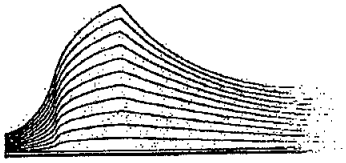
Copie
Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles
art. Autres
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.



Expédition

Numéro du répertoire	Délivrée à
2015 / 2443	
Date du prononcé	le
07 octobre 2015	€
Numéro du rôle	JGR
2013/AB/1051	

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000287029-0001-0025-01-01-1

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

LES ETATS-UNIS D'AMERIQUE, représentés par l'Avocat Général des Etats-Unis, Office of Foreign Litigation, 1100 L Street NW, Room 11005, Whashington DC 20005 (Etats-Unis d'Amérique),

partie appelante au principal, intimée sur incident,
représentée par Maître AUBERTIN Jérôme et Maître BOURGOIS Sophie loco Maître FYON Marc, avocats à BRUXELLES,

contre

Monsieur V

partie intimée au principal, appelante sur incident,
représentée par Maître TOMMASI Claire loco Maître REMOUCHAMPS Sophie, avocates à BRUXELLES.

★

★ ★

I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

Les ETATS-UNIS D'AMERIQUE ont interjeté appel le 8 novembre 2013 d'un jugement prononcé par le Tribunal du travail de Bruxelles le 25 septembre 2012 dans une cause les opposant à Monsieur Philippe V et portant le numéro de rôle général 10/9470/A.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le jugement a été signifié aux ETATS-UNIS D'AMERIQUE le 31 juillet 2013 à la requête de Monsieur V . L'appel a donc été introduit dans les délais prescrits par les articles 1051 et 55, 3° du Code judiciaire.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 4 décembre 2013, prise à la demande conjointe des parties.

La partie appelante a déposé ses conclusions le 20 novembre 2014.

L'intimé a déposé ses conclusions le 21 mai 2014 et ses conclusions de synthèse le 20 avril 2015. A cette même date, il a également déposé son dossier au greffe.

La partie appelante a déposé son dossier de pièces à l'audience.

La cause a été plaidée et prise en délibéré lors de l'audience publique du 2 septembre 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. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

II.1. Les faits.

Les faits pertinents de la cause tels qu'ils résultent des dossiers déposés et des explications non contestées fournies par les parties, peuvent se résumer comme suit :

1.
Le 2 août 1999, Monsieur Philippe V est entré au service de l'Ambassade des ETATS-UNIS D'AMERIQUE à Bruxelles, en qualité de « *Computer Assistant* », dans le cadre d'un contrat de travail d'employé conclu pour une durée indéterminée.

2.
Par lettre du 11 mai 2009, Monsieur V a demandé « *l'autorisation de prendre une interruption de carrière complète sous le régime général prévu dans l'arrêté royal du 02.01.1991 qui est d'application au personnel contractuel occupé dans des ambassades étrangères* ». Il précisait qu'il désirait commencer cette interruption le 1er janvier 2010.

Cette demande a été contestée par la partie appelante.

3.
Par lettre du 13 août 2009 émanant de Maître Dominique CLAES, son conseil à l'époque, Monsieur V a sollicité à nouveau qu'une interruption de carrière lui soit accordée conformément à la réglementation belge en la matière.

Dans cette même lettre, il a également émis des revendications relatives :

- au respect du temps de travail (soit les 38 heures par semaine telles que prévues tant par la loi du 16 mars 1971 sur le travail que par la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public) ;
- au nombre de jours de vacances (l'intimé a réclamé de ce chef un droit à 24 jours ouvrables au lieu des 20 jours lui accordés) ;
- à l'indexation de sa rémunération.

4.
Le 15 septembre 2011, Monsieur V a été licencié pour motif grave. Il a introduit une action à l'encontre des ETATS-UNIS D'AMERIQUE représentés par leur Ambassadeur à Bruxelles. La procédure est toujours pendante devant le Tribunal du travail francophone de Bruxelles.

I.2. L'action originaire.

Le différend relatif à l'interruption de carrière n'ayant pu être résolu à l'amiable, Monsieur V a saisi le Tribunal du travail de Bruxelles par une première citation signifiée le 19 décembre 2009.

Pour régulariser la procédure, Monsieur V a dû faire signifier une seconde citation en date du 19 mars 2010.

L'action ainsi introduite avait pour objet d'entendre le tribunal du travail :

- dire pour droit que Monsieur V a droit à l'interruption de carrière telle que formulée dans sa demande du 11 mai 2009 et condamner les ETATS-UNIS D'AMERIQUE représentés par leur Ambassadeur à Bruxelles à accomplir toutes les

formalités administratives nécessaires en vue de lui permettre de bénéficier d'une telle interruption de carrière dans les 8 jours de la signification du jugement à intervenir et, à défaut, condamner les ETATS-UNIS D'AMERIQUE au paiement de la somme provisionnelle de 22.500 € à titre de dommages et intérêts ;

- condamner les ETATS-UNIS D'AMERIQUE à payer à Monsieur V : la somme brute provisionnelle de 18.887,17 € à titre d'arriérés de rémunération, à majorer des sursalaires pour les heures supplémentaires, soit une autre somme brute de 9.443,59 € et des pécules de vacances y afférents, soit une somme brute provisionnelle de 724,01 € et des intérêts de retard ;

- condamner les ETATS-UNIS D'AMERIQUE à payer à Monsieur V : la somme brute provisionnelle de 6.295,72 € à titre d'arriérés de rémunération (simple pécule de vacances) à majorer des intérêts de retard ;

- condamner les ETATS-UNIS D'AMERIQUE à reprendre l'adaptation annuelle systématique des salaires en fonction de l'évolution de l'index des prix à la consommation avec effet au 1er janvier 2009 ;

- pour les années 2008 et 2009, condamner les ETATS-UNIS D'AMERIQUE à payer à Monsieur V la somme brute provisionnelle de 2.480,66 € à majorer des intérêts de retard ;

- condamner les ETATS-UNIS D'AMERIQUE à délivrer sous peine d'astreinte les documents sociaux légaux afférents aux paiements susvisés ;

- condamner les ETATS-UNIS D'AMERIQUE aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure de 3.300 € ;

- déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision nonobstant tout recours (sans caution) et à l'exclusion du cantonnement.

I.3. Le jugement dont appel.

Par le jugement attaqué du 25 septembre 2012, le Tribunal du travail de Bruxelles, statuant après un débat contradictoire, a déclaré l'action recevable et partiellement fondée.

Dans le corps du jugement, le tribunal a

- donné acte aux parties de ce que, compte tenu du licenciement de Monsieur V intervenu le 15 septembre 2011, elles avaient constaté que la demande relative au bénéfice d'une interruption de carrière était devenue sans objet ;

- modifié le calcul des arriérés de rémunération pour les heures supplémentaires effectué par Monsieur V pourtant non contesté comme tel par les ETATS-UNIS D'AMERIQUE ;

- décidé que Monsieur V n'avait pas droit à un sursalaire étant donné qu'il n'avait pas presté plus de 40 heures par semaine ;

- décidé que la demande relative aux arriérés de pécule de vacances simple n'était pas fondée ;

- décidé que la demande relative à l'indexation de la rémunération n'était pas fondée.

Aux termes du dispositif du jugement du 25 septembre 2012, le tribunal du travail a

- condamné les ETATS-UNIS D'AMERIQUE au paiement de la somme de 22.138,59 € à titre d'arriérés de rémunération pour heures supplémentaires, à augmenter des intérêts légaux à partir de chaque date de paie et des intérêts judiciaires à partir du 19 mars 2010 ;

- compensé les dépens ;

- condamné les ETATS-UNIS D'AMERIQUE aux frais de citation, s'élevant à 541,10 € ;

- déclaré qu'il n'y avait pas lieu à exécution provisoire.

III. OBJET DES APPELS – DEMANDES DES PARTIES EN DEGRE D'APPEL.

III.1.
Par leur requête et leurs conclusions d'appel, les ETATS-UNIS D'AMERIQUE, partie appelante au principal, demandent à la cour du travail :

- d'annuler le jugement entrepris et, faisant ce que les premiers juges auraient dû faire, de déclarer la demande initiale de Monsieur V irrecevable en raison d'un défaut de compétence et à tout le moins non fondée ;

- en conséquence, de réformer le jugement dans la mesure où la partie appelante est condamnée au paiement d'un montant de 22.138,59 € à titre d'arriérés de rémunération pour heures supplémentaires à augmenter des intérêts légaux à partir de chaque date de paie et des intérêts judiciaires à partir du 19 mars 2010 et aux frais de citation liquidés à un montant de 541,10 € ;

- de confirmer la décision des premiers juges en ce qu'ils estiment que les demandes de paiement d'arriérés de pécule de vacances simple et d'indexation de salaire sont non fondées ;

- de condamner l'intimé aux frais de l'instance en première instance et en appel, en ce compris les indemnités de procédure (2.200 € + 2.750 €).

III.2.
L'intimé postule, par ses conclusions de synthèse d'appel, que l'appel soit déclaré non fondé et que la cour du travail confirme le jugement du 25 septembre 2012 en ce qu'il s'est déclaré compétent pour connaître du litige et en ce qu'il a fait droit à la demande relative aux arriérés de rémunération fondé sur le régime de prestations de 40 heures par semaine (application de la loi du 16 mars 1971).

L'intimé demande que la partie appelante soit condamnée au paiement à ce titre de la somme de 31.475,06 € (20.983,38 € + 10.491,69 €) à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

A titre subsidiaire (en cas d'application de la loi du 14 décembre 2000), l'intimé postule la condamnation de la partie appelante au paiement de la somme de 29.811,18 € à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

L'intimé forme appel incident et sollicite la réformation du jugement en ce qu'il a statué sur la demande relative à l'indexation. Il demande que la cour, faisant ce que le tribunal du travail aurait dû faire, condamne la partie appelante au paiement de la somme de 6.878,62 € à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

Enfin, l'intimé demande que la partie appelante soit condamnée aux entiers dépens des deux instances et, à tout le moins, aux frais de citation (541,10 €) et de signification du jugement (1.961,24 €).

IV. DISCUSSION.

A. Sur le déclinatoire de compétence.

IV.1. Griefs et moyens de la partie appelante.

IV.1.1.
Les ETATS-UNIS D'AMERIQUE soulèvent à nouveau en degré d'appel et avant tout autre défense leur immunité de juridiction. Ils estiment ne pouvoir être attraits devant les juridictions belges dans une procédure initiée par Monsieur V

Ils approuvent le jugement du 25 septembre 2012 (feuillet 5) en ce que celui-ci rappelle le principe de l'immunité de juridiction des Etats, règle de droit coutumier international qui interdit aux juridictions d'un Etat d'exercer leur pouvoir de juger sur un autre Etat qui n'y a pas consenti.

Ils admettent que l'immunité de juridiction des Etats n'est pas absolue mais ne semblent pas d'accord pour considérer que le critère par lequel on distingue un acte de souveraineté - bénéficiant de l'immunité de juridiction – d'un acte de gestion – qui en principe n'en bénéficie pas – est la « *nature* » de cet acte et non sa finalité.

Par ailleurs, ainsi que le relève le jugement dont appel (feuillet 11), « *les ETATS-UNIS D'AMERIQUE ne semblent pas contester l'application des dispositions de la Convention des Nations Unies* [sur les immunités juridictionnelles des Etats et de leurs biens] *du 2 décembre 2004* ».

Dans leurs conclusions d'appel (pages 9 à 15), les ETATS-UNIS D'AMERIQUE procèdent à un examen des dispositions de cette Convention, en particulier de son article 11, § 2, ainsi que de la jurisprudence (essentiellement étrangère) qui tend à interpréter de manière stricte l'exception que constitue cet article au principe de l'immunité de juridiction.

Ils relèvent que les premiers juges ont justement considéré que, pour apprécier si les ETATS-UNIS D'AMERIQUE pouvaient ou non faire valoir leur immunité de juridiction, il convenait de déterminer la nature exacte des fonctions exercées par Monsieur \

En revanche, ils critiquent le jugement dont appel en ce que celui-ci aurait limité son examen à la question de savoir si Monsieur \ était en contact avec du personnel diplomatique, s'il occupait une position hiérarchique supérieure ou si son contrat contenait une clause de confidentialité (feuillets 12-13 du jugement).

Ils se réfèrent à ce sujet à une jurisprudence de la CEDH qui enseigne que, pour contrôler si une juridiction nationale a correctement estimé qu'un travailleur effectuait « *des fonctions spécifiques relevant de l'exercice de la puissance publique* », il y avait lieu d'examiner, non

pas si ce travailleur était chargé de missions diplomatiques ou était membre du personnel diplomatique au sens de la Convention de Vienne de 1961 sur les relations diplomatiques, mais bien si le travailleur « *a exécuté des tâches liées à l'exercice de la souveraineté* » (arrêt Cudak c Lituanie, CEDH 23 mars 2010, 15869/02) ou des fonctions qui sont « *liées aux intérêts supérieurs de l'Etat* » (arrêt Sabeh El Leil c France, CEDH 29 juin 2011, 34869/05).

Ils ajoutent que, pour faire la distinction entre les fonctions qui contribuent au service public et les autres, le point de départ doit être la détermination propre de l'Etat étranger (en l'occurrence, les ETATS-UNIS), bien que la véracité de cette détermination puisse être vérifiée par les tribunaux locaux (cf. l'arrêt Sabeh El Leil c France).

Enfin, ils font observer que le droit d'accès à un tribunal, reconnu par l'article 6, § 1er de la Convention européenne des Droits de l'Homme, n'est pas absolu : la Cour européenne des Droits de l'Homme analyse les conditions auxquelles l'immunité de juridiction d'un Etat étranger poursuit un but légitime et présente un rapport raisonnable de proportionnalité.

IV.1.2.
Faisant application des principes et de la jurisprudence énoncés ci-dessus, les ETATS-UNIS D'AMERIQUE soutiennent qu'en l'espèce, Monsieur V a exercé des tâches et des responsabilités directement liées à la manière dont les ETATS-UNIS organisent l'exécution de leurs pouvoirs publics – et plus particulièrement à la manière dont les ETATS-UNIS protègent leur sécurité publique et leurs archives au sein des locaux de leur ambassade à Bruxelles.

Ils relèvent à cet égard, les éléments suivants (en résumé) :

- Monsieur V a été employé à temps plein par l'Ambassade des ETATS-UNIS D'AMERIQUE en tant qu' « Assistant Informatique » auprès du Centre des systèmes d'information (*Information Systems Centre* – ISC) du Bureau de gestion de l'informatique (*Information Management Office* – IMO). Le rôle premier des membres du personnel affecté à l'IMO serait d'assurer la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des actifs du système d'information, en ce compris les *hardware*, *software* et les informations qui y sont traitées, stockées et communiquées ;

- Le descriptif des fonctions de Monsieur V (pièce 12 du dossier de la partie appelante) révèlerait que Monsieur V avait pour mission de s'assurer que tant le *software* que le *hardware* rencontraient les standards IRM exigés par le *Department of State* (Département d'Etat) ainsi que les exigences en matière de sécurité diplomatique ; qu'il devait appliquer les mesures de sécurité nécessaires afin de contrôler les systèmes informatiques et qu'il lui était demandé de travailler en coopération avec le *Senior LAN Manager* et le *Post Information Security Officer* afin d'assurer la maintenance du système informatique, de fournir une

assistance dans la gestion du réseau à ces personnes, particulièrement concernant les implications possibles en matière de sécurité ;

- Monsieur V devait en outre maintenir opérationnel le *software* pour les réseaux, installer des mises à jour pour le *software* et exécuter des sauvegardes des programmes, ceci afin de sauvegarder les archives des missions et ambassades (pièce 13 du dossier de la partie appelante). Or les archives et documents de la mission sont inviolables ;

- Enfin, en sa qualité d'Assistant informatique, Monsieur V avait, selon les dires de la partie appelante, un accès libre et illimité à des informations dites « *sensitive but unclassified* » (sensibles mais non confidentielles) disponibles sur le réseau informatique de l'Ambassade. En effet, Monsieur V avait un accès d'administrateur au système, ce qui lui octroyait un degré élevé d'accès à tous les aspects des réseaux non confidentiels du Département d'Etat, y compris l'information sensible ;

- Compte tenu de la nature de l'information sensible (telle que décrite en pages 22 et 23 des conclusions de la partie appelante) à laquelle Monsieur V avait accès et de l'inviolabilité des documents de la mission, il ne pourrait être exigé des ETATS-UNIS qu'ils démontrent concrètement quelles informations et documents se trouvent sur le réseau de l'Ambassade et auxquels Monsieur V a effectivement eu accès ;

- Le fait que Monsieur V ait accompli ses tâches sous la supervision d'un *Senior LAN Manager* ne suffit pas pour conclure que sa performance individuelle des tâches ne serait pas étroitement liée à l'exercice de l'autorité gouvernementale des ETATS-UNIS ;

- Il importe peu que Monsieur V , en sa qualité d'Assistant informatique, effectuait également des tâches qui ne font pas spécifiquement partie de la fonction publique des ETATS-UNIS : l'article 11, § 2, a) de la Convention des Nations Unies ne contient pas un critère quantitatif qui ferait dépendre l'immunité de juridiction d'un pourcentage minimum de tâches liées à l'exécution par l'Etat étranger de ses pouvoirs souverains que les membres de son personnel engagé localement devraient exécuter.

Les ETATS-UNIS d'AMERIQUE déduisent de l'ensemble des considérations qui précèdent que Monsieur V a rempli une fonction qui était essentielle au bon fonctionnement de la fonction publique de l'Ambassade, tant d'un point de vue organisationnel que sécuritaire, c'est-à-dire des « *fonctions particulières dans l'exercice de la puissance publique* » comme défini à l'article 11, § 2, a) de la Convention des Nations Unies.

En conséquence, les cours et tribunaux belges ne pourraient se déclarer compétents pour connaître des demandes formées par Monsieur V à l'encontre des ETATS-UNIS D'AMERIQUE.

IV.1.3.
En plaidoirie, les conseils des ETATS-UNIS D'AMERIQUE soulèvent un autre moyen d'incompétence des juridictions du travail belges, tiré de ce que la contestation soumise au tribunal et à présent à la cour du travail concernerait les relations collectives de travail entre l'Etat et les membres de son personnel.

Ils se réfèrent à ce sujet à la pièce 10 du dossier de l'intimé, étant une lettre collective du personnel de l'Ambassade des ETATS-UNIS en Belgique, de septembre 2013, signée par une centaine de personnes, par laquelle les signataires annoncent la décision de l'employeur d'instaurer le régime des 38 heures/semaine en faveur de tous les membres du personnel et remercient Monsieur V pour son engagement en attribuant cette décision au procès mené par celui-ci et à la décision de justice intervenue.

IV.2. Examen des moyens.

IV.2.1.
Il est bien établi dans la coutume internationale que seuls les actes « *jure imperii* » de l'Etat peuvent bénéficier de l'immunité de juridiction (C.I.J., *Immunité juridictionnelle de l'Etat* (Allemagne c Italie ; Grèce (intervenant), 3 février 2012, Rec., 2012, §§ 59 et 61).

La jurisprudence belge (cf. Cass., 11 juin 1903, *Pas.*, 1903, I, 294) et particulièrement celle de la Cour du travail de Bruxelles , est fixée en ce sens qu'il y a lieu de s'attacher à la nature de l'acte pour déterminer s'il s'agit d'un acte de souveraineté ou d'un acte de gestion : l'engagement, le paiement de la rémunération (en ce compris l'assujettissement à la sécurité sociale) et le licenciement d'un membre du personnel administratif et technique d'une ambassade, à savoir du personnel qui n'est pas chargé d'une mission diplomatique, sont généralement considérés comme des actes de gestion privée, que tout employeur privé peut accomplir et qui n'échappent donc pas à la compétence des tribunaux belges (en ce sens notamment : Cour trav. Bruxelles, 22 septembre 1992, Pas., II, 104 ; Cour trav. Bruxelles, 1er avril 2009, RG 49.521, disponible sur www.terralaboris.be ; Cour trav. Bruxelles, 15 septembre 2011, J.T.T., 2012, p. 83 ; Cour trav. Bruxelles, 3 mai 2012, RG 2010/AB/1214, disponible sur www.juridat ; Cour trav. Bruxelles, 9 janvier 2013, RG 2010/AB/374, disponible sur www.terralaboris.be).

IV.2.2.
La Convention des Nations Unies sur les immunités juridictionnelles des Etats et de leurs biens du 2 décembre 2004, qui propose une codification en la matière, adopte cette approche. Elle repose, en effet, sur la distinction entre acte de souveraineté ou d'autorité et acte de commerce ou de gestion.

Bien que cette Convention ne soit pas encore entrée en vigueur, faute d'un nombre suffisant d'Etats l'ayant ratifiée, elle constitue le reflet du droit coutumier. C'est, dès lors, à bon droit que le jugement attaqué du 25 septembre 2012 s'y réfère.

Dans sa deuxième partie, « *Principes généraux* », article 5, elle pose le principe de l'immunité dans les termes suivants :

> « *Un Etat jouit, pour lui-même et pour ses biens, de l'immunité de juridiction devant les tribunaux d'un autre Etat, sous réserve des dispositions de la présente Convention.* ».

Dans sa troisième partie, « *Procédures dans lesquelles les Etats ne peuvent pas invoquer l'immunité* », elle énumère les exceptions à ce principe.

Il en résulte que l'immunité est la règle et la compétence, l'exception.

Entre autres exceptions, la Convention des Nations Unies stipule que les Etats ne peuvent pas invoquer l'immunité de juridiction devant un tribunal d'un autre Etat dans les procédures se rapportant aux contrats de travail :

« *Article 11 Contrats de travail*

1. A moins que les Etats concernés n'en conviennent autrement, un Etat ne peut invoquer l'immunité de juridiction devant un tribunal d'un autre Etat, compétent en l'espèce, dans une procédure se rapportant à un contrat de travail entre l'Etat et une personne physique pour un travail accompli ou devant être accompli, en totalité ou en partie, sur le territoire d'un autre Etat. ».

2. Le paragraphe 1 ne s'applique pas :

a) Si l'employé a été engagé pour s'acquitter de fonctions particulières dans l'exercice de la puissance publique ;

b) Si l'employé est :

(i) Agent diplomatique, tel que défini dans la Convention de Vienne sur les relations diplomatiques de 1961 ;

(ii) Fonctionnaire consulaire, tel que défini dans la Convention de Vienne sur les relations consulaires de 1963 ;

(iii) Membre du personnel diplomatique d'une mission permanente auprès d'une organisation internationale, ou d'une mission spéciale, ou s'il est engagé pour représenter un Etat lors d'une conférence internationale, ou

(iv) S'il s'agit de toute autre personne jouissant de l'immunité diplomatique ;

c) Si l'action a pour objet l'engagement, le renouvellement de l'engagement ou la réintégration d'un candidat ;

d) Si l'action a pour objet le licenciement ou la résiliation du contrat d'un employé et si, de l'avis du chef de l'Etat employeur, cette action risque d'interférer avec les intérêts de l'Etat en matière de sécurité ;

e) Si l'employé est ressortissant de l'Etat employeur au moment où l'action est engagée, à moins qu'il n'ait sa résidence permanente dans l'Etat du for, ou

f) Si l'employé et l'Etat employeur en sont convenus autrement par écrit, sous réserve de considérations d'ordre public conférant aux tribunaux du for juridiction exclusive en raison de l'objet de l'action. ».

Il ressort de l'annexe à la Convention ayant pour but d'énoncer les points convenus en ce qui concerne la compréhension de certaines dispositions de la Convention, que la référence aux « *intérêts en matière de sécurité* » de l'Etat employeur, à l'alinéa d) du paragraphe 2 de l'article 11, « *vise essentiellement à traiter des questions relatives à la sécurité nationale et à la sécurité des missions diplomatiques et des postes consulaires* ». Il est également rappelé dans cette annexe qu' « *aux termes de l'article 41 de la Convention de Vienne sur les relations diplomatiques de 1961 et de l'article 55 de la Convention de Vienne sur les relations consulaires de 1963, toutes les personnes visées dans ces articles ont le devoir de respecter les lois et règlements du pays hôte, y compris la législation du travail. Parallèlement, aux termes de l'article 38 de la Convention de Vienne sur les relations diplomatiques de 1961 et de l'article 71 de la Convention de Vienne sur les relations consulaires de 1963, l'Etat d'accueil doit exercer sa juridiction sur ces personnes de façon à ne pas entraver de manière excessive l'accomplissement des fonctions de la mission ou du poste consulaire.* ».

IV.2.3.

En l'espèce, Monsieur V , ressortissant belge, recruté en Belgique et exécutant le contrat de travail en Belgique, n'occupe aucune des fonctions et n'exerce aucune des prérogatives visées par la Convention de Vienne sur les relations diplomatiques de 1961 et par la Convention de Vienne sur les relations consulaires de 1963.

La réclamation dont Monsieur V a saisi le tribunal du travail concerne le respect de la législation belge du travail.

Cette réclamation ne porte pas sur une situation impliquant une appréciation souveraine des ETATS-UNIS D'AMERIQUE. Les demandes sont relatives à des actes qui sont similaires à ceux qui sont posés par une personne civile dans le cadre de relations régies par le droit du

travail : accorder ou non une interruption de carrière à l'employé ; respecter la législation sur le temps de travail et celle sur les vacances ; indexer ou non la rémunération.

Il s'agit d'actes de gestion privée.

L'examen de la réclamation n'est pas de nature à affecter les activités diplomatiques des ETATS-UNIS ; il n'entrave pas l'accomplissement des fonctions de ses services.

Par ailleurs, le litige n'est pas collectif : il est intenté par une personne physique défendant ses intérêts individuels à l'encontre de son employeur. Le fait que la décision judiciaire à intervenir puisse, le cas échéant, avoir une incidence sur la reconnaissance par l'employeur des droits identiques des autres membres du personnel n'a pas pour effet de rendre le litige collectif.

Les éléments ci-dessus militent en faveur de l'écartement du déclinatoire de compétence.

IV.2.4.
Même au regard des dispositions de la Convention des Nations Unies sur les immunités juridictionnelles des Etats et de leurs biens du 2 décembre 2004 (qui n'est pas applicable telle quelle en l'espèce, notamment parce qu'elle n'a pas été signée par les ETATS-UNIS D'AMERIQUE, mais qui fournit une indication utile sur l'état du droit international), la thèse de la partie appelante ne paraît pas pouvoir être suivie.

En effet, les ETATS-UNIS D'AMERIQUE interprètent l'article 11 d'une manière trop extensive : selon leur conception, il suffirait, pour que l'immunité de juridiction soit maintenue, que l'employé remplisse une fonction qui est « *essentielle au bon fonctionnement de la fonction publique de l'ambassade, tant du point de vue organisationnel que sécuritaire* » (conclusions de la partie appelante, page 24).

Or, tel n'est pas le cas : il ressort expressément de l'article 11, 2, a) qu'il n'est dérogé à la règle de non-immunité dans les litiges relatifs aux contrats de travail, que « *si l'employé a été engagé pour s'acquitter de fonctions particulières dans l'exercice de la puissance publique* ».

Ainsi que le relève très justement l'intimé, ce texte est le résultat d'un compromis et les formulations successives qui ont été proposées avant l'adoption du texte final reflètent la volonté des Etats membres de restreindre la portée des exceptions à la règle de non-immunité. Les termes choisis ont toute leur importance : il ne s'agit pas « *d'employé engagé en vue de s'acquitter de services liés à l'exercice de la puissance publique* » mais bien « *d'employé engagé pour s'acquitter de fonctions particulières dans l'exercice de la puissance publique* ».

Au vu du texte adopté, l'exception suppose que l'employé, par les tâches et les responsabilités qui lui sont confiées par l'Etat employeur, participe à l'exercice de prérogatives caractéristiques de la puissance souveraine de cet Etat. Le fait de participer à des tâches le cas échéant essentielles au bon fonctionnement de l'Ambassade est insuffisant (tous les membres du personnel y participent).

Il a été jugé dans l'arrêt Sabeh El Leil (précité) que les exceptions à la règle de non-immunité devant un tribunal d'un autre Etat dans une procédure se rapportant à un contrat de travail doivent être strictement interprétées.

En l'espèce, Monsieur V a été engagé en tant qu' Assistant Informatique.

Il n'est mentionné nulle part dans le contrat de travail ni dans le descriptif de la fonction (pièces 1 et 12 du dossier de la partie appelante), que Monsieur V a été engagé pour s'acquitter de fonctions dans l'exercice de la puissance publique des ETATS-UNIS D'AMERIQUE.

Monsieur V. était administrateur système (« *Systems Administrator* »), ce qui suivant le descriptif de la fonction (pièce 12 du dossier de la partie appelante) lui conférait :

- la mission principale (50% de ses responsabilités) d'assister le senior LAN Manager dans sa tâche d'administration de toutes les opérations réseau dites « *unclassified* » (non classées) : maintenir opérationnel le software des réseaux, configurer l'équipement et s'assurer que le software et le hardware rencontrent les besoins du Département d'Etat IRM ; s'assurer toutes les communications aux réseaux sont opérationnelles et rencontrent les prescriptions standard ;
- à 35%, des tâches de « *Help Desk Support* » (aide pour résoudre des problèmes techniques rencontrés par les utilisateurs) ;
- à 10%, la tâche d'aider le Senior LAN Manager pour la planification et la conception des systèmes ;
- à 5%, d'autres tâches.

Il s'agit de tâches de nature technique, comme il s'en rencontre dans la plupart des entreprises d'une certaine dimension.

Les ETATS-UNIS D'AMERIQUE s'appuient sur un document 12 FAM 540 (pièce 11 de leur dossier) pour soutenir que Monsieur V. avait accès à des informations « *sensitives but unclassified* » (sensibles mais non classées). Ce document contient un descriptif général de ce qui est considéré comme des données « *sensitives but unclassified* ».

Ainsi que le relève pertinemment Monsieur V en page 28 de ses conclusions de synthèse, la grande majorité des informations décrites dans ce document n'apparaissent pas spécifiques à l'exercice de la puissance souveraine des ETATS-UNIS : il s'agit

d'informations relatives au personnel, aux secrets d'affaires, aux investigations en cours, celles qui permettent d'approcher le niveau de sécurité des infrastructures ou des personnes, celles relatives aux plans et construction, les correspondances avec les avocats, qui certes sont confidentielles mais se retrouvent également dans les entreprises privées.

En outre, il n'est pas établi que Monsieur V avait effectivement accès à ces données. A cet égard, le témoignage d'un sieur Aaron L produit par les ETATS-UNIS D'AMERIQUE (pièce 13 de leur dossier) n'est nullement probant dès lors qu'il n'est pas contesté que ce prétendu témoin (non affecté à Bruxelles et n'ayant jamais côtoyé l'intimé) était ressortissant américain sous statut de fonctionnaire occupé à Washington puis à Londres et n'ayant jamais été occupé au sein de l'Ambassade belge.

IV.2.5.
Il résulte de l'ensemble des éléments qui précèdent que le déclinatoire de compétence ne peut être suivi, l'objet du litige ne relevant pas du principe coutumier de l'immunité de juridiction.

C'est dès lors à bon droit que le Tribunal du travail de Bruxelles s'est déclaré compétent pour connaître du litige.

B. Sur les demandes liées à la réglementation du temps de travail.

IV.3. <u>Loi applicable aux relations contractuelles.</u>

IV.3.1.
Les parties s'accordent sur le droit applicable à leur relation de travail, à savoir le droit belge.

Dans l'acte introductif d'instance, Monsieur V invoquait, comme fondement juridique à ses demandes tendant au paiement d'arriérés de rémunération et de sursalaires pour heures supplémentaires, la réglementation belge en matière de temps de travail, à savoir : tant la loi du 16 mars 1971 sur le travail que la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public.

Le tribunal du travail a retenu que la loi applicable était celle du 16 mars 1971.

Les ETATS-UNIS D'AMERIQUE critiquent cette décision et demandent à la cour d'appliquer les dispositions de la loi du 14 décembre 2000. Ils relèvent que cette loi s'applique, selon son article 4, aux travailleurs occupés dans le secteur public, alors que la loi sur le travail du 16 mars 1971 ne s'applique pas au secteur public conformément à son article 3.

IV.3.2.
A l'instar des premiers juges, la cour décide que la loi applicable est celle du 16 mars 1971 sur le travail.

L'article 1er, alinéa 1er de la loi du 16 mars 1971 dispose que la loi s'applique aux *travailleurs* et aux *employeurs*.

Les membres du personnel technique et administratif recrutés en Belgique par les Etats étrangers doivent, en règle, être considérés comme des travailleurs et les Etats étrangers, qui les occupent, comme des employeurs au sens de l'article 1er, alinéa 1er de la loi du 16 mars 1971. Le critère est l'existence d'un contrat de travail.

L'article 3, § 1er, 1° de la loi du 16 mars 1971 énonce que les dispositions du chapitre III (sections 1 et 2 et 4 à 7) ne sont pas applicables aux personnes occupées par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public, sauf si elles sont occupées par des établissements exerçant une activité industrielle ou commerciale ou par des établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène.

L'exclusion – partielle – visant les personnes occupées par l'Etat, les provinces, les communes et les établissements publics qui en dépendent ne permet pas d'écarter du champ d'application de la loi les Etats étrangers, lesquels ne peuvent être assimilés aux pouvoirs publics belges.

Les ETATS-UNIS D'AMERIQUE relèvent que l'article 29 de la loi du 16 mars 1971 renvoie à l'article 28, § 4, suivant lequel, « *pour l'application des articles 26 bis et 29 il faut tenir compte de la durée du travail fixée par la convention collective de travail applicable à l'entreprise (conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires) même si elle n'a pas été rendue obligatoire par arrêté royal* ».

Ils font valoir que, ni la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, ni la loi du 16 mars 1971 ne s'appliquent aux personnes occupées par l'Etat, les provinces et les communes.

Cet argument ne conduit pas à une analyse différente.

Les pouvoirs publics dont il est question dans les lois précitées sont les pouvoirs publics belges.

La loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public dispose, en son article 4, qu'elle s'applique aux travailleurs occupés dans le secteur public et à leurs employeurs à l'exclusion :

1. des établissements exerçant une activité industrielle ou commerciale ou par des établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène ;
2. des travailleurs contractuels recrutés pour des besoins à l'étranger.

Comme le relève le jugement dont appel (16ème feuillet), la définition du champ d'application de la loi du 14 décembre 2000 ne permet pas de conclure qu'elle s'applique à une ambassade belge d'un Etat étranger.

IV.4. Conséquences de l'application de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

IV.4.1. Durée du travail.

L'article 19, alinéa 1er de la loi sur le travail indique toujours que « *La durée du travail des travailleurs ne peut excéder huit heures par jour ni 40 heures par semaine* ».

Cette limite a cependant été ramenée à 39 heures à partir du 1er janvier 1999 en application de l'article 48 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

Elle a ensuite été réduite à 38 heures depuis le 1er janvier 2003 en application des articles 2 et 3 de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie.

Suivant l'article 2, § 1er, de la loi du 10 août 2001, le passage aux 38 heures devait intervenir par le biais d'une convention collective de travail conclue avant le 1er janvier 2003 ou, à défaut, par le biais d'un règlement de travail en vigueur au 1er janvier 2003.

Pour les travailleurs auxquels aucune convention collective ni aucun règlement de travail réduisant le temps de travail à 38 heures par semaine n'était applicable au 1er janvier 2003, l'article 2, § 2 a prévu que « *la limite de 40 heures par semaine prévue à l'article 19 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est réduite à 38 heures pour les travailleurs à temps plein qui entrent dans le champ d'application du chapitre III, section II, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et qui, au 1er janvier 2003, ne bénéficient pas d'une limitation de la durée hebdomadaire de travail conforme au § 1er* ».

La loi précise que les diminutions de la durée du travail résultant de l'application de la présente loi ne peuvent entraîner en aucun cas une diminution de la rémunération (article 28, § 3).

Des dépassements de la durée de 38 heures par semaine maximum ne sont autorisés qu'à la condition que, pendant une période d'un trimestre, il ne soit pas travaillé en moyenne plus de 40 heures par semaine (article 26 bis de la loi sur le travail). La période de référence peut

être prolongée notamment lorsque le règlement de travail et, le cas échéant, la convention collective de travail indiquent au moins la durée hebdomadaire moyenne de travail ainsi que le nombre d'heures de travail à prester sur la période de référence, dont la durée ne peut excéder une année.

IV.4.2. Sursalaire pour travail supplémentaire.

Le travail supplémentaire est défini par l'article 29, § 2 de la loi sur le travail comme étant, « *tout travail effectué au-delà de 9 heures par jour ou de 40 heures par semaine ou des limites inférieures fixées conformément à l'article 28* (c'est-à-dire par une convention collective de travail) ».

L'article 29, § 1er, dispose que « *le travail supplémentaire est rémunéré à un montant qui dépasse de 50 p.c. au moins celui de la rémunération ordinaire. Cette majoration est portée à 100 p.c. lorsque le travail supplémentaire est effectué un dimanche ou pendant les jours de repos accordés en vertu de la législation sur les jours fériés* ».

Suivant l'arrêté royal du 11 décembre 1998 pris en exécution du § 3 de l'article 48 de la loi du 26 juillet 1999 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, qui a introduit le régime des 39 heures de travail par semaine au maximum à partir du 1er janvier 1999, un sursalaire est dû à partir de la 41ème heure.

Comme relevé dans le jugement dont appel (18ème feuillet), suite à la réduction du temps de travail à 38 heures par semaine à partir du 1er janvier 2003, un arrêté royal devait être pris afin de déterminer les modalités de suppression du sursalaire en deçà de la limite de 40 heures fixée à l'article 29, § 2, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (article 2, § 4 de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie).

A défaut d'arrêté royal, la Cour du travail est d'avis, comme les premiers juges et une bonne partie de la doctrine, que pour les travailleurs dont la durée du temps de travail est déterminée par la loi (et non par une convention collective de travail), le sursalaire est dû à partir de la 41ème heure.

IV.4.3. Application.

Monsieur V a été engagé pour effectuer un travail à temps plein.

L'article 2 de son contrat de travail du 30 juillet 1999 stipule que l'horaire de travail à respecter par l'employé s'établit comme suit : du lundi au vendredi de 8 heures à 17 heures (avec une heure de pause pour le repas de midi), soit au total 40 heures par semaine.

Aucune réduction de la durée du temps de travail à 38 heures par semaine n'est intervenue à partir du 1er janvier 2003.

Monsieur V réclame en conséquence la rémunération pour l'heure de travail prestée en plus depuis son engagement et pour les deux heures prestées en plus depuis le 1er janvier 2003.

Cette demande apparaît fondée. En effet, Monsieur V a toujours exécuté 40 heures de travail par semaine depuis le 2 août 1999 alors qu'il n'aurait dû effectuer que 39 heures et il aurait dû bénéficier d'une réduction de son temps de travail à 38 heures à partir du 1er janvier 2003 et ce, sans réduction de salaire.

Il n'a pas bénéficié d'un repos compensatoire pour ces heures prestées au-delà de la durée légale du travail.

En conséquence, le salaire convenu ne couvrait que les 39 et ensuite les 38 premières heures prestées.

Monsieur V a donc droit à la rémunération pour les prestations des 39ème et 40ème heures.

Pour ce poste, il réclame la somme de 20.983,38 € (montant corrigé par rapport à celui accordé par le tribunal du travail, qui a comptabilisé deux heures supplémentaires à dater de l'entrée en service et non à dater du 1er janvier 2003). Ce montant n'est pas contesté comme tel par la partie adverse.

Par contre, Monsieur V ne peut prétendre aux sursalaires étant donné qu'il n'a pas effectué plus de 40 heures par semaine.

Le jugement dont appel sera donc confirmé mais le montant brut de la condamnation à charge des ETATS-UNIS D'AMERIQUE sera réduit à 20.983,38 € au lieu des 22.138,59 € alloués par les premiers juges.

C. Sur la demande relative aux pécules de vacances simples.

IV.5.
Monsieur V a bénéficié de 20 jours de vacances par an depuis son entrée en service.

Dès lors que les ETATS-UNIS D'AMERIQUE soutiennent que la loi du 14 décembre 2000 s'applique à la relation de travail qui existait entre les parties, Monsieur V réclame le paiement d'arriérés de rémunération correspondant à quatre jours de vacances

par an depuis son entrée en service (soit la somme de 7.982,84 €) et ce, sur la base de l'article 9 de la loi du 14 décembre 2000 qui octroie aux travailleurs du secteur public un droit à un congé annuel de vacances payé dont la durée minimale est de vingt-quatre jours ouvrables pour des prestations complètes.

A bon droit le jugement dont appel a décidé que la loi du 14 décembre 2000 n'était pas applicable à la relation de travail entre Monsieur V et l'Ambassade des ETATS-UNIS D'AMERIQUE.

La cour adopte la même position pour les motifs développés plus haut.

Les premiers juges ont vérifié si les dispositions applicables en l'espèce (à savoir l'arrêté royal du 28 juin 1971 modifiant et coordonnant la loi sur les vacances annuelles et l'arrêté royal du 30 mars 1867 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés) conféraient un droit à des jours de vacances supplémentaires à Monsieur V (21ème feuillets). Ils sont arrivés à la conclusion que Monsieur V , étant occupé en régime de cinq jours par semaine, n'avait droit qu'à vingt jours de vacances par an.

Monsieur V ne critique en rien les considérations du jugement, lesquelles sont correctes et bien vérifiées.

Le jugement sera confirmé sur ce point.

D. Sur l'indexation de la rémunération (appel incident).

IV.6.
Monsieur V. prétend avoir bénéficié depuis son engagement d'un système d'indexation annuelle automatique du salaire appliqué à une période précise et contribuant à maintenir un ajustement à la hausse du salaire très proche de l'application de l'indexation salariale (ses conclusions de synthèse, page 48).

Il invoque des éléments factuels qu'il décrit en pages 45, 46 et 47 de ses conclusions de synthèse et notamment :

- De 1988 jusqu'à la fin des années 90, le système d'indexation retenu était celui « Fabrimetal » (pièce 18 du dossier de l'intimé au principal) ;

- A partir de 1999, ce système est modifié mais maintenu : l'Ambassade applique un pourcentage d'augmentation fondé sur les rapports annuels sur les salaires en Belgique de « Watson Wyatt » ; l'époque d'adaptation est alors située entre mars et mai de chaque année ;

- En 2008, l'Ambassade n'octroie que 1,5 % d'indexation alors que l'application du système « Watson Wyatt » aurait dû donner, selon Monsieur V , un résultat de 3,4% (et l'index santé pour la période du 28 février 2007 au 31 août 2008, un résultat de 5,55%) ;

- En 2009, une indexation a été appliquée à la période de paie n°7 (cf. fiche de paie du 11 avril 2009) d'un taux de 3%. Les bases de calcul de cette adaptation salariale n'ont pas été précisées.

- En 2010, le Gouvernement américain a décidé un gel des salaires pour une période de 2 ans, ayant pour conséquence la non-application du système d'indexation à partir de 2011.

- Le salaire de Monsieur V. a néanmoins été augmenté en juillet 2011 par application du système « *step increase* » non touché par la mesure de gel.

Monsieur V réclame, dès lors, à l'Ambassade des ETATS-UNIS D'AMERIQUE une régularisation salariale au titre d'indexation annuelle des salaires sur la base du système « Watson Wyatt » pour 2008 (partiellement), 2009, 2010 et 2011.

Il fonde sa demande sur un usage en vigueur au sein de l'Ambassade. Il invoque l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, qui place l'usage en dernière position dans la hiérarchie des sources des obligations dans les relations de travail entre employeurs et travailleurs.

IV.7.
Les ETATS-UNIS D'AMERIQUE ne contestent pas avoir adapté chaque année la rémunération des employés et ce, même en 2008, 2009 et 2010, ce qui n'est pas contesté par Monsieur V .

Ils relèvent que cette adaptation n'est pas fondée sur une augmentation de l'indice des prix à la consommation ou sur l'indice santé mais est décidée unilatéralement chaque année depuis 1999 sur la base d'une analyse faite par la division de l'emploi d'outre-mer (« *Overseas Employment division* ») du département d'Etat (« *Département of State* ») des données salariales contenues dans le rapport de rémunération publié par « Watson Wyatt ».

Ils soutiennent, dès lors, qu'il ne peut être déduit de la simple adaptation annuelle des salaires un droit pour les employés de l'Ambassade à une adaptation basée sur un critère invariable, le pourcentage de l'augmentation étant laissé à l'entière discrétion de l'Ambassade.

IV.8.
Ainsi que le constate le jugement dont appel (22ème feuillet), aucune disposition ne figure dans le contrat de travail de Monsieur V . L'absence d'indexation ne peut en tout cas pas être considérée comme une modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail, la rémunération n'ayant pas été réduite.

Monsieur V invoque un usage en vigueur au sein de l'Ambassade des ETATS-UNIS depuis 1999.

Ainsi que le rappelle la Cour de cassation, notamment dans son arrêt du 23 mai 2005, RG S.04.0006.F (disponible sur www.jura.be), « *Pour s'incorporer à la convention des parties, ainsi que le prévoient les articles 1135 et 1160 du Code civil, la règle invoquée par l'une d'elles à titre d'usage doit, ainsi que l'exprime l'arrêt, satisfaire à des conditions de généralité, de fixité et de constance ou régularité. Si l'une de ces conditions fait défaut ou vient à disparaître, le juge ne peut plus reconnaître à la règle invoquée la valeur d'un usage conventionnel* ».

En l'espèce, la cour constate que l'usage invoqué n'a pas été appliqué en 2008, 2009 et 2010. En conséquence, la condition de constance fait défaut, de sorte qu'il ne peut être soutenu que l'usage existait encore à l'époque litigieuse.

En outre, la condition de fixité n'est pas rencontrée, dès lors que Monsieur V et l'organisation représentative des travailleurs au sein de l'Ambassade, Trinea, ont dû réclamer – d'ailleurs en vain – communication des données pour pouvoir déterminer la manière de calculer l'adaptation salariale vantée.

En conséquence c'est lors à bon droit que le jugement dont appel a rejeté ce chef de demande.

L'appel incident est non fondé.

E. Sur les dépens.

IV.9.
Le jugement dont appel a compensé les dépens au motif que chacune des partie succombait partiellement.

A raison Monsieur V relève qu'il a été contraint d'entamer la procédure judiciaire en raison de l'absence de réponse satisfaisante fournie par l'Ambassade des ETATS-UNIS au courrier de son conseil du 13 août 2009.

A raison également il invoque la nécessité de recourir à la citation, compte tenu de la nature de la partie adverse et ensuite à la signification du jugement dès lors que celle-ci restait sans réaction pendant des mois après le prononcé du jugement du 25 septembre 2012.

En conséquence, la cour décide de réformer le jugement dont appel et de mettre à charge des ETATS-UNIS D'AMERIQUE le montant de l'indemnité de procédure de première instance.

IV.10.
Devant la cour du travail, les deux parties succombent respectivement sur les objets de leur appel principal et incident.

Cependant, les chefs sur lesquels les ETATS-UNIS D'AMERIQUE succombent sont plus élevés et il n'apparaît pas que Monsieur V aurait interjeté appel sur l'indexation des salaires s'il n'y avait eu l'appel principal.

En conséquence, les dépens d'appel seront également mis à charge des ETATS-UNIS D'AMERIQUE, en ce compris les frais de signification du jugement.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les deux parties,

Déclare l'appel principal recevable mais non fondé.

Déclare l'appel incident recevable mais non fondé.

En conséquence, confirme le jugement dont appel sous la seule émendation du montant de la condamnation principale qui est réduit à 20.983,38 € en lieu et place des 22.138,59 €.

Condamne les ETATS-UNIS D'AMERIQUE aux entiers dépens des deux instances, liquidés à ce jour aux sommes de :

541,40 € de frais de citation
2.200 € d'indemnité de procédure de première instance
1.954,34 € de signification
2.750 € d'indemnité de procédure d'appel,
Soit un total de 7.445,74 Euros.

Ainsi arrêté par :

Loretta CAPPELLINI, président,
Luc MILLET, conseiller social au titre d'employeur,
Robert PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Christiane EVERARD, greffier

Christiane EVERARD, Robert PARDON, Loretta CAPPELLINI,

Monsieur Luc MILLET, conseiller social au titre d'employeur, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.
Conformément à l'article 785 du Code judiciaire l'arrêt sera signé par Monsieur Robert PARDON, conseiller social au titre d'employé, et Madame Loretta CAPPELLINI, Président.

Le Greffier,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 07 octobre 2015, où étaient présents :

Loretta CAPPELLINI, président,

Christiane EVERARD, greffier

Christiane EVERARD, Loretta CAPPELLINI,