaux de cet État membre sont compétents. Cette compétence est exclusive, sauf convention contraire des parties. Cette convention attributive de juridiction est conclue:

a) par écrit ou verbalement avec confirmation écrite, ou

b) sous une forme qui soit conforme aux habitudes que les parties ont établies entre elles, ou

c) dans le commerce international, sous une forme qui soit conforme à un usage dont les parties avaient connaissance ou étaient censées avoir connaissance et qui est largement connu et régulièrement observé dans ce type de commerce par les parties à des contrats du même type dans la branche commerciale considérée.

2. Toute transmission par voie électronique qui permet de consigner durablement la convention est considérée comme revêtant une forme écrite.

3. Lorsqu'une telle convention est conclue par des parties dont aucune n'a son domicile sur le territoire d'un État membre, les tribunaux des autres États membres ne peuvent connaître du différend tant que le tribunal ou les tribunaux désignés n'ont pas décliné leur compétence.

4. Le tribunal ou les tribunaux d'un État membre auxquels l'acte constitutif d'un trust attribue compétence sont exclusivement compétents pour connaître d'une action contre un fondateur, un trustee ou un bénéficiaire d'un trust, s'il s'agit des relations entre ces personnes ou de leurs droits ou obligations dans le cadre du trust;

5. Les conventions attributives de juridiction ainsi que les stipulations similaires d'actes constitutifs de trust sont sans effet si elles sont contraires aux dispositions des articles 13, 17 et 21 ou si les tribunaux à la compétence desquels elles dérogent sont exclusivement compétents en vertu de l'article 22 ».

Compte-tenu de la primauté du droit communautaire sur le droit national reconnue tant par la Cour de justice de l'Union européenne (voir 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) que, s'agissant d'un traité international ayant un effet direct, par la Cour de Cassation belge depuis son arrêt « Franco-Suisse Le Ski » (Cass., 27 mai 1971, J.T., 1971, p. 471) et confirmée à plusieurs reprises depuis lors (voir notamment Cass., 14 avril 1994, Pas., 1994, I, p. 368 ; Cass., 10 mai 1989, J.T., 1989, p. 330), il y a lieu de faire application du Règlement 44/2001 par priorité sur le code de droit international privé belge.

La Cour de Justice de l'Union européenne a rendu plusieurs arrêts sur l'interprétation de la notion de lieu d'accomplissement habituel du travail par le travailleur telle qu'elle découle de



l'article 5, point 1 de la Convention de Bruxelles concernant la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale.

Le Règlement 44/2001 s'étant largement inspiré de la Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968 (voir sur ce point le Considérant 5 dudit Règlement), les principes dégagés par ces arrêts restent en principe d'application après l'entrée en vigueur dudit Règlement.

- Arrêt CJUE, 13 juillet 1993, n° C-125/92, Mulox IBC Ltd et Hendrick Geels :

Interrogée sur la portée de l'article 5, point 1, de la convention de Bruxelles du 27 septembre 1968, la Cour de justice a notamment décidé ce qui suit:

"24. Lorsque l'accomplissement du travail confié au salarié s'étend sur le territoire de plusieurs États contractants, il importe de localiser l'exécution de l'obligation contractuelle, au sens de l'article 5, point 1, de la convention, au lieu où ou à partir duquel le travailleur s'acquitte principalement de ses obligations à l'égard de son employeur.

25. Pour la détermination de ce lieu, qui relève de la compétence de la juridiction nationale, il convient de tenir compte de la circonstance, relevée en l'espèce au principal, que l'exécution de la mission confiée au salarié a été assurée à partir d'un bureau situé dans un État contractant, où le travailleur avait établi sa résidence, à partir duquel il exerçait ses activités et où il revenait après chaque déplacement professionnel. Par ailleurs, la juridiction nationale pourrait prendre en considération le fait qu'au moment de la survenance du litige pendant devant elle, le salarié accomplissait son travail exclusivement sur le territoire de cet État contractant. En l'absence d'autres facteurs déterminants, cet endroit doit être réputé constituer, pour l'application de l'article 5, point 1, de la convention, le lieu d'exécution de l'obligation servant de base à une demande fondée sur un contrat de travail.

26. Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent qu'il y a lieu d'interpréter l'article 5, point 1, de la convention en ce sens que, dans l'hypothèse d'un contrat de travail en exécution duquel le salarié exerce ses activités dans plus d'un État contractant, le lieu où l'obligation caractérisant le contrat a été ou doit être exécutée, au sens de cette disposition, est celui où ou à partir duquel le travailleur s'acquitte principalement de ses obligations à l'égard de son employeur".

- Arrêt CJUE, 9 janvier 1997, C-383/95, Rutten c. Cross Medical Ltd.

"l'article 5, point 1, de la convention, tel que modifié par la convention de San Sebastian, doit être interprété en ce sens que, dans l'hypothèse d'un contrat de travail en exécution duquel le salarié exerce ses activités dans plus d'un État contractant, le lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail, au sens de cette disposition, est celui où le travailleur a établi le



centre effectif de ses activités professionnelles. Pour la détermination concrète de ce lieu, il convient de prendre en considération la circonstance que le travailleur accomplit la majeure partie de son temps de travail dans un des États contractants où il a un bureau à partir duquel il organise ses activités pour le compte de son employeur et où il retourne après chaque voyage professionnel à l'étranger".

- Arrêt CJUE, 27 février 2002, affaire C-37/00, Weber c. Universal Ogden Services Ltd :

La Cour de Justice de l'Union européenne a répondu comme suit à la question préjudicielle posée en rapport avec la notion « accomplit habituellement son travail » :

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

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

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

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

Au cas où les critères définis par la Cour ne permettraient pas à la juridiction nationale de déterminer le lieu habituel de travail visé par l'article 5, point 1, de ladite convention, le travailleur aura le choix d'attirer son employeur soit devant le tribunal du lieu de l'établissement qui l'a embauché, soit devant les juridictions de l'État contractant sur le territoire duquel est situé le domicile de l'employeur ».



- Arrêt CJUE, 10 avril 2003, *Pugliese c. Finmeccanica Spa, Betriebsteil Alenia Aerospazio*, C-437/00.

Cet arrêt qui a été rendu dans l'hypothèse particulière où le travailleur a conclu des contrats de travail avec deux employeurs établis dans des Etats membres différents, a rappelé les principes pouvant être dégagés des 3 arrêts qui précèdent s'agissant de l'interprétation de l'article 5 point 1 de la Convention de Bruxelles en présence d'un contrat de travail (voir les § 15 à 19):

- Le lieu d'exécution de l'obligation qui sert de base à la demande doit être déterminé sur la base de critères uniformes qu'il incombe à la Cour de définir en se fondant sur le système et les objectifs de la convention, en évitant, dans la mesure du possible, la multiplication des chefs de compétence judiciaire à propos d'un même rapport juridique, et en renforçant la protection juridique des personnes établies dans la Communauté.
- Il doit exister un lien de rattachement particulièrement étroit entre la contestation et la juridiction appelée à en connaître.
- Il convient de tenir compte du souci d'assurer une protection adéquate au travailleur en tant que partie contractante la plus faible du point de vue social, étant entendu qu'une telle protection est mieux assurée si les litiges relatifs à un contrat de travail relèvent de la compétence du juge du lieu où le travailleur s'acquitte de ses obligations à l'égard de son employeur, dans la mesure où c'est à cet endroit que le travailleur peut, à moindres frais, s'adresser aux tribunaux ou se défendre.

Application.

1.1. La clause attributive de juridiction.

Le contrat de travail contient une clause attributive de juridiction à laquelle la société Kwi renvoie pour faire échec à la compétence des juridictions belges.

Si l'on tient compte de la traduction libre de cette clause donnée par madame M , cette clause exclut les contestations portant sur les droits sociaux et du travail. Or, telle pourrait être le cas de la contestation portée devant la Cour du travail. La question est dès lors posée, à supposer que le contrat contienne bien cette exclusion (dont la société Kwi ne dit mot dans sa traduction de la clause), de savoir si les conditions d'application de la clause sont bien réunies en l'espèce.

La réponse à cette question, qui n'a pas été débattue comme telle, n'est pas indispensable à la solution du litige.



En effet, la validité de cette clause est soumise aux conditions posées par l'article 21 du Règlement CE n° 44/2001 du Conseil du 22 décembre 2000. Cette disposition trouve à s'appliquer qu'il y ait ou non un détachement (question qui sera examinée plus amplement ci-après), et ce à défaut d'exclure de son champ d'application les cas de détachement.

La jurisprudence (C.T. Bruxelles, 4 juillet 1973 et 19 septembre 1997) que la société Kwi invoque en vue de justifier l'inapplicabilité de la clause de juridiction n'est pas pertinente, étant donné que ces arrêts anciens n'ont aucunement abordé la question de l'application du Règlement CE n° 44/2001. L'arrêt du 19 septembre 1997 en particulier, a examiné l'application de la clause attributive de juridiction par priorité sur les dispositions de l'article 635 du Code judiciaire, dans l'hypothèse d'un contrat de travail présentant des éléments d'extranéité.

Dès lors que la clause litigieuse a été insérée dans le contrat de travail et n'est ainsi pas postérieure à la naissance du litige et que par ailleurs, elle ne permet pas au travailleur de saisir d'autres tribunaux que ceux indiqués à la section 5, conformément aux dispositions de l'article 21 du Règlement CE n°44/2001, elle ne saurait avoir d'effet en l'espèce et n'est en tout cas pas opposable à madame Morel.

Les dispositions de l'article 23 du Règlement CE n°44/2001 ne peuvent trouver à s'appliquer en l'espèce, étant donné que conformément à l'article 23.5, les conventions attributives de juridiction sont sans effet si elles sont contraires aux dispositions des articles 21, ce qui est bien le cas en l'espèce pour les motifs déjà exposés.

A titre surabondant, la Cour du travail fait sienne l'argumentation du Tribunal du travail qui a pertinemment relevé en son point 33:

"que la clause du contrat de travail, attributive de compétence, invoquée par la sa Kwi n'a pas la portée qu'entend lui donner la société.

Il n'apparaît tout d'abord pas, de manière certaine, que, par l'expression « tribunal local compétent », les parties aient envisagé la compétence internationale de la juridiction compétente.

Par ailleurs, si la commune intention des parties était de rendre internationalement compétent les tribunaux de St Pölten, en raison du domicile de l'employeur, les parties n'auraient pas manqué de l'indiquer expressément, lors de la signature du contrat de travail, le siège social de la société étant connu et fixe.

Il en va de même du lieu de conclusion du contrat de travail, également connu avant l'exécution du contrat de travail. La clause ne vise pas la signature des avenants.

Il en résulte qu'en ne citant pas le lieu (« local ») déterminant la compétence internationale des tribunaux, la commune intention des parties étaient de se référer à la compétence du



tribunal de chaque lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail et, partant, du dernier lieu, en cas de contestation portant sur le licenciement du travailleur”.

En conclusion, c'est à juste titre que les premiers juges ont décidé que la clause attributive de juridiction du contrat de travail, invoquée par la société Kwi, était sans effet en l'espèce.

1.2. L'article 19 du Règlement 44/2001.

Pour déterminer si les juridictions belges sont compétentes, il convient de vérifier si les dispositions du Règlement 44/2001 et l'interprétation donnée par la Cour de Justice de l'Union européenne permettent de fonder un critère de rattachement avec la Belgique, ce que la société Kwi conteste.

Conformément aux dispositions de l'article 19 du Règlement 44/2001 applicable en l'espèce et rappelé ci-avant, le travailleur dispose du droit de choisir devant quel tribunal il entend citer son employeur :

- il peut porter l'action devant les tribunaux de l'État membre où son employeur est établi (article 19,1)
- pour autant qu'il s'agisse d'un autre État que celui du domicile de l'employeur, il peut agir devant le tribunal du lieu où il accomplit habituellement son travail, ou devant le tribunal où il a accompli habituellement son travail (article 19,2) a).
- lorsqu'il n'accomplit pas, ou n'a pas accompli, son travail dans un même pays, il peut citer son employeur devant le tribunal du lieu où se trouve, ou se trouvait, l'établissement qui l'a embauché (article 19, 2) b).

Madame M. a choisi de porter son action devant les tribunaux belges.

Si en terme de durée du travail, madame M., de nationalité française et non autrichienne, a travaillé un peu plus de temps en Autriche (du 6 avril 1999 au 31 juillet 2004 = 5 ans, 3 mois et trois semaines) qu'en Belgique (du 1^{er} août 2004 au 28 février 1999 = 4 ans et 7 mois), cela n'est pas de nature à exclure la compétence internationale des tribunaux belges.

Il y a lieu de constater que la Belgique était le dernier lieu où madame M. a accompli habituellement son travail (article 19 2) a) deuxième partie du Règlement 44/2001), ce qui suffit déjà à fonder la compétence des tribunaux belges.

La Cour de Justice de l'Union européenne avait déjà précisé dans son arrêt Mulox précité du 13 juillet 1993 que : « la juridiction nationale pourrait prendre en considération le fait qu'au moment de la survenance du litige pendant devant elle, le salarié accomplissait son travail



exclusivement sur le territoire de cet État contractant” (§54). Or tel est bien le cas en l’espèce.

Par ailleurs, la Belgique était le pays où madame M , avait établi sa résidence d’une manière durable (ce que l’achat d’une maison ne fait qu’illustrer), à partir duquel elle exerçait ses activités et où elle revenait après chaque déplacement professionnel. En tant que partie la plus faible qu’il y a lieu de protéger, ainsi que l’a énoncé la Cour de Justice de l’Union européenne dans les arrêts précités, c’est en Belgique qu’elle pouvait à moindre frais s’adresser aux tribunaux (puisque elle y avait organisé sa vie d’une manière durable). La Belgique présentait donc bien des liens particulièrement étroits avec le litige.

Même dans l’arrêt Weber du 27 février 2002 qui a évoqué la possibilité de comparer la durée des périodes de travail effectuées dans plusieurs Etats membres, la Cour de Justice de l’Union européenne a énoncé en son § 54 que *“la période de travail la plus récente devrait être retenue lorsque le travailleur, après avoir accompli son travail pendant une certaine durée à un endroit déterminé, exerce ensuite ses activités de manière durable en un lieu différent, dès lors que, selon la volonté claire des parties, ce dernier est destiné à devenir un nouveau lieu de travail habituel au sens de l’article 5, point 1, de la convention de Bruxelles”*. Or, ainsi qu’il en sera question ci-après, des avenants furent conclus dès le mois d’avril 2006, qui prévoient que le lieu de travail est situé – jusqu’à révocation- à Bruxelles (sans précision d’une durée), lieu où madame accomplissait habituellement son travail depuis le mois d’août 2004 et où la société Kwi disposait d’un bureau.

En conclusion, les juridictions belges sont compétentes pour connaître de l’action et ce conformément aux dispositions de l’article 19 2) a) du Règlement 44/2001.

La circonstance que pour l’application du règlement n° 1408/71 du Conseil du 14 juin 1971 relatif à l’application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l’intérieur de la Communauté, les parties avaient introduit auprès des autorités autrichiennes et belges une demande de pouvoir rester soumise aux dispositions de sécurité sociale autrichienne « pendant la durée du détachement à Bruxelles du 1^{er} août 2004 au 31 juillet 2009 », n’est pas de nature à empêcher madame M de saisir les juridictions belges sur base de l’article 19 2) a) du Règlement 44/2001.

Il convient en effet de ne pas confondre le détachement en sécurité sociale et le détachement en droit du travail. Des parties peuvent trouver un intérêt à continuer à bénéficier d’un système de sécurité social plutôt qu’un autre. Madame M a évoqué en terme de plaidoiries qu’elle voulait éviter de payer les charges sociales belges réputées importantes. La société Kwi trouvait également un intérêt à cela. Le texte de l’article 17 du Règlement 1408/71 prévoit d’ailleurs que les exceptions aux articles 13 à 16 doivent être convenues par deux ou plusieurs Etats membres ou leurs autorités dans l’intérêt de certains travailleurs ou de certaines catégories de travailleurs.



Les parties semblent avoir calqué la période durant laquelle elles demandaient une exception en application de l'article 17 du Règlement 1408/71 sur une pratique administrative des autorités de sécurité sociale belges de ne pas dépasser une durée de 5 ans, comme évoquée à l'audience par la société Kwi (voir sur cette pratique la réponse donnée le 10 mars 2005 par les autorités autrichiennes qui évoquent cette pratique ; voir aussi B. De Pauw, *De detachering van werknemers van en naar België: Inhoudelijke voorwaarden, Oriëntatië*, 2000, p. 48. Il y a lieu de noter qu'en principe, en vertu de l'article 14 dudit Règlement la durée prévisible du détachement ne doit pas dépasser 12 mois, laissant ouverte la question de savoir si la pratique administrative évoquée ci-avant était conforme au droit européen).

Cela ne signifie pas pour autant que l'intention des parties était bien de limiter sur un plan contractuel la durée de l'accomplissement du travail en Belgique.

En matière contractuelle, le travailleur détaché est défini par l'article 2.1 de la directive 96/71 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services comme « *le 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* ».

La directive n'a pas défini ce qu'il y a lieu d'entendre par « période limitée ».

Cette directive ne concerne pas les prestations et cotisations de sécurité sociale des travailleurs détachés, de telle manière qu'il n'est pas opportun de se référer au texte du Règlement 1408/71 pour définir la notion de période limitée (B. Lantin, *Le détachement des travailleurs étrangers en Belgique, Orientations*, 2003, p. 3).

La notion de « période limitée » doit être rapprochée de la notion de détachement temporaire (voir à ce sujet l'exposé des motifs du deuxième rapport de la Commission des affaires sociales de l'emploi et du milieu du travail sur la proposition de la Commission au conseil relative à une directive concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, rapport de M. Papaynnakis, doc. A3-0022/93, p. 16 cité par G. Tuts, *Détachement et droit du travail : la directive 96/71/C.E. du Parlement et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services*, J.T.T., 1997, p. 268 et cité par O. Debray, *La mobilité internationale : problématique de la loi applicable aux contrats de travail in Le contrat de travail et la nouvelle économie*, Editions du Jeune Barreau de Bruxelles, 2001, p. 28).

Il convient ainsi de vérifier dans la pratique si l'intention de l'employeur est de faire revenir le travailleur dans le pays d'origine à l'issue du détachement.

A cet égard, la société Kwi n'établit aucunement que l'intention des parties fut de limiter



l'accomplissement du travail en Belgique à une durée limitée et qu'ensuite, madame Morel aurait dû revenir travailler en Autriche. Madame M travaillait à Bruxelles sur des projets européens dont il n'est pas invoqué ni démontré qu'ils étaient limités dans le temps. Le bureau de Bruxelles existait vraisemblablement avant que madame M vienne y travailler, étant donné que le contrat de travail fait référence au fait que la société Kwi (établie en Autriche) possède des succursales et chantiers dans et hors du pays et que les parties s'accordent à dire que la société disposait de bureaux en Autriche (St Polten et Vienne) et en Belgique (Bruxelles).

Une telle volonté est d'ailleurs contraire aux avenants conclus par les parties à partir d'avril 2006 qui prévoient que le lieu de travail est situé – jusqu'à révocation – à Bruxelles (sans précision d'une durée). Ces avenants ont été conclus après la demande d'exception formulée sur base de l'article 17 du Règlement 1408/71. Si les parties avaient eu l'intention de limiter sur un plan contractuel la période durant laquelle madame M allait travailler à Bruxelles, ils l'auraient prévu dans un avenant.

L'achat par madame M d'une maison ne fait qu'illustrer que l'accomplissement d'un travail en Belgique y était envisagé de manière durable.

Les règles qui s'appliquent en manière fiscale pour les cas de détachement et la pratique administrative y relative ne sont pas pertinentes en l'espèce pour déterminer les juridictions compétentes. Le paiement de l'impôt des non-résidents en Belgique par madame M en 2006 est dès lors sans conséquence.

Si contrairement à la directive détachement, l'article 2,2° de la loi 5 mars 2002 transposant la directive 96/71 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique, n'exige pas de durée limitée dans le temps pour qu'il soit question d'un détachement et qu'il suffit que le travailleur qui effectue une prestation de travail en Belgique, ait été engagé dans un autre pays, l'existence d'un détachement au sens de cette disposition n'est de toute manière pas de nature à empêcher l'application de l'article 19,2) a) du Règlement 44/2001 qui fonde la compétence des juridictions belges, à défaut pour cette disposition d'exclure de son champ d'application tout détachement. Ce qui compte c'est essentiellement de déterminer le lieu d'accomplissement habituel.

Même s'il peut être admis avec la doctrine que le dernier lieu d'accomplissement du travail sur le territoire d'un Etat membre ne peut fonder la compétence des juridictions de cet Etat, lorsque les déplacements sont temporaires et qu'il est prévu que le travailleur revienne dans son pays, c'est-à-dire le pays de l'occupation habituelle (voir en ce sens Y.Jorens, *Le détachement des travailleurs en droit européen*, J.D.E., 2011, p.89 ; Y. Jorens, *Handboek Europese detachering en vrije verkeer van diensten*, die Keure, 2009 ,p. 128 ; voir aussi S. Bouzoumita et H. Storme, *Arbeidsovereenkomsten in internationaal privaatrecht*, Nijw, 2005,



p. 298), il n'est pas établi en l'espèce que telle était la volonté des parties, comme déjà précisé ci-avant. Le travail de madame M à Bruxelles y était en effet durable et échappe dès lors à la notion de déplacement temporaire.

Les éléments de fait invoqués par la société Kwi (liés au siège social de la société, à la langue du contrat, au paiement des cotisations sociales, au paiement de l'impôt,...) ne sont pas de nature à infirmer que Bruxelles était devenu le lieu d'accomplissement habituel du travail par madame M, dès lors qu'il était bien le centre effectif des activités professionnelles de madame M, le lieu où elle s'acquittait principalement de ses obligations à l'égard de son employeur. Cela n'est pas contredit par la circonstance invoquée par la société Kwi, à la supposer établie, que le bureau à Bruxelles n'était pas une société belge jouissant d'une personnalité propre mais restait tributaire de la maison mère autrichienne. De même, le fait qu'elle restait en contact par mail avec ses collègues travaillant en Autriche ne permet pas en soi de contredire que Bruxelles était devenu le lieu d'accomplissement habituel de son travail.

A titre surabondant, il convient de constater que l'article 6 de la directive 96/71 dispose que *"pour faire valoir le droit aux conditions de travail et d'emploi garanties à l'article 3, une action en justice peut être intentée dans l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est ou était détaché, 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 État"*.

Le législateur belge a, par une loi du 3 juin 2007 portant des dispositions relatives au travail, inséré un article 8bis à la loi du 5 mars 2002 transposant ladite directive, qui dispose:

"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 État".

En vertu de l'article 5 §1^{er} de cette loi, *"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"*.

Tel est le cas des dispositions en matière de vacances annuelles. Or madame M réclame notamment des pécules de vacances.

La Cour de justice de l'Union européenne rappelait dans ses arrêts précités rendus sur l'interprétation de la Convention de Bruxelles, que l'un des principes à suivre est d'éviter une multiplication de juges compétents, ce qui ne fait que confirmer que la compétence des



juridictions belges pour connaître de la présente action est conforme au texte du Règlement 44/2001 et à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne.

Au vu de l'ensemble des développements qui précèdent, les juridictions belges sont compétentes pour connaître de l'action et parmi celles-ci, le Tribunal du travail est matériellement compétent (article 578, 1° du Code judiciaire belge) et celui de Bruxelles, territorialement compétent (article 627, 9° du Code judiciaire belge). La Cour du travail de Bruxelles est par application de l'article 607 du Code judiciaire et des règles du ressort (article 103 alinéa 1^{er} du Code judiciaire) matériellement et territorialement compétente pour connaître de l'appel formé contre les jugements du Tribunal du travail de Bruxelles.

En conclusion, le jugement doit dès lors être confirmé en ce qu'il conclut à la compétence du Tribunal du travail de Bruxelles.

2. Le droit applicable.

Les principes.

La loi du 14 juillet 1987 portant approbation de la Convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles, du Protocole et de deux Déclarations communes faits à Rome le 19 juin 1980, publiée au Moniteur belge du 9 octobre 1987, dispose, dans sa version applicable aux faits, en son article 17 :

« Le chapitre 2 entre en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de la publication de la présente loi au Moniteur belge. Il est applicable aux contrats conclus après cette date »

L'article 3 de la Convention de Rome dispose:

"1. Le contrat est régi par la loi choisie par les parties. Ce choix doit être exprès ou résulter de façon certaine des dispositions du contrat ou des circonstances de la cause. Par ce choix, les parties peuvent désigner la loi applicable à la totalité ou à une partie seulement de leur contrat.

2. Les parties peuvent convenir, à tout moment, de faire régir le contrat par une loi autre que celle qui le régissait auparavant soit en vertu d'un choix antérieur selon le présent article, soit en vertu d'autres dispositions de la présente convention. Toute modification quant à la détermination de la loi applicable, intervenue postérieurement à la conclusion du contrat, n'affecte pas la validité formelle du contrat au sens de l'article 9 et ne porte pas atteinte aux droits des tiers.

3. Le choix par les parties d'une loi étrangère, assorti ou non de celui d'un tribunal étranger, ne peut, lorsque tous les autres éléments de la situation sont localisés au moment de ce choix dans un seul pays, porter atteinte aux dispositions auxquelles la loi de ce pays ne permet pas de déroger par contrat, ci-après dénommées «dispositions impératives».



4. L'existence et la validité du consentement des parties quant au choix de la loi applicable sont régies par les dispositions établies aux articles 8, 9 et 11".

L'article 6 applicable aux contrats de travail, dispose :

« Contrat individuel de travail

1. Nonobstant les dispositions de l'article 3, dans le contrat de travail, le choix par les parties de la loi applicable ne peut avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection qui lui assure les dispositions impératives de la loi qui serait applicable, à défaut de choix, en vertu du paragraphe 2 du présent article.

2. Nonobstant les dispositions de l'article 4 et à défaut de choix exercé conformément à l'article 3, le contrat de travail est régi:

a) par la loi du pays où le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail, même s'il est détaché à titre temporaire dans un autre pays, ou

b) si le travailleur n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays, par la loi du pays où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur,

à moins qu'il ne résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat de travail présente des liens plus étroits avec un autre pays, auquel cas la loi de cet autre pays est applicable ».

Pour l'interprétation de l'article 6, §2 a) de la Convention de Rome et de la notion de pays d'accomplissement habituel du travail, la Cour de justice de l'Union européenne fait un parallèle avec sa jurisprudence relative à cette notion reprise dans l'article 5, point 1, de la convention de Bruxelles (Arrêt CJUE, 15 mars 2011, affaire C-29/10, Koelzch C ; Etat du Grand-Duché de Luxembourg, J.T.T., 2011, p. 361).

« Pour répondre à la question posée, il y a lieu d'interpréter la règle prévue à l'article 6, paragraphe 2, sous a), de la convention de Rome et notamment le critère du pays où le travailleur « accomplit habituellement son travail ».

32 À cet égard, il convient de relever, ainsi que l'a souligné à juste titre la Commission européenne, que ce critère doit être interprété de manière autonome, dans le sens que le contenu et la portée de cette règle de renvoi ne peuvent pas être déterminés sur la base du droit du juge saisi, mais doivent être établis selon des critères uniformes et autonomes pour assurer à la convention de Rome sa pleine efficacité dans la perspective des objectifs qu'elle poursuit (voir, par analogie, arrêt du 13 juillet 1993 Mulox IBC, C-125/92, Rec. p. I-4075, points 10 et 16).



33 *En outre, une telle interprétation ne doit pas faire abstraction de celle relative aux critères prévus à l'article 5, point 1, de la convention de Bruxelles lorsqu'ils fixent les règles de détermination de la compétence juridictionnelle pour les mêmes matières et édictent des notions similaires. En effet, il découle du préambule de la convention de Rome que celle-ci a été conclue afin de poursuivre, dans le domaine du droit international privé, l'œuvre d'unification juridique amorcée par l'adoption de la convention de Bruxelles (voir arrêt du 6 octobre 2009, ICF, C-133/08, Rec. p. I-9687, point 22).*

(...)

42 *Il s'ensuit que, dans la mesure où l'objectif de l'article 6 de la convention de Rome est d'assurer une protection adéquate au travailleur, cette disposition doit être lue comme garantissant l'applicabilité de la loi de l'État dans lequel il exerce ses activités professionnelles plutôt que celle de l'État du siège de l'employeur. En effet, c'est dans le premier État que le travailleur exerce sa fonction économique et sociale et, ainsi qu'il a été souligné par M^{me} l'avocat général au point 50 de ses conclusions, que l'environnement professionnel et politique influence l'activité de travail. Dès lors, le respect des règles de protection du travail prévues par le droit de ce pays doit, dans la mesure du possible, être garanti.*

43 *Ainsi, compte tenu de l'objectif poursuivi par l'article 6 de la convention de Rome, il y a lieu de constater que le critère du pays où le travailleur «accomplit habituellement son travail», édicté au paragraphe 2, sous a), de celui-ci, doit être interprété de façon large, alors que le critère du siège de «l'établissement qui a embauché le travailleur», prévu au paragraphe 2, sous b), du même article, devrait s'appliquer lorsque le juge saisi n'est pas en mesure de déterminer le pays d'accomplissement habituel du travail.*

44 *Il découle de ce qui précède que le critère contenu à l'article 6, paragraphe 2, sous a), de la convention de Rome a vocation à s'appliquer également dans une hypothèse, telle que celle en cause dans le litige au principal, où le travailleur exerce ses activités dans plus d'un État contractant, lorsqu'il est possible, pour la juridiction saisie, de déterminer l'État avec lequel le travail présente un rattachement significatif.*

45 *Selon la jurisprudence de la Cour, citée au point 39 du présent arrêt, qui reste pertinente dans l'analyse de l'article 6, paragraphe 2, de la convention de Rome, lorsque les prestations de travail sont exécutées dans plus d'un État membre, le critère du pays de l'accomplissement habituel du travail doit faire l'objet d'une interprétation large et être entendu comme se référant au lieu dans lequel ou à partir duquel le travailleur exerce effectivement ses activités professionnelles et, en l'absence de centre d'affaires, au lieu où celui-ci accomplit la majeure partie de ses activités ».*



L'article 7 de la Convention de Rome dispose encore sous le titre « Lois de police »:

« 1. Lors de l'application, en vertu de la présente convention, de la loi d'un pays déterminé, il pourra être donné effet aux dispositions impératives de la loi d'un autre pays avec lequel la situation présente un lien étroit, si et dans la mesure où, selon le droit de ce dernier pays, ces dispositions sont applicables quelle que soit la loi régissant le contrat. Pour décider si effet doit être donné à ces dispositions impératives, il sera tenu compte de leur nature et de leur objet ainsi que des conséquences qui découleraient de leur application ou de leur non-application.

2. Les dispositions de la présente convention ne pourront porter atteinte à l'application des règles de la loi du pays du juge qui régissent impérativement la situation quelle que soit la loi applicable au contrat ».

La Convention de Rome n'a pas défini la notion de loi de police. La Cour de Justice de l'Union européenne a retenu comme définition des lois de police « *des dispositions nationales dont l'observation a été jugée cruciale pour la sauvegarde de l'organisation politique, sociale ou économique de l'Etat membre concerné, au point d'en imposer le respect à toute personne se trouvant sur le territoire national de cet Etat membre ou à tout rapport juridique localisé dans celui-ci* » (C.J.U.E, af. C-369/96 e., 23 novembre 1999, Arblade, J.T.T., 2000, p.102, point 30 de l'arrêt; F. Rigaux et M. Fallon, Droit international privé, 3^{ème} édition, p.899). La Cour de Cassation a donné une définition plus large, en définissant comme lois de police et de sûreté, *les dispositions légales aménageant la protection des travailleurs et qui sont de nature obligatoire* (Cass., 27 mars 2006, Chr.D.S., 2007, p.44 ; Cass., 25 juin 1975, Pas., 1975, I, p.1038).

Les lois de police et de sûreté sont applicables aux travailleurs effectuant habituellement leur travail en Belgique (Cass., 4 décembre 1989, Pas., 1990, I, p. 410; Cass., 27 mars 2006, Chr.D.S., 2007, p.44).

La directive européenne 96/71/CE du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de service s'écarte de cette règle en prévoyant un noyau dur de règles impératives minimales, même pour des prestations occasionnelles.

La jurisprudence belge, dont la Cour du travail partage l'interprétation, a notamment considéré comme étant des lois de police :

- L'article 82 §3 de la loi relative aux contrats de travail, en ce qu'il fixe un délai de préavis minimum ou en tant qu'il dispose que lorsque la rémunération annuelle dépasse un certain montant, ce délai de préavis à prendre en considération par l'employeur et le travailleur, à défaut de convention passée au plus tôt au moment où le congé est donné, est fixé par le juge (Cass., 17 décembre 1990, Pas., I, p.381 ; Cass., 9 février 1987, J.T.T., 1987, p.266 ; Cass., 9 juin 1986, R.W., 1986-1987, col. 2702 ; Cass., 3 juin 1985, J.T.T., 1985, p.309, C.T. Bruxelles, 3 février 2010, R.G. n° 2008/AB/51.209, inédit ; C.T.



- Bruxelles, 7 octobre 1998, J.T.T., 1999, p.152).
- La législation sur les vacances annuelles (Cass., 16 novembre 1994, J.T., 1995, p.257 ; C.T. Bruxelles, 11 mars 1983, J.T.T., 1983, p.178).
 - La législation sur les pécules de vacances (C.T. Liège, 23 septembre 1993, R.D.S., 1993, p.450).
 - Les règles relatives à la clause de non-concurrence (Cass., 14 mai 1990, J.T.T., 1990, p.337).
 - La loi sur la protection de la rémunération (Cass., 4 décembre 1989, Pas., 1990, I, p. 410).
 - Les dispositions des C.C.T. rendues obligatoires par arrêté royal concernant la prime de fin d'année (C.T. Anvers, 15 avril 1996, J.T.T., 1997, p.237 ; C.T. Liège, 23 septembre 1993, R.D.S., 1993, p.450, qui vise l'hypothèse de la prime de fin d'année prévue par la C.P. 218).

Application.

Compte tenu des éléments d'extranéité présents dans le présent litige (contrat de travail conclu le 19 février 1999 en Autriche en langue allemande, avec un travailleur de nationalité française, travaillant et résidant en Belgique du mois d'août 2004 jusqu'à la rupture de son contrat de travail le 28 février 2009 avec rédaction d'avenants à partir d'avril 2006 qui prévoient comme seul lieu de travail Bruxelles jusqu'à révocation, il y a lieu de se demander quel droit trouve à s'appliquer en l'espèce.

Les parties s'accordent à dire que la Convention de Rome sur la loi applicable aux obligations contractuelles s'applique à cette demande.

Si le contrat de travail signé entre parties ne contient pas de clause expresse relative au choix de la loi applicable, la Cour du travail rejoint le Tribunal du travail pour considérer que le choix du droit autrichien résulte cependant de façon certaine des dispositions du contrat et des circonstances de la cause et ce selon les éléments pertinemment relevés par le premier juge (voir le point 38 du jugement) :

"Le contrat de travail et l'annexe 1 font expressément référence et à plusieurs reprises à la loi (autrichienne) sur les employés, tant en termes généraux (§ 2 du contrat de travail) que pour certains points particuliers (dont notamment les délais de préavis),

Le point 1 de l'annexe 1 fait référence à la convention collective (autrichienne) pour les employés du secteur de l'industrie.

Il est également fait référence à d'autres législations autrichiennes (tva et brevet).

Le contrat de travail a été signé en Autriche et est rédigé en langue allemande. Il en va de même de tous les avenants, des feuilles de paie et du compte individuel.



Les feuilles de paie et le compte individuel sont établis selon le droit autrichien”.

Cela étant, madame M a accompli habituellement son travail en Belgique à partir du 1er août 2004 (notion qui doit être interprétée de manière large ainsi que le rappelle la CJUE dans son arrêt précité du 15 mars 2011 en son point 45), sans qu’il soit établi un détachement pour une durée limitée au sens de la directive 96/71 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d’une prestation de services.

Elle a dès lors le droit de revendiquer conformément aux dispositions de la Convention de Rome l’application des lois de police et de sûreté belges ainsi que les dispositions impératives de la législation belge relative au travail (au sens large) dans la mesure où celles-ci lui sont plus favorables que la loi autrichienne (voir dans le même sens C.T. Bruxelles, 3 février 2010, R.G. n° 2008/AB/51.209, inédit).

Le jugement doit dès lors être confirmé sur ce point.

3. La demande d’indemnité compensatoire de préavis.

Madame M réclame une indemnité compensatoire de préavis sur base du droit belge, qu’elle estime plus favorable.

La société Kwi invoque que les demandes seraient irrecevables au motif que le contrat de travail a été rompu de commun accord conformément au droit autrichien et que cette rupture doit s’analyser comme une transaction qui rend irrecevable toute demande.

La prétendue rupture de commun accord serait intervenue selon la société Kwi à l’issue d’une réunion tenue à Vienne le 7 novembre 2008, ce que madame M conteste.

Il n’existe aucun compte-rendu de la teneur de cette réunion, étant entendu que chaque partie en conteste son contenu.

Dès lors que la société Kwi invoque un tel accord, elle a la charge de le prouver conformément aux dispositions de l’article 870 du Code judiciaire et 1315 du Code civil.

Si la société Kwi a, par courrier du 7 novembre 2008, informé madame M de la rupture, de commun accord, du contrat de travail du 6 avril 1999 et de la fin du délai de préavis, le 28 février 2009, madame M a contesté les conditions de ce courrier par mail du 10 novembre 2008.

Les courriers adressés par la société Kwi par mails des 17 et 18 novembre 2008 contredisent



par ailleurs un tel accord.

En effet par le premier mail du 17 novembre 2008, la société Kwi a, notamment, précisé à madame M. que ses droits sont identiques, si les parties se mettent d'accord pour rompre le contrat de commun accord ou si la société la licencie. Une telle formulation n'a pas de sens si un accord existe déjà.

De même par mail du 18 novembre 2008, la société Kwi a, notamment, demandé à madame M. si elle acceptait que le contrat prenne fin de commun accord. Il n'y aurait aucun sens à demander à un travailleur de marquer son accord sur la rupture du contrat de commun accord, si une telle rupture avait déjà eu lieu.

Par lettre recommandée du 18 novembre 2008, madame M. a confirmé qu'elle n'acceptait pas ni la procédure ni les termes indiqués dans son courrier, qu'elle contestait les raisons données verbalement lors de la réunion à Vienne le 7 novembre 2008 pour justifier sa décision et qu'elle se considérait donc toujours comme membre du personnel de la société. Cela également contredit une rupture de commun accord intervenue le 7 novembre 2008.

La société Kwi a par courrier du 21 novembre 2008 informé madame M. que son délai de préavis prendra fin le 28 février 2009, que la relation de travail s'arrêtera donc à cette date et que les indemnités de fin de contrat s'élevant à trois mois de salaire lui seront versées conjointement avec le solde de son compte. Il n'y est aucunement question d'une rupture de commun accord mais bien de la notification d'un délai de préavis.

Madame M. a déposé dès le 21 novembre 2008 une requête « en contestation de licenciement » au greffe du tribunal du travail de Bruxelles et a, par lettre recommandée du 27 novembre 2008, adressée par son conseil, également contesté son licenciement.

En conclusion, la société Kwi n'établit pas que le contrat de travail a été rompu de commun accord. A supposer même qu'elle aurait établi pareil accord, quod non, une telle rupture n'équivaudrait pas encore à une transaction devant être interprétée comme une renonciation à introduire une quelconque demande.

Madame M. ne peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis en vertu du droit belge qu'à la condition de démontrer que la loi belge lui est plus favorable que la loi autrichienne.

La société Kwi énonce, sans être contredite, que conformément au §20 (2) de la loi autrichienne sur les employés (« AngG »), le délai de préavis à respecter par l'employeur est de 3 mois de préavis après 5 ans d'ancienneté et de 4 mois de préavis après 15 ans d'ancienneté. Par ailleurs et conformément à l'article 23 § 1 de la loi autrichienne sur les employés (« AngG »), si la relation de travail a été poursuivie de manière ininterrompue



pendant trois ans, l'employé a droit à une indemnité en cas de résiliation de la relation de travail, qui correspond à deux mois de salaire, laquelle est augmentée à 3 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté et à 4 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté. Cette indemnité est calculé sur une assiette de 14 mois de salaire.

Que l'on se situe au moment de la notification du préavis ou à la fin du contrat de travail, madame M disposait d'une ancienneté comprise entre 5 ans et 10 ans.

Elle pouvait dès lors prétendre selon le droit autrichien à un délai de préavis de 3 mois et à une indemnité de résiliation de 3 mois, soit au total 6 mois.

Il n'est pas contesté que madame M a perçu 3 mois de salaire durant la période de préavis et une indemnité de 16.099,99 € correspondant à 3 mois de salaires calculés selon la législation autrichienne (c'est-à-dire en divisant 14 mois de salaire par 12 puis en multipliant le résultat par 3). Cette indemnité est mentionnée dans la fiche de salaire du mois de février 2009 (pièce 15 du dossier de la société Kwi) sous les termes « Abfertigung Gesetz », comme précisé à l'audience par le conseil de la société Kwi. La preuve du paiement de cette somme le 27 février 2009 est par ailleurs déposée (voir la pièce 20 du dossier de la société Kwi).

En droit belge, les principes à respecter s'établissent comme suit:

L'article 82 §3 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail dispose:

« Lorsque la rémunération annuelle excède 28.580 € (étant le montant en vigueur au moment du congé donné en l'espèce), les délais de préavis à observer par l'employeur et par l'employé sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge.

Si le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis ne peut être inférieur aux délais fixés au §2, alinéas 1^{er} et 2... » (soit 3 mois par période d'ancienneté de 5 ans entamée).

Les délais de préavis doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le préavis prend cours (article 82, § 4 de la loi du 3 juillet 1978).

Le préavis doit être déterminé en tenant compte de la possibilité pour l'employé, au moment de la notification du préavis, de retrouver rapidement un emploi adéquat et équivalent, compte tenu de son ancienneté, de son âge, de l'importance de sa fonction et du montant de sa rémunération, selon les éléments propres à la cause (Cass. 17 septembre 1975, Pas., 1976, I, p.76 ; Cass. 3 février 1986, J.T.T., 1987, p.58 ; Cass., 4 février 1991, Pas., 1991, I, p.536 ; Cass., 2 décembre 2002, J.T.T., 2003, p.408).

Pour l'appréciation du préavis convenable, il n'y a pas lieu de tenir compte des éventuels manquements du travailleur, étant donné que les manquements ne sont pas de nature à influencer le temps théorique nécessaire à l'employé pour retrouver un emploi adéquat et



équivalent (voir dans le même sens la jurisprudence très largement majoritaire citée par W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, Compendium social, Kluwer, 2013-2014, tome III, p. 2122-2123 ; voir aussi un arrêt récent de la Cour du travail de Bruxelles : C.T. Bruxelles, 7 septembre 2011, R.G. n° 2010/AB/486, inédit).

Vu le caractère forfaitaire de l'indemnité de préavis, pour déterminer son importance, il ne peut être tenu compte des circonstances qui se sont produites après la notification du congé ou après la rupture irrégulière du contrat (Cass., 5 janvier 2009, J.T.T., 2009, p.113).

Conformément aux dispositions de l'article 39 §1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, l'employeur, qui licencie sans motif grave son travailleur ou sans respecter le délai de préavis fixé aux articles 59, 82, 84 et 115, est tenu de lui payer une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée de ce préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat (article 39 §1^{er} alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail).

Les formules destinées à permettre un calcul mathématique du délai de préavis convenable ne sont qu'indicatives et ne lient pas le juge.

Madame M estime que sur base du droit belge, elle aurait droit à une indemnité de préavis de 12,34 mois. Elle réclame un montant de 64.400 €.

La société Kwi fait valoir que cette indemnité n'aurait pu être que de 3 mois, étant donné qu'il y a uniquement lieu de tenir compte de l'ancienneté acquise en Belgique de 4 ans et 3 mois et que même à tenir compte d'une ancienneté de 9 ans et 7 mois, cette indemnité n'aurait pu dépasser 6 mois.

Le Tribunal du travail a fixé l'indemnité de préavis due selon le droit belge à 12 mois, en tenant compte des données suivantes: au moment de la notification de son licenciement, le 21 novembre 2008, Madame M était âgée de 47 ans et 5 mois (née le 15 juin 1961), avait une ancienneté de 12 ans et 11 mois (il s'agit d'une ancienneté conventionnelle puisqu'elle est entrée en service le 6 avril 1999), exerçait la fonction de chef de projet et promérait une rémunération annuelle brute d'au moins 64.400 € bruts.

Mis à part l'ancienneté, ces données ne sont pas contestées.

Quant à cette ancienneté, il n'existe aucune raison de limiter celle-ci à la période de travail effectué en Belgique. Il n'est en effet ni contesté ni contestable que madame M a travaillé de manière ininterrompue pour la société Kwi depuis le 6 février 1999. L'ancienneté, qui peut être définie comme la période ininterrompue durant laquelle le travailleur est resté au service du même employeur, s'est étendue pour madame M du 6 février 1999 au 21 novembre 2008 (date de notification du préavis), soit 9 ans et 10 mois. Le contrat de travail ne contient



pas de clause d'ancienneté conventionnelle qui reprendrait des années de service auprès d'un précédent employeur.

A la lumière de ces éléments, la Cour du travail estime qu'en vertu du droit belge, madame Morel pouvait, au moment de la notification du congé, prétendre à un préavis raisonnable de 10 mois. Les dispositions du droit belge lui sont donc plus favorables que celles du droit autrichien, étant donné qu'en vertu du droit autrichien elle n'aurait eu droit qu'à un préavis de 3 mois, augmenté d'une indemnité de résiliation de 3 mois (calculée sur une assiette de 14 mois de salaire).

Elle peut dès lors revendiquer l'application du droit belge en matière de délai de préavis déjà sur cette base.

Dès lors qu'elle s'est vue notifier un préavis de 3 mois le 21 novembre 2008, elle peut prétendre à une indemnité complémentaire de préavis de 7 mois, qui équivaut au montant de 37.566,66 € (64.400 € bruts x 7/12). Il y a lieu de déduire de ce montant l'indemnité de résiliation de 3 mois que madame M a perçue, soit un montant brut de 16.099,99 €.

Madame M a dès lors droit à la somme de 21.466,67 € bruts, à augmenter des intérêts moratoires au taux légal à partir de la date non contestée du 21 novembre 2008. La question de la capitalisation des intérêts sera examinée par après.

Le jugement dont appel doit être réformé en ce qu'il fixe le montant de l'indemnité compensatoire de préavis à la somme provisionnelle de 32.200 € bruts.

4. Les pécules de vacances.

Madame M réclame un pécule de vacances 2008 et un pécule de départ 2009.

La société Kwi invoque que la demande de pécule de vacances 2008 est sans objet, tant en vertu du droit autrichien qu'en vertu du droit belge, étant donné que conformément à son contrat de travail, madame M a pris tous les congés qui lui restaient du 3 décembre au 11 décembre 2008 et du 24 décembre 2008 au 6 janvier 2009 (soit un total de 23 jours de congé) et qu'elle fut libre de toute prestation à partir du 1^{er} janvier 2009. Elle soutient par ailleurs que de toute manière, dans la mesure où la rémunération payée à madame M n'est pas soumise aux cotisations de sécurité sociale belge, aucun pécule n'est dû en vertu du droit belge.

Quant à la demande de pécule de départ 2009, la société Kwi fait valoir que cette demande est également sans objet puisque cette somme a été versée à madame M en février 2009.



Madame M ne répond pas à ces moyens, sous la réserve qu'elle indique avoir bien presté son préavis de 3 mois du 1^{er} décembre 2008 au 28 février 2009.

Les vacances annuelles ne sont pas visées par le Règlement européen 1408/71 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté.

La réglementation belge sur la sécurité sociale n'appartient pas à la sécurité sociale mais bien au droit du travail (C.T. Bruxelles, 3 février 2010, R.G. n° 2008/AB/51.209, inédit; C.T. 19 juin 2007, J.T.T., 2007, p. 405 et suiv; C.T. 25 mars 2005, Chr.D.S., 2007, p. 386; note M. Goldfays).

Dès lors que la réglementation sur les vacances annuelles, bien que liées à la sécurité sociale, constitue juridiquement du droit du travail, c'est en principe le choix des parties qui détermine le droit applicable à ce sujet, conformément à l'article 3 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (C.T. Bruxelles, 3 février 2010, R.G. n° 2008/AB/51.209, inédit; C.T. 19 juin 2007, J.T.T., 2007, p. 405 et suiv.).

En l'espèce, les parties ont implicitement fait choix de la loi autrichienne quant aux vacances annuelles, en l'appliquant pendant la durée des relations contractuelles.

Ce choix ne peut avoir pour effet de priver madame M de la protection des dispositions impératives de la loi belge, à moins que l'application de loi autrichienne ne lui ait procuré un avantage équivalent.

Madame M revendique des droits aux pécules de vacances sur base des dispositions des lois belges coordonnées le 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés et de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, sans toutefois justifier les motifs pour lesquels la loi belge devrait trouver à s'appliquer.

Il n'est ainsi pas établi que la législation belge accorde une protection plus grande que la législation autrichienne en la matière.

Par ailleurs, la loi du 28 juin 1971 sur les vacances annuelles dispose en son article 1^{er}, alinéa 2, 2°, que les lois coordonnées ne sont pas applicables aux catégories de personnes qui bénéficient d'un autre régime légal de vacances annuelles.

Les parties n'ont pas discuté de cette disposition.

De toute manière, la société Kwi invoque à juste titre que dès lors que la rémunération payée à madame M, n'est pas soumise aux cotisations de sécurité sociale belge, aucun pécule n'est dû en vertu du droit belge.



En effet, l'article 38bis de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, tel que modifié par l'arrêté royal du 18 février 2003, dispose que « *pour l'application de cette section, la partie de la rémunération ne servant pas de base au calcul des cotisations de sécurité sociale visées à l'article 38, § 2 ou § 3, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés n'est pas prise en compte pour le calcul du montant du pécule de vacances* ». Or, en l'espèce, la rémunération de madame M. n'a pas été soumise aux cotisations de sécurité sociale belge, malgré l'accomplissement d'un travail en Belgique à partir du 1^{er} août 2004, et une demande de dérogation a été introduite en ce sens auprès des autorités autrichiennes et belges, conformément aux dispositions de l'article 17 du Règlement CEE 1408/71, pour qu'elle ne soit pas soumise à l'application de la sécurité sociale belge.

Cela suffit à faire obstacle aux demandes de pécule de madame M. (voir dans le même sens C.T. Bruxelles, 3 février 2010, R.G. n° 2008/AB/51.209, inédit, qui rejette les demandes de péculs d'un travailleur italien ayant travaillé en Belgique pour une asbl établie en Allemagne, avec un accord des autorités de sécurité sociale belges et allemandes pour ne pas appliquer la sécurité sociale belge pendant toute la durée de son occupation en Belgique).

5. La demande d'indemnité liée à la clause de non-concurrence.

Madame M. rappelle les conditions de validité des clauses de non-concurrence en droit belge et fait valoir qu'une telle clause est automatiquement d'application en cas de licenciement hors période d'essai, si l'employeur n'a pas renoncé dans un délai de 15 jours à ladite clause. Elle renvoie aux dispositions de son contrat de travail (article 5 alinéa 3) et considère que la compensation à l'obligation de non-concurrence fixée à un mois de salaire, est conforme aux dispositions de droit belge. Elle soutient que la société Kwi n'ayant pas renoncé à l'application de la clause de non-concurrence prévue par l'article 5 de son contrat de travail, elle est fondée à demander une somme de 6.900 € à titre d'indemnité contractuelle compensatrice de l'obligation de non-concurrence.

La société Kwi invoque que la clause de non-concurrence figurant dans le contrat de travail est conforme au droit autrichien et qu'en vertu du droit autrichien, une clause de non-concurrence ne produit pas d'effet en cas de résiliation du contrat de travail par l'employeur, sauf si ce dernier en décide autrement et en manifeste son intention auprès de l'employé lors de la terminaison de la relation contractuelle. N'ayant pas imposé de restriction de concurrence lors de la résiliation du contrat de travail de madame M., la société Kwi considère que la demande d'indemnité n'est pas fondée. Cet argument particulier ne peut faire oublier que de manière générale, la société Kwi soutient que le droit autrichien est seul applicable comme droit choisi contractuellement par les parties et que le droit belge ne



pourrait être appliqué qu'à condition de se livrer à un contrôle de proportionnalité et de constater que les dispositions autrichiennes sont moins favorables que les dispositions belges pour le travailleur. La société Kwi fait encore valoir qu'à supposer même que le droit belge soit applicable, la demande est non fondée, puisque que la clause de non-concurrence ne peut pas produire d'effet s'il est mis fin au contrat par l'employeur sans motif grave.

Le contrat de travail contient une clause de non-concurrence, qui renvoie à des dispositions de droit autrichien. L'obligation de non-concurrence a été prévue pour une période d'1,5 mois à l'article 5 de l'annexe 3 du contrat de travail. Ce même article a fixé l'indemnité due en cas d'appel à la clause de non-concurrence à 1 mois de salaire.

Les parties ont expressément fait choix de la loi autrichienne. Ce choix ne peut toutefois avoir pour effet de priver madame M. de la protection des dispositions impératives de la loi belge, à moins que l'application de loi autrichienne ne lui ait procuré un avantage équivalent.

Madame M. réclame l'indemnité qui est prévue par l'article 5 de l'annexe 3 du contrat de travail alors que, selon la société Kwi, cette disposition relève du droit autrichien.

Madame M. n'établit pas que la législation belge en matière de clause de non-concurrence est plus favorable (alors que le Tribunal du travail avait demandé aux parties de conclure sur la législation plus favorable) et admet que la compensation prévue par son contrat de travail est conforme aux dispositions de droit belge.

De toute manière, l'article 86 §1^{er} de la loi du 3 juillet 1978, qui s'applique aux employés, renvoie aux dispositions de l'article 65 applicable aux ouvriers, dont le §2 alinéa 9, en vertu desquelles *« la clause conforme aux dispositions du présent article ne produit pas ses effets s'il est mis fin au contrat, soit durant les six premiers mois à partir du début du contrat, soit après cette période par l'employeur sans motif grave »*.

Il ne peut être dérogé à cette clause que dans le cas spécifique prévu à l'article 86 §2 de la loi du 3 juillet 1978 et dans les formes et conditions prévues dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail.

Lorsqu'il est convenu que la clause de non-concurrence produit ses effets même s'il est mis fin au travail en-dehors du cas visé par l'article 86 §2 de la loi du 3 juillet 1978, la clause de non-concurrence ne produit pas ses effets et le travailleur n'a pas droit à une indemnité compensatoire (Cass., 7 février 1994, J.T.T., 1994, p. 139).

A supposer même que le droit belge soit plus favorable, ce qui n'est pas démontré, et qu'il faille dès lors appliquer le droit belge, madame M. qui a été licenciée sans motif grave, ne pourrait revendiquer un droit à une indemnité liée à l'application de la clause de non-concurrence en droit belge, puisque cette clause est sans effet.



Quant à l'application du droit autrichien, la société Kwi invoque sans être contredite qu'en vertu du droit autrichien, une clause de non-concurrence ne produit pas d'effet en cas de résiliation du contrat de travail par l'employeur, sauf si ce dernier en décide autrement et en manifeste son intention auprès de l'employé lors de la terminaison de la relation contractuelle. Elle dépose pour ce faire la loi applicable et une décision de jurisprudence.

Dans la mesure où il ne résulte d'aucun élément que la société Kwi a entendu faire application de la clause de non-concurrence au moment de la résiliation du contrat de travail, le droit de madame M à une indemnité liée à la clause de non-concurrence n'est pas davantage fondé sur base du droit autrichien.

6. Les dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Madame M revendique des dommages et intérêts pour licenciement abusif d'un montant de 59.800 €. Elle donne comme fondement à sa demande une clause de droit autrichien dont elle formule le libellé (mais sans en préciser l'origine), les dispositions de l'article 1162 du Code civil autrichien et l'article 30 de la Charte des droits fondamentaux. Elle ne revendique pas l'application du droit belge.

La société Kwi invoque que la clause à laquelle madame M semble se référer est le § 105 de l'Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) ou la loi constitutionnelle de travail mais que celle-ci ne peut être invoquée en l'espèce, étant donné qu'une telle demande vise à la réintégration de madame M dans le service de la société (§105 (7)), ce qui n'est pas le cas en l'espèce et que par ailleurs, une telle demande doit être formulée dans des délais légaux très stricts (§105 (4)), ce qui n'est non plus le cas d'espèce.

La société Kwi soutient que l'article 1162 du Code civil autrichien ne peut trouver à s'appliquer en l'espèce, dans la mesure où il ne vise que la rupture anticipée des contrats à durée déterminée, alors qu'il s'agissait en l'espèce d'un contrat à durée indéterminée.

La société Kwi fait enfin valoir que les dispositions de la Charte des droits fondamentaux ne sont devenues juridiquement contraignantes qu'avec l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne le 1^{er} décembre 2009, soit après la fin du contrat de travail.

-Le §105 de l'ArbVG ou loi constitutionnelle de travail, auquel madame M semble se référer, dispose en son point 3.2 que « *le licenciement peut être contesté en justice en raison de la résiliation socialement injustifiée du salarié travaillant dans l'entreprise ou dans une exploitation de l'entreprise ayant une ancienneté minimum de six mois. Un licenciement est socialement injustifié lorsqu'il porte atteinte aux intérêts essentiels de l'employé, sauf si l'entreprise peut démontrer que le licenciement est fondé*

- a) *Sur des circonstances qui se trouvent en la personne de l'employé et touchent négativement les intérêts opérationnels de l'entreprise ou*



b) *En raison des exigences opérationnelles, qui empêchent la poursuite de l'emploi de l'employé ».*

Le point 4 du §105 prévoit que l'entreprise doit informer le conseil d'entreprise avant le licenciement ; que le conseil d'entreprise peut contester celui-ci devant les Tribunaux dans le délai d'une semaine à la demande de l'employé licencié et que s'il ne le fait pas, l'employé peut alors contester son licenciement en justice dans les deux semaines après la date limite à laquelle le conseil d'entreprise aurait pu contester le licenciement en justice. Cette disposition prévoit encore d'autres possibilités pour l'employé de contester son licenciement en justice (cas où le conseil d'entreprise n'a pas émis d'avis dans le délai précisé ci-avant ou cas où le conseil d'entreprise a expressément approuvé le licenciement). Il n'est pas prévu de droit à une indemnité au cas où le tribunal « approuve la contestation », mais le texte précise que le licenciement est alors nul.

Madame M. ne justifie dès lors pas son droit à une indemnité sur base du §105 de l'ArbVG ou loi constitutionnelle de travail, à supposer même que la rupture de son contrat de travail serait considérée comme socialement injustifiée.

-Le §1162 de l'ABGB (soit le Code civil autrichien) dont la société Kwi dépose une traduction libre en français dispose que *« le contrat de travail, dans le cas où il fut signé pour une durée déterminée, peut être résilié avant la fin de la durée déterminée et ceci sans aucun délai de préavis mais en vertu de motifs graves ».*

Le contrat de madame M. étant un contrat à durée indéterminée, c'est de manière non pertinente qu'elle renvoie aux dispositions du §1162 de l'ABGB pour fonder son droit à une indemnité de licenciement abusif.

-L'article 30 de la Charte des droits fondamentaux dispose :

« Tout travailleur a droit à une protection contre tout licenciement injustifié, conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales ».

Cette Charte proclamée initialement le 7 décembre 2000, promulguée le 12 décembre 2007 et publiée au Journal officiel de l'Union européenne le 14 décembre 2007 (C303/1), a été intégrée aux Traités depuis l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne le 1^{er} décembre 2009. Elle fut alors publiée au Journal officiel de l'Union européenne le 30 mars 2010 (J.O. C83, 30 mars 2010, p. 389).

Suite à son adoption, monsieur Melchior Wathelet, alors juge à la Cour de Justice de l'Union européenne, écrivait ceci :

« Les auteurs de la Charte ont été clairs : « elle n'aura pas de force juridique obligatoire, nous ne le voulons pas ». A la question de savoir ce que les juges feront de la charte, il précise :



« (...) Le texte peut avoir une grande portée morale (...). Il est possible que, de trois façons en tout cas, les juges puissent se référer à la Charte des droits fondamentaux », ce qu'il détaille comme suit :

- « Ils pourraient tout d'abord s'y référer de façon complémentaire, pour conforter leur interprétation, en quelque sorte comme argument a fortiori. La Cour de justice s'est déjà référée de cette manière à d'autres textes qui n'avaient pas non plus de valeur juridique contraignante (...).
- Ensuite, la Cour pourrait également veiller au respect des droits énoncés par la Charte en tant que principes généraux du droit communautaire ou en ce qu'elle exprime des traditions constitutionnelles communes (...).
- Enfin, la Cour de Justice pourrait considérer que cette Charte est en réalité un accord interinstitutionnel, auquel s'appliquerait l'adage « patere legem quam ipse fecisti », les particuliers pouvant exiger des institutions qu'elles respectent à leur égard les droits que la Charte leur reconnaît » (M. Wathelet, Le point de vue d'un juge à la Cour de justice des Communautés européennes in La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, sous la direction de J-Y Carlier et O. De Schutter, Bruylant, 2002, extraits des pages 246 à 249).

Cette absence de force juridique obligatoire de la Charte des droits fondamentaux, à l'époque, fut confirmée par la doctrine (G. Maes, De afdwingbaarheid van sociale grondrechten, Intersentia, 2003, p. 381, qui ajoute que le particulier ne peut pas invoquer cette Charte devant le juge).

Depuis l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne le 1^{er} décembre 2009, la situation a évolué.

La Cour de Justice de l'Union européenne a ainsi précisé s'agissant de la valeur de la Charte des droits fondamentaux (CJUE (2e ch.) n° C-279/09, 22 décembre 2010 (DEB Deutsche Energiehandels- und Beratungsgesellschaft) que :

« 30. S'agissant de droits fondamentaux, il importe, depuis l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne, de tenir compte de la charte, laquelle a, aux termes de l'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, TUE, « la même valeur juridique que les traités ». L'article 51, paragraphe 1, de ladite charte prévoit en effet que les dispositions de celle-ci s'adressent aux États membres lorsqu'ils mettent en œuvre le droit de l'Union.

(...)

35. S'agissant de la charte, l'article 52, paragraphe 3, de celle-ci précise que, dans la mesure où elle contient des droits correspondant à ceux garantis par la CEDH, leur sens et leur portée sont les mêmes que ceux que leur confère cette convention. Selon l'explication de cette disposition, le sens et la portée des droits garantis sont déterminés non seulement par le texte de la CEDH, mais aussi, notamment, par la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme. L'article 52, paragraphe 3, seconde phrase, de la charte prévoit que la première phrase du même paragraphe ne fait pas obstacle à ce que le droit de l'Union



accorde une protection plus étendue (voir, en ce sens, arrêt du 5 octobre 2010, McB., C-400/10 PPU, non encore publié au Recueil, point 53) ».

Elle a rappelé cette valeur de la Charte plus récemment (voir notamment C.J.U.E, 26 février 2013, C-399/11, Melloni c. Ministerio fiscal ; voir aussi les commentaires de cette jurisprudence par A. Bailleux, Entre droits fondamentaux et intégration européenne, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne face à son destin (C.J.U.E., Stafono Melloni et Akerberg Fransson, 26 février 2013), Rev.trim.D.H., 2014, liv.97, pp. 215-235).

S'agissant en particulier de l'article 30 de la Charte des droits fondamentaux, même si l'effet direct horizontal de ce texte suscite des interrogations en doctrine (D. Desmet, Le congé en droit belge devra-t-il bientôt être formellement motivé, J.T.T., 2013, p.339) et que la question se pose de savoir quel effet il peut être donné à ce texte, dans un litige entre particuliers, en l'absence d'une législation nationale appropriée, ces questions ne sont cependant pas pertinentes pour la solution du présent litige, étant donné que le licenciement de madame M. est intervenu avant le 1^{er} décembre 2009, soit à un moment où la Charte des droits fondamentaux n'avait pas de force juridique obligatoire.

Sa demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif ne peut dès lors pas davantage trouver un fondement dans l'article 30 de la Charte des droits fondamentaux.

Au vu de l'ensemble des développements qui précèdent, la demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif est non fondée.

7. La capitalisation des Intérêts.

Madame M. sollicite la capitalisation des intérêts accordés.

La société Kwi invoque que les conditions pour l'obtention de la capitalisation telles que prévues par l'article 1154 du Code civil belge ne sont pas réunies. S'agissant de l'indemnité compensatoire de préavis, celle-ci ne peut être accordée avant la remise au greffe des conclusions par lesquelles ces intérêts sont demandés pour la première fois, soit le 11.11.2012.

L'article 1154 du Code civil dispose que « *les intérêts échus des capitaux peuvent produire des intérêts ou par une sommation judiciaire ou par une convention spéciale, pourvu que, soit dans la sommation, soit dans la convention, il s'agisse d'intérêts dus au moins pour une année entière* ».

La Cour de Cassation a admis que l'article 1154 du Code civil s'applique aux intérêts légaux dus sur une indemnité qui est accordée en raison de la résiliation irrégulière d'un contrat de travail (Cass., 13 avril 1987, J.T.T., 1987, p.330 ; Cass., 16 décembre 2002, J.T.T., 2003, p.89).



La Cour de Cassation a par ailleurs clairement rejeté la thèse défendue par certains selon laquelle la capitalisation ne pourrait s'appliquer à des dettes contestées :

« Que l'article 1154 du Code civil ne requiert pas que le montant de la dette principale soit certain pour que la capitalisation soit possible ; que la capitalisation des intérêts n'est pas exclue par le fait que le montant de la dette principale reste contesté » (Cass., 16 décembre 2002, J.T.T., 2003, p.89).

La Cour du travail, qui rejoint cette interprétation, estime que la capitalisation des intérêts demandée peut être accordée sur l'indemnité compensatoire de préavis.

La capitalisation ne peut toutefois être accordée qu'à partir de la sommation judiciaire ou de la convention spéciale et ce à la lumière même du texte de l'article 1154 du Code civil.

La Cour de Cassation l'a rappelé à plusieurs reprises.

« Attendu qu'en application de l'article 1154 du Code civil, les intérêts ne peuvent produire des intérêts qu'à partir du moment où leur capitalisation est stipulée dans une convention spéciale ou est demandée par sommation judiciaire ;

Qu'à cet effet, il ne suffit pas que, lorsque la demande tend au paiement d'intérêts, des intérêts judiciaires soient également demandés, mais il est requis qu'une sommation indique une demande d'intérêts sur intérêts ou de capitalisation des intérêts ;

Attendu que l'arrêt considère que la citation introductive d'instance ne contient pas cette indication ;

Que le moyen, en cette branche, ne peut être accueilli » (Cass., 13 octobre 2005, rôle n° C.04.00442.N, pouvant être consulté sur www.juridat.be; voir aussi Cass., 5 février 1998, rôle n° C.94.0342.N, accessible sur le même site internet).

La citation introductive d'instance ne contenait pas de demande de capitalisation. Cette demande apparaît pour la première fois dans les conclusions déposées par madame IV au greffe du Tribunal du travail le 12 novembre 2012 (date du cachet du greffe) et est réitérée dans les conclusions déposées le 26 juillet 2013 et le 26 mars 2014. Ces conclusions constituent une sommation judiciaire. Il s'est toutefois écoulé moins d'une année entre les conclusions du 12 novembre 2012 et celles du 26 juillet 2013, de telle manière que les conditions posées par l'article 1154 du Code civil ne sont pas réunies pour l'octroi de la capitalisation des intérêts à la date du 26 juillet 2013. La Cour du travail a reconnu le droit de madame M. à bénéficier d'une indemnité de préavis d'un montant de 21.466,67 € bruts, à augmenter des intérêts moratoires au taux légal à partir du 21 novembre 2008. Les



intérêts courant du 21 novembre 2008 au 12 novembre 2012, sont dès lors eux-mêmes productifs d'intérêts.

Les intérêts courant du 13 novembre 2012 au 26 mars 2014 sont eux-mêmes productifs d'intérêts.

8. La remise de documents sociaux.

Madame M. demande que la société Kwi soit condamnée à lui remettre le décompte des derniers paiements, le compte individuel de l'année en cours (2009) et le certificat de chômage, sous astreinte de 100 € par jour de retard. Elle se fonde pour se faire sur les dispositions de l'arrêté royal n°5 du 23 octobre 1978.

La société Kwi fait valoir que cette demande est non fondée, étant donné qu'elle a bien envoyé à madame M. un solde de tout compte à l'époque et qu'elle produit les dernières fiches de paie, dont celle de février 2009, ce qui correspond à la demande.

Quant au certificat de travail, celui-ci lui avait été remis en main propre et n'a pas été nécessaire à madame M., puisqu'elle a très vite retrouvé un emploi.

La société Kwi ne conteste pas devoir en tant qu'employeur délivrer les documents dont madame M. sollicite la délivrance mais invoque les avoir déjà délivrés.

Madame M. dépose à son dossier de pièces une lettre officielle datée du 3 janvier 2010 de son conseil adressée au conseil de la société Kwi et réclamant le détail des sommes versées à titre de solde de compte et le bulletin de salaire du mois de février 2009.

Le dossier de pièces de la société Kwi contient comme seuls documents des fiches de paie, dont celle du mois de février 2009 qui n'est pas réclamée par madame M.

Il n'est dès lors pas établi que la société Kwi a fait parvenir à madame M. l'ensemble des documents actuellement demandés, à savoir le décompte des derniers paiements, le compte individuel de l'année en cours (2009) et le certificat de chômage.

La société Kwi doit dès lors délivrer ces documents à madame M.

Quant à la demande d'astreinte, l'article 1385bis alinéa 3 du Code judiciaire dispose :
« L'astreinte ne peut être encourue avant la signification du jugement qui l'a prononcée ».

Au cas où ces documents ne seraient pas délivrés dans les 30 jours à dater de la signification de l'arrêt, une astreinte de 50 € par jour sera due. Le montant de cette astreinte est suffisant pour garantir la délivrance des documents.



9. Les dépens.

Chaque partie sollicite la condamnation de l'autre partie aux dépens des deux instances, en réclamant par instance une indemnité de procédure de 11.000 € qui correspond au montant maximal de l'indemnité de procédure pour les demandes comprises entre 100.000 € et 250.000 € tel que fixé par l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des dépens recouvrables.

En vertu de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, les dépens sont à charge de la partie succombante.

L'article 1017 alinéa 4 autorise le juge à compenser les dépens si les parties succombent respectivement sur quelque chef. Tel est notamment le cas lorsque qu'une partie n'obtient pas totalement gain de cause (Cass., 19 janvier 2012, Pas., 2012, p. 158), voire même, lorsqu'en présence d'une seule demande, bien que celle-ci soit totalement rejetée, le défendeur se voit débouté de l'un des moyens de défense qu'il avait soulevé (Cass., 23 novembre 2012, Pas., 2012, p. 1316 ; Cass., 25 mars 2010, Pas., 2010, p. 1004 ; H. Boularbah, Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure in Actualités en droit judiciaire, CUP, 2013, volume 145, p. 353).

Quant au montant de l'indemnité de procédure, l'article 1022 alinéa 2 du Code judiciaire permet d'augmenter le montant de l'indemnité de procédure par exemple en raison de la complexité de l'affaire.

Madame M. invoque la complexité de l'affaire pour justifier l'octroi de l'indemnité de procédure maximale de 11.000 € par instance. La société Kwi, qui réclame une indemnité d'un même montant, est nécessairement d'accord que l'indemnité de procédure soit portée à son montant maximum.

La complexité de l'affaire justifie que l'indemnité de procédure accordée soit fixée à son montant maximum, soit 11.000 €.

S'agissant de la répartition des dépens, madame M. a obtenu gain de cause sur une partie de sa demande d'indemnité compensatoire de préavis et elle a obtenu gain de cause sur sa demande de capitalisation des intérêts et sur sa demande de délivrance des documents sociaux, après avoir triomphé sur la question de la compétence et du droit applicable, qui constituaient les moyens principaux développés par la société Kwi qui y avait consacré de longs développements.

La société Kwi a obtenu gain de cause sur les autres chefs de demande.



A la lumière des éléments qui précèdent, la Cour du travail estime qu'il se justifie de répartir les dépens d'appel et de 1^{ère} instance comme suit :

- La société Kwi sera redevable d'une indemnité de procédure de 7.500 € à madame Morel par instance, soit 15.000 € au total.
- Madame M. sera redevable d'une indemnité de procédure de 3.500 € à la société Kwi par instance, soit 7.000 € au total.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire;

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé ;

Confirme le jugement dont appel sur la question de la compétence et de la loi applicable ;

Réforme le jugement en tant qu'il accorde une indemnité compensatoire de préavis d'un montant provisionnel de 32.200 € bruts;

Statuant à nouveau sur cette demande, la déclare fondée dans son principe et condamne la société de droit autrichien Kwi Consultants Gmbh, dénommée Conplusultra Gmbh, à payer à madame M. la somme de 21.466,67 € bruts, à augmenter des intérêts moratoires au taux légal à partir du 21 novembre 2008 ;

Dit pour droit que les intérêts dus sur la somme de 21.466,67 € courant du 21 novembre 2008 au 12 novembre 2012 sont productifs d'intérêts au taux de l'intérêt légal et condamne la société de droit autrichien Kwi Consultants Gmbh, dénommée Conplusultra Gmbh, à payer à madame M. ces intérêts capitalisés ;

Dit pour droit que les intérêts dus sur la somme de 21.466,67 € courant du 13 novembre 2012 au 26 mars 2014 sont productifs d'intérêts au taux de l'intérêt légal et condamne la société de droit autrichien Kwi Consultants Gmbh, dénommée Conplusultra Gmbh, à payer à madame M. ces intérêts capitalisés ;



Déboute madame M de ses demandes de pécules de vacances, d'indemnité contractuelle compensatoire de l'obligation de non-concurrence et de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

Condamne la société de droit autrichien Kwi Consultants Gmbh dénommée Conplusultra Gmbh à délivrer à madame M le décompte des derniers paiements, le compte individuel de l'année 2009 et le certificat de chômage, sous astreinte de 50 € par jour de retard à défaut de délivrance dans les 30 jours de la signification de l'arrêt ;

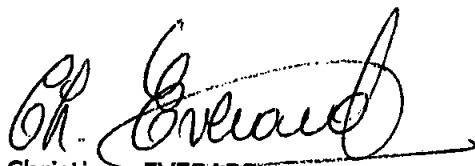
Compense les dépens des deux instances dans la mesure qui suit :

- Condamne la société de droit autrichien Kwi Consultants Gmbh dénommée Conplusultra Gmbh aux dépens de madame M à concurrence d'un montant total de 15.000 € ;
- Condamne madame M aux dépens de la société de droit autrichien Kwi Consultants Gmbh dénommée Conplusultra Gmbh à concurrence d'un montant de 7.000 € ;

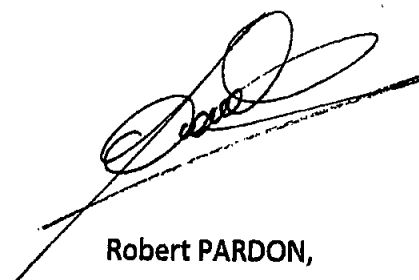


Ainsi arrêté par :

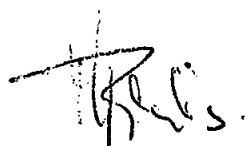
Paul KALLAI, Vice-Président du tribunal du travail francophone de Bruxelles, délégué en vertu de l'art. 99ter, alinéa 2 du Code judiciaire,
Michaël POWIS DE TENBOSSCHE, conseiller social au titre d'employeur,
Robert PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,



Robert PARDON,



Michaël POWIS DE TENBOSSCHE,

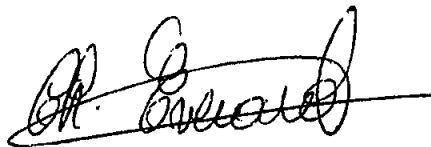


Paul KALLAI,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 25 février 2015, où étaient présents :

Paul KALLAI, Vice-Président du tribunal du travail francophone de Bruxelles, délégué en vertu de l'art. 99ter, alinéa 2 du Code judiciaire,

Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,



Paul KALLAI,

