



Numéro du répertoire 2019 /
R.G. Trib. Trav. 16/3695/A
Date du prononcé 25 octobre 2019
Numéro du rôle 2018/AL/648
En cause de : L. C/ C. SA

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3E

Arrêt

Contradictoire
Définitif

* contrat de travail – personnel de direction et de confiance (personnes chargées de missions de contrôle ou d'inspection) – détermination du montant de l'indemnité forfaitaire de frais – demande *ad futurum*

EN CAUSE :

Monsieur L., domicilié à [REDACTED]
partie appelante, ci-après dénommé « Monsieur L. »,
ayant comparu par son conseil Maître Pierre PICHULT, avocat à 4000 LIEGE, rue Louvrex
55-57,

CONTRE :

LA SA C [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
partie intimée, ci-après dénommée « la sa C. »,
ayant comparu par son conseil Maître José MAUSEN, avocat à 4000 LIEGE, rue de l'Académie
73.

•
• •

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 27 septembre 2019, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 26 juin 2018 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 9^e Chambre (R.G. 16/3695/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 25 octobre 2018 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le même jour, invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 28 novembre 2018 ;
- l'ordonnance rendue le 7 janvier 2019 sur pied de l'article 747, § 2, du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 27 septembre 2019 ;
- les conclusions principales d'appel, conclusions additionnelles d'appel et conclusions de synthèse d'appel de la partie intimée, remises au greffe de la cour respectivement les 7 février 2019, 22 mai 2019 et 31 juillet 2019 ;

- les conclusions principales d'appel et conclusions de synthèse de la partie appelante, remises au greffe de la cour respectivement les 8 avril 2019 et 28 juin 2019 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante, remis au greffe de la cour le 23 septembre 2019 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée, remis au greffe de la cour le 24 septembre 2019.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 27 septembre 2019 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL

1

Il ne ressort pas des éléments du dossier que le jugement dont appel aurait été signifié.

L'appel, régulier en la forme, est donc déclaré recevable.

II. LES FAITS

2

Monsieur L. est entré au service de la sa C. le 1^{er} juin 2011, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein.

Le contrat de travail prévoit notamment que :

- Monsieur L. occupera une fonction de « *site engineer* » (article 1^{er}) ;
- il « *est repris dans le personnel de confiance au sens de l'A.R. du 10/02/1965* » (article 1^{er}) ;
- Ses fonctions pourront « *comporter des missions temporaires de durée variable partout en Belgique ou à l'étranger* » (article 2) ;
- Sa rémunération sera composée d'une partie fixe de 3 000 EUR bruts/mois « *en contrepartie des prestations et couvrant l'ensemble de celles-ci* » (article 4) ainsi que de primes annuelles variables de performances (article 4) et une affiliation à l'assurance de groupe (article 10).

3

Comme le prévoit le contrat, Monsieur L. a rapidement été affecté à des missions temporaires à l'étranger.

La cour reprend ci-après les dates renseignées par Monsieur L. en termes de conclusions (page 2) et non contestées par la sa C. Il n'est pas possible de se référer aux pièces des parties car les contrats et ordres de mission ne sont pas déposés pour toutes les missions¹ et, lorsqu'ils sont déposés, mentionnent des dates de début de mission non fiables² sans préciser de date de fin de mission :

- Chine : 5 juillet 2011 au 27 octobre 2011 (4 mois) ;
- Inde (projet Michelin Yaanai) : 22 novembre 2011 au 27 septembre 2013 (21 mois) ;
- Allemagne (projet EKO) : 28 octobre 2013 au 15 novembre 2013 (3 semaines) ;
- Canada (projet Dofasco SKP) : 18 novembre 2013 au 15 décembre 2016 (3 ans).

4

A la fin de l'année 2015, Monsieur L. a fait appel à son organisation syndicale pour formuler plusieurs demandes à l'attention de la sa C.

Plusieurs rencontres ont eu lieu entre Monsieur L. et la sa C., en présence des représentants syndicaux.

Ces rencontres n'ayant pas pu aboutir à un accord, Monsieur L. a pris contact avec un avocat pour « *poursuivre les discussions* » (pièce II.1 du dossier de Monsieur).

C'est ainsi que par courrier de son conseil du 28 avril 2016 (pièce II.1 du dossier de Monsieur), Monsieur L. a réclamé le paiement de 4 100 heures supplémentaires ainsi que celui de la somme de 73 232 EUR (51 713 + 21 519) à titre d'arriérés de frais de séjour. Monsieur L. soutenait également rencontrer des difficultés avec l'administration fiscale canadienne et demandait une preuve écrite du respect par la sa C. de ses obligations fiscales pour les différentes missions effectuées. Monsieur L. demandait enfin à la sa C. de veiller au respect des règles de sécurité.

5

Par courrier du 19 mai 2016 (pièce 7 du dossier de la sa C.), la sa C. a refusé de faire droit aux demandes de Monsieur L.

6

Monsieur L. a introduit la présente procédure par requête du 23 juin 2016.

7

¹ La cour dispose de pièces pour les missions en Inde, au Canada et en Allemagne.

² A titre exemplatif, la cour relève que les pièces relatives à la mission canadienne évoquent un début de mission au 28 octobre 2013 (pièces 4 et 5 du dossier de Monsieur) alors que les pièces qui concernent la mission en Allemagne (pièce III.1 du dossier de Monsieur) mentionnent exactement la même date de début de mission.

Le 15 juin 2017, Monsieur L. a mis fin au contrat moyennant un préavis à prester de 9 semaines (pièce 21 du dossier de Monsieur).

8

Le tribunal du travail de Liège (division Liège) a rendu son jugement le 26 juin 2018.

III. LE JUGEMENT DONT APPEL

9

Par jugement du 26 juin 2018, le tribunal du travail de Liège (division Liège) a décidé ce qui suit :

« Dit l'action recevable mais non fondée en ce qu'elle vise :

- *les heures supplémentaires*
- *les frais de logement / séjour.*

Réserve le chef de demande concernant l'égalisation de taxes et renvoie la cause au rôle.

Réserve les dépens.»

IV. L'APPEL

10

Monsieur L. demande à la cour de réformer le jugement dont appel. Il demande à la cour de condamner la sa C. à lui payer les sommes suivantes :

- 25 000 EUR provisionnels à titre d'arriérés de rémunération sur un montant définitif à déterminer en cours de procédure, à majorer des intérêts ;
- 75 800 EUR provisionnels à titre d'arriérés de frais de séjour sur un montant définitif à déterminer en cours de procédure, à majorer des intérêts.

Avant dire droit sur le montant définitif de ses réclamations, Monsieur L. demande à la cour de condamner la sa C. à établir le décompte du montant des arriérés de rémunération dus.

Monsieur L. demande également la condamnation de la sa C., sous astreinte, à communiquer la preuve que les démarches et paiements nécessaires ont été effectués conformément au système d'égalisation fiscale convenu entre les parties, « *lors des missions de Monsieur L. en Inde* » (page 24 de ses conclusions).

Il demande à la cour de réserver les dépens. A titre infiniment subsidiaire, il demande la compensation des dépens ou, à tout le moins, la limitation du montant des indemnités de procédure au paiement desquelles il serait condamné.

11

La sa C. postule la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il a déclaré non fondés les chefs de demande relatifs aux heures supplémentaires et aux frais de logement. Elle demande par ailleurs à la cour de déclarer la demande relative à l'égalisation fiscale irrecevable ou à tout le moins non fondée. Elle demande enfin la condamnation de Monsieur L. aux dépens d'instance et d'appel, liquidés à un montant total de 12 000 EUR.

V. LE FONDEMENT DE L'APPEL

5.1 Arriérés de rémunération – heures supplémentaires

5.1.1 Personnel de direction ou de confiance

5.1.1.1 Principes

12

Les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance ne sont pas soumises à la législation en matière de durée du travail et d'heures supplémentaires (article 3, §3, 1°, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail).

L'article 2 de l'arrêté royal du 10 février 1965 désignant les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance, dans les secteurs privés de l'économie nationale, pour l'application de la loi sur la durée du travail énonce que :

« Sont considérés comme des personnes investies d'un poste de direction ou de confiance:

(...)

1. les directeurs, les sous-directeurs, les capitaines de navigation maritime, ainsi que les personnes exerçant une autorité effective et ayant la responsabilité de l'ensemble ou d'une subdivision importante de l'entreprise;

2. les secrétaires particuliers ainsi qu'un sténodactylographe attaché au service de l'employeur, du directeur, du sous-directeur ou du capitaine de navigation maritime;

3. les personnes pouvant, sous leur responsabilité, engager l'entreprise vis-à-vis des tiers;

4. les gérants qu'ils aient ou non du personnel sous leur autorité;

5. *les ingénieurs et les membres du personnel technique, dans la mesure où leur présence personnelle est nécessaire à la sécurité des travailleurs et à la sécurité de fonctionnement de l'entreprise;*
6. *les personnes chargées de missions de contrôle ou d'inspection qui doivent être exercées, en tout ou en partie, en dehors des heures normales de travail;*
7. *les contremaîtres en chef et les conducteurs de travaux, pour autant qu'ils soient assimilables aux contremaîtres en chef;*
8. *les chefs de fabrication et les chefs d'atelier exerçant une autorité effective ou assumant une responsabilité;*
9. *les chefs magasiniers d'entreprises industrielles ou commerciales, pour autant qu'ils soient comptables de l'inventaire, et qu'ils aient des membres du personnel sous leur autorité directe et permanente;*
10. *les chefs d'écurie;*
11. *les chefs machinistes, les chefs mécaniciens, les chefs chauffeurs, les contremaîtres électriciens, les chefs monteurs, les chefs de la mécanographie et les chefs de garage, pour autant que ces fonctions comportent une autorité sur et une surveillance couvrant un ensemble de personnes et de machines;*
12. *les chefs des services de réparation ou d'entretien, les chefs des services de chargement, de déchargement, de dédouanement et de traction, les chefs réceptionnaires, les chefs des services de gazogène assurant le fonctionnement et la réparation des gazogènes;*
13. *les commis de rivière occupés dans les ports de mer;*
14. *les concierges dans une entreprise commerciale ou industrielle;*
15. *les docteurs en médecine vétérinaire. »*

13

La législation étant d'ordre public, la qualification donnée par les parties aux fonctions occupées par un travailleur ne lie pas les cours et tribunaux.

14

La liste contenue dans l'arrêté royal du 10 février 1965 doit être interprétée strictement puisqu'elle constitue une exception à l'assujettissement des travailleurs à la loi sur le travail³.

Par contre, il apparaît que cette liste n'a pas été adaptée à l'évolution de la vie des entreprises. Certaines de ces dispositions de portée générale ont permis aux cours et tribunaux de l'adapter à l'évolution technologique et sociale sans pour autant violer le principe d'interprétation restrictive de cette réglementation⁴.

15

³ C. trav. Anvers, 13 octobre 2008, *Chron.D.S.*, 2010, p.32.

⁴ Voy. notamment C. trav. Bruxelles, 23 novembre 2016, R.G. 2014/AB/755, terralaboris.be.

Concernant les personnes qui occupent un poste de direction, l'arrêté royal du 10 février 1965 doit être interprété à la lumière de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, qui qualifie de personnel dirigeant celui qui a une compétence de décision autonome.

Les juridictions nationales sont tenues d'interpréter toute disposition de droit national *« dans toute la mesure du possible à la lumière du texte et de la finalité de la directive (même non transposés) pour atteindre le résultat visé par celle-ci et se conformer ainsi à l'article 189 du traité »*⁵.

16

La Cour de cassation⁶ a dit pour droit que l'exercice d'un poste de confiance au sens de l'arrêté royal du 10 février 1965 n'impliquait nullement la nécessité d'un pouvoir de décision autonome.

L'exigence d'un pouvoir de décision autonome prévue par la directive européenne a pour seul but d'assimiler des travailleurs aux employés dirigeants, mais ne s'applique pas à d'autres fonctions, telles que celles de gardien et de concierge.

17

La charge de la preuve de la qualité de personnel de direction ou de confiance repose sur l'employeur, conformément à l'article 870 du Code judiciaire⁷.

5.1.1.2 Application en l'espèce

a) Remarques préalables

18

Le contrat de travail de Monsieur L. prévoit de manière expresse que Monsieur L. est engagé comme membre du personnel de confiance au sens de l'arrêté royal du 10 février 1965 (article 1^{er} du contrat, pièce 1 du dossier de la sa C.).

Cette qualification ne lie évidemment pas la cour.

⁵ C.J.U.E, 16 décembre 1993, Affaire Miret, C.334./92, Rec, p. 1-6911, point 10 ; F. KEFER et J. CLESSE, « Le temps de garde inactif, entre le temps de travail et le temps de repos », *Annales de la Faculté de droit de Liège*, 2006, p. 163.

⁶ Cass., 29 mars 2010, *J.T.T.*, 2011, p. 333.

⁷ A. PIRLET et Ch. DELPORTE, « Le personnel de direction ou de confiance, une formule magique ? », *La loi sur le travail, 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Anthemis, 2011, p.90.

La matière étant d'ordre public, toute clause du contrat qui violerait les dispositions de la loi du 16 mars 1971 (qui prévoient, par principe, la déduction de rémunération et de sursalaire en cas de prestation d'heures supplémentaires) devrait être déclarée nulle.

19

La charge de la preuve de la qualité de membre du personnel de direction ou de confiance est supportée par la sa C., qui allègue cette qualité pour échapper au paiement de la rémunération des heures supplémentaires réclamée par Monsieur L.

b) Détermination des fonctions de Monsieur L.

20

Il s'agit évidemment de la première question à trancher et ce n'est pas la plus simple, les parties n'ayant pas donné à la cour beaucoup d'explications sur le travail concret réalisé par Monsieur L. lors de ses missions à l'étranger.

Il est ainsi particulièrement interpellant de constater que la sa C. dépose à son dossier la description de fonction de « *support chantier* » (pièce 19 du dossier de la sa C.) alors qu'il ressort des différentes pièces des dossiers des parties que Monsieur L. n'a jamais exercé cette fonction :

- le contrat de travail évoque une fonction de « *site engineer* » (pièce 1 du dossier de la sa C.) ;
- le contrat de mission en Inde prévoit qu'il exercera une fonction d' « *ingénieur contrôle qualité* » (pièce 2 du dossier de la sa C.) ;
- le contrat de mission au Canada renvoie à nouveau à la fonction de « *site engineer* » (pièce 4 du dossier de la sa C.) ;
- Les différents ordres de mission déposés évoquent tous les missions suivantes : « *réparation – montage – supervision de montage et mise en route* » (pièces III.1 du dossier de Monsieur, pièces 3 et 5 du dossier de la sa C.)
- Les fiches de prestation (pièces 17 et 18 de la sa C.) renseignent des prestations de « *superviseur mécanique* ».
- L'organigramme de la *business unit Metallurgy* de juin 2012 (pièce III.17 du dossier de Monsieur) lui assigne la fonction de « *Montage et supervision* » tandis que la fonction de « *Support chantier (électricité)* » (correspondant donc enfin (plus ou moins) au descriptif de fonction déposé par la sa C.) est assignée à un autre travailleur.
- La description de fonction précise que le responsable support chantier « *est assisté par une équipe de techniciens "superviseurs de montage et mise en service", ainsi que par l'assistance technique d'ingénieurs spécialistes et experts techniques* ». Or, la sa C. soutient que Monsieur L. était « *le seul représentant de la [sa C.], sur site* » (page 17 de ses conclusions). Cette affirmation est contestée par Monsieur L. qui expose que certains membres du management étaient également sur place mais il est constant

que Monsieur L. n'était pas assisté, dans l'exercice de ses fonctions, par une équipe de techniciens de la sa C.

21

Il ressort des contrats de mission et des explications des parties à l'audience que l'on peut *a minima* retenir que Monsieur L., ingénieur civil de formation, avait pour mission d'assurer la supervision du montage et de la mise en service dans les entreprises clientes de la sa C. d'équipements (par exemple une ligne de galvanisation (chantier canadien)) conçus et vendus par la sa C.

Le montage était assuré par le personnel de l'entreprise cliente de la sa C., Monsieur L. étant chargé de contrôler que le montage s'effectuait conformément aux règles définies par la sa C. et de régler les problèmes techniques, le cas échéant en collaboration avec ses collègues restés en Belgique (ingénieurs du bureau d'études, ...).

La cour se réfère notamment à un e-mail du 12 juin 2015 (pièce III.22 du dossier de Monsieur) qui précise les missions des différents intervenants, dont Monsieur L., sur le chantier canadien (tout en précisant expressément qu'il s'agit de l'organisation valable pour tous les sites) :

« C.L. : mechanical supervisor : observe, comprend et fait des propositions pour améliorer et mettre en place l'équipement, en liaison avec le bureau central d'ingénierie si nécessaire pour des problèmes plus difficiles. »

Monsieur L. dépose également l'attestation d'un ancien employé du client canadien de la sa C., qui confirme le rôle concret de la sa C. et de son personnel sur le chantier :

« [La sa C.] était le principal concepteur en ingénierie, fournisseur d'équipements et fournisseur de services d'assistance à la mise en service. Pour tous les équipements qu'il ont conçus et fournis, ils ont également fourni les ressources humaines afin d'aider à leur installation contrôlée, à leur démarrage à leur bon fonctionnement. P.D. m'a été présenté comme le site manager et le représentant de la [sa C.] pour la mise à jour de la ligne de galvanisation (...). [Monsieur L.] et D. A. m'ont été présentés comme les collègues de P., qui prenaient leurs instructions de P.D. » (pièce III.51 du dossier de Monsieur L., la cour souligne)

c) Analyse de ces fonctions au regard de l'arrêté royal du 10 février 1965

c.1) Poste de direction

22

Il est acquis que Monsieur L. ne faisait pas partie du personnel de direction pour la simple et bonne raison qu'il ne dirigeait personne.

La sa C. ne soutient d'ailleurs pas que Monsieur L. exerçait un poste de direction.

c.2) Poste de confiance

23

La sa C. soutient que Monsieur L. était investi d'un poste de confiance car il lui incombait « *de gérer, sur place et de manière autonome, tous les problèmes qui peuvent survenir, que ce soit avec des fournisseurs, le client, ou des tiers* » (page 14 de ses conclusions).

Il convient de confronter les fonctions exercées par Monsieur L. avec la liste des fonctions admises par l'arrêté royal du 10 février 1965 comme faisant partie des postes de confiance.

24

L'article 2.6 de l'arrêté royal du 10 février 1965 vise « *les personnes chargées de missions de contrôle ou d'inspection qui doivent être exercées, en tout ou en partie, en dehors des heures normales de travail* ».

25.1

Il ressort des pièces du dossier comme des explications des parties que la fonction de Monsieur L. consistait précisément à contrôler et inspecter l'installation des équipements vendus par la sa C. Il lui appartenait en effet « *d'observer, comprendre et faire des propositions d'amélioration au sujet de mise en place de l'équipement* » conçu et vendu (e-mail du 12 juin 2015, pièce III.22 du dossier de Monsieur) et de contrôler l'installation (attestation d'un ancien employé du client canadien, pièce III.51). Ces missions correspondent à des missions de contrôle et d'inspection.

25.2

La Cour de cassation⁸ enseigne que par « *heures normales* », il convient d'entendre « *les heures de travail habituellement prestées par les autres travailleurs de l'entreprise concernée et non les heures normales de bureau des entreprises en général* » (traduction libre de la cour).

L'« *entreprise concernée* » est l'employeur du travailleur investi d'un poste de confiance, soit en l'espèce, la sa C.

La durée du travail normale et les horaires de travail classiques au sein de la sa C. sont mentionnés au règlement de travail. Le règlement en vigueur lorsque Monsieur L. était en service évoque une durée du travail de 40 heures par semaine pour les employés, selon l'horaire suivant : du lundi au vendredi de 8h à 12h et de 13h à 17h⁹.

⁸ Cass., 10 novembre 2014, R.W. 2014-2015, p. 1385.

⁹ Monsieur L. dépose également un projet de règlement de travail rédigé en 2017 (pièce III.29 du dossier de Monsieur) qui prévoit une durée de travail hebdomadaire de 38 heures pour des horaires identiques.

Monsieur L. confirme lui-même que « *le régime de travail de référence pour les employés de la sa C. est de 40 heures par semaine* » (page 16 de ses conclusions). Il ne réclame d'ailleurs le paiement d'aucune heure supplémentaire pour les périodes durant lesquelles il n'était pas en mission à l'étranger (page 8 de ses conclusions), ce qui démontre une fois encore que lui-même, lorsqu'il était en Belgique, travaillait dans le cadre d'un régime de 40 heures par semaine et donc que « *les autres travailleurs* » de l'entreprise travaillaient dans le cadre d'un tel régime.

25.3

Ces missions de contrôle et d'inspection devaient être exercées en partie en dehors de ces heures de travail normales puisque les contrats conclus entre la sa C. et ses clients prévoyaient la présence d'un support technique 10 heures par jour et 6 jours par semaine (pièces III.6 et III.3 du dossier de Monsieur L.).

25.4

Cet alinéa 2.6 de l'arrêté royal du 10 février 1965 ne requière la vérification d'aucune autre condition.

Il importe donc peu que Monsieur L. ait ou non été le seul membre de la sa C. présent sur le site, ou qu'il ait ou non été en charge de la sécurité, ou qu'il ait ou non eu la possibilité d'engager la sa C. envers des tiers, ou encore qu'il ait ou non été soumis à une obligation de pointage de ses heures de travail.

La cour n'examinera donc pas ces questions.

d) Conclusion

26

La cour retiendra donc que Monsieur L. était investi d'un poste de confiance au sein de la sa C., au sens de l'article 3, §3, 1°, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, durant l'exercice de ses fonctions dans le cadre de missions à l'étranger.

Il n'était donc pas soumis à la législation en matière de durée du travail.

5.1.2 Droit à la rémunération des heures supplémentaires du personnel de direction ou de confiance

5.1.2.1 Principes

27

La personne qui est investie d'un poste de direction ou de confiance n'étant pas soumise à la législation relative à la durée du travail, elle n'effectue pas d'heures supplémentaires et ne peut donc pas prétendre à un sursalaire.

28

La question de savoir si elle a droit à sa rémunération normale pour ces heures prestées au-delà de l'horaire normal de travail est plus discutée.

Le principe d'exécution de bonne foi des conventions s'oppose à ce qu'un travailleur qui occupe une fonction de direction ou de confiance et qui est payé comme tel réclame un sursalaire pour les prestations qui font partie de sa fonction.

Par contre, la cour se rallie à la jurisprudence qui considère que ce principe d'exécution de bonne foi permet au travailleur de réclamer une indemnisation sur la base de l'article 1135 du Code civil lorsque la rémunération convenue est sans commune mesure avec ce qu'exige la fonction exercée¹⁰.

Le caractère modeste du montant de la rémunération peut indiquer que le contrat couvre uniquement une variabilité modérée des prestations, tandis qu'une rémunération suffisamment élevée peut indiquer qu'une plus grande variabilité des prestations a été convenue par les parties¹¹.

5.1.2.2. Application en l'espèce

29

Le contrat de travail de Monsieur L. prévoyait une rémunération de 3 000 EUR bruts par mois ainsi que d'éventuelles « *primes annuelles de performance, non contractuelles et essentiellement variables, basées sur l'amélioration des résultats de son domaine de compétences et sur sa participation au développement de l'entreprise* » (article 4 du contrat, pièce 1 du dossier de la sa C.). Monsieur L. bénéficiait également d'une assurance de groupe (article 10 du contrat).

Ces conditions rémunératoires étaient applicables lorsqu'il travaillait en Belgique (lorsqu'il n'était pas en mission à l'étranger).

Monsieur L. semblait satisfait de ce *package* salarial puisque s'il estimait que la rémunération qu'il percevait durant ses missions à l'étranger était insuffisante par rapport au nombre d'heures prestées, il ne s'est jamais plaint d'une rémunération insuffisante pour ses prestations en Belgique. Alors qu'il avait déjà intenté la présente procédure, il a d'ailleurs souhaité obtenir une affectation en Belgique lorsqu'il a démissionné de sa mission au

¹⁰ C. trav. Bruxelles, 20 décembre 2016, R.G. 2014/AB/912, terralaboris.be.

¹¹ C. trav. Bruxelles, 24 octobre 2007, J.T.T, 2008, p. 76.

Canada avec effet au 15 décembre 2016 (courrier de son conseil du 23 décembre 2016, pièce 13 de son dossier).

30

Au cours de ses missions à l'étranger, le *package* salarial de Monsieur L. évoluait sensiblement.

En effet, le contrat de mission prévoyait l'octroi d'une rémunération nette d'environ 3 000 EUR¹² ainsi qu'une « *indemnité de mission* » variant entre 35% et 50,50% de sa rémunération pour les missions en Allemagne, Inde et Canada (pièces 3 et 5 du dossier de la sa C., pièce III.1 du dossier de Monsieur, les ordres de mission pour la Chine ne sont pas déposés).

Il convient également de souligner que lors de ses missions à l'étranger, la sa C. prenait en charge (par le biais d'indemnités de frais forfaitaires) tous ses frais de logement, de repas, de blanchisserie, de communications personnelles, de déplacements personnels intra-muros, ... Ces indemnités forfaitaires ne constituent pas de la rémunération au sens strict puisqu'il s'agit de remboursement de frais propres à l'employeur. Il n'en demeure pas moins qu'elles permettent de se faire une idée du *package* salarial global de Monsieur L., qui déployait d'ailleurs une énergie certaine à en négocier le montant.

Ainsi, même à considérer que Monsieur L. prestait 60 heures par semaine lorsqu'il était en mission à l'étranger (ce qui ne doit pas être loin de la vérité lorsque l'on examine l'ensemble des pièces déposées par Monsieur L.), son temps de travail augmentait de 33% tandis que sa rémunération augmentait de plus de 50 % (rien que le passage d'une rémunération de 3 000 EUR bruts à une rémunération de 3 000 EUR nets engendre une augmentation de près de 50%, sans compter l'absence de charges).

31

La cour juge donc que la rémunération proméritée par Monsieur L. durant ses missions à l'étranger couvrait l'ensemble de ses prestations.

Monsieur L. n'a donc droit à aucun arriéré de rémunération pour les prestations effectuées à l'étranger.

Le jugement doit être confirmé sur ce point.

5.1.3 Conclusion

32

La demande d'arriérés de rémunération pour heures supplémentaires est non fondée.

¹² 3 018,08 EUR pour la mission en Inde (pièce 2 du dossier de la sa C.) et 3 299,45 EUR pour la mission au Canada (pièce 4 du dossier de la sa C.).

Le jugement est confirmé.

5.2 Arriérés de frais de séjour

33

Durant les périodes pendant lesquelles Monsieur L. était en mission à l'étranger¹³, la sa C. lui versait deux indemnités forfaitaires mensuelles afin de couvrir ses frais de logement et de séjour (frais de repas personnels, de pourboires et journaux, de menues dépenses, d'entretien personnel et de blanchissage, de communications téléphoniques et de déplacements personnels) (voir les contrats de mission déposés, pièce 4 du dossier de la sa C. et pièce IV. 2 du dossier de Monsieur).

Le montant de ces indemnités forfaitaires était fixé dans le contrat de mission ou l'ordre de mission. Il arrivait qu'elles soient ensuite réévaluées (toujours à la hausse) par la sa C. (pièces IV 4 à IV 6 du dossier de Monsieur L.).

Le caractère contractuel de ces indemnités de frais n'est pas contestable. Il est exact que les contrats de mission et ordres de mission déposés ne sont pas tous signés par les parties mais il n'est pas contestable que ces documents constituaient bien le cadre contractuel des missions à l'étranger confiées à Monsieur L. Les parties se réfèrent d'ailleurs toutes deux à ces documents pour fonder leur argumentation sur l'un ou l'autre chef de demande (voy. à titre exemplatif les pages 28 et 29 des conclusions de Monsieur L. et la page 20 des conclusions de la sa C.). Monsieur L. dépose d'ailleurs toute une série d'e-mails démontrant qu'il était d'usage de négocier le montant de ces indemnités forfaitaires, ce qui confirme encore leur caractère contractuel (même s'il apparaît que la sa C., comme beaucoup d'employeurs, n'était pas très encline à majorer le montant de ces indemnités et donc de ses dépenses) (pièces IV.11 à IV.14).

34

Monsieur L. ne conteste pas que la sa C. lui a versé des indemnités de frais conformément aux montants mentionnés dans les contrats et ordres de mission convenus (tels que parfois réévalués à la hausse (pièces IV 4 à IV 6 du dossier de Monsieur L.)).

Monsieur L. estime cependant que le montant de ces indemnités forfaitaires aurait dû être fixé conformément à l'arrêté ministériel du 28 avril 2011 portant l'établissement d'indemnités de séjour octroyées aux représentants et aux fonctionnaires dépendant du Service public fédéral Affaires étrangères, Commerce extérieure et Coopération au Développement qui se rendent à l'étranger ou qui siègent dans des commissions

¹³ Monsieur L. indique que la mission en Allemagne faisait exception à cette règle et qu'il n'a perçu aucune indemnité de frais durant cette période (page 26 de ses conclusions). Cette affirmation est étonnante puisque l'ordre de mission pour l'Allemagne prévoit l'octroi d'une indemnité forfaitaire journalière de 180 EUR (pièce III.1 du dossier de Monsieur L.). Quoiqu'il en soit, Monsieur L. ne formule aucune demande d'arriérés de frais de séjour pour sa mission en Allemagne, de sorte que la cour n'examinera pas davantage cette question.

internationales. Plus précisément, Monsieur L. réclame l'application de la catégorie 2 (la plus élevée) de ce barème.

Il va de soi que Monsieur L., n'étant pas fonctionnaire dans une administration visée par l'arrêté ministériel, n'entre pas dans son champ d'application. Pour fonder sa demande, Monsieur L. invoque différents arguments qu'il convient de rencontrer systématiquement.

34.1

Monsieur L. soutient tout d'abord que lors de son entretien d'embauche, la sa C. lui aurait garanti que les indemnités seraient fixées conformément à ce barème.

Il estime que la preuve de cette affirmation serait rapportée par le fait que le 5 avril 2011 (jour de la réception du projet de contrat de la part de la sa C. (pièce IV1 de son dossier)), il s'est envoyé par e-mail un lien vers un site internet renvoyant à ce barème (pièce IV 2 de son dossier).

Il n'en est rien. Il est tout à fait possible que ce barème ait été évoqué (par exemple au titre de maximum que les indemnités de frais ne pourraient pas dépasser ou encore comme source d'inspiration pour déterminer le coût de la vie dans chaque pays) mais l'engagement de la sa C. n'est certainement pas démontré par le fait que Monsieur L. ait appris l'existence de ce barème.

34.2

Il prétend ensuite qu'il était de coutume d'appliquer ce barème dans l'entreprise car l'une de ses collègues le lui a envoyé (pièce IV.3) et qu'un membre de la délégation syndicale lui a indiqué que « à [sa] connaissance il n'y a pas de note mais CMI applique les montants du moniteur colonne 2¹⁴ » (pièce IV.9). Monsieur L. semble déduire de cette affirmation qu'il aurait bénéficié de montants inférieurs à ceux octroyés normalement au sein de l'entreprise et donc à ses collègues.

Le premier e-mail n'est pas probant puisqu'on ignore tout de la raison pour laquelle cette collègue adresse à Monsieur L. l'arrêté ministériel.

L'e-mail du délégué syndical n'est pas suffisamment affirmatif (« à ma connaissance ») pour emporter la conviction de la cour.

C'est d'autant moins le cas que les différents e-mails déposés par Monsieur L. démontrent au contraire que la sa C. appliquait les mêmes montants (inférieurs aux montants prévus par l'arrêté ministériel) à l'ensemble des membres du personnels envoyés dans le cadre de la même mission (pièces IV.4 à IV.7 et IV.15). Contrairement à ce que soutient Monsieur L., sa pièce IV.7 ne démontre pas que lors de la mission au Canada, certains membres du personnel de la sa C. percevaient des indemnités plus importantes que d'autres. Monsieur L. invoque, dans cet

¹⁴ Ce qui n'empêche pas Monsieur L. d'invoquer l'application de la première colonne (catégorie 1).

e-mail, une différence de traitement entre les membres de la société belge du groupe (la sa c.) et les membres d'autres sociétés du groupe.

C'est la raison pour laquelle Monsieur L. insistait auprès de ses collègues pour que la demande de négociation des indemnités de frais intervienne de manière collective et argumentée (pièces IV.11 à IV.14), stratégie que ses collègues approuvaient (« *Mais il faut être sur que P. et J. restent « solidaires ».* Parce que si un accepte plus bas, les autres devront s'aligner », pièce IV.12 du dossier de Monsieur L.). On notera d'ailleurs que dans ces e-mails entre collègues au sujet de la manière dont il convenait de négocier les indemnités, aucun collègue n'envisage de réclamer l'application pure et simple de l'arrêté ministériel, premier argument auquel les travailleurs songeraient s'il s'agissait de la norme applicable au sein de l'entreprise.

34.3

Le document intitulé « *politique de mobilité internationale* » (pièce IV.10) n'est d'aucune aide puisqu'il s'agit de la première version du document, créé en avril 2017, soit après le retour de Monsieur L. de sa dernière mission à l'étranger.

La cour souligne toutefois non seulement qu'il évoque la catégorie 2 du barème mais surtout que cette note précise que la norme belge ne sera pas la seule utilisée au sein du groupe et que « *le montant de l'indemnité forfaitaire octroyé sera le montant le plus bas des montants maximum autorisés par les autorités compétentes respectives* ».

Il est donc difficile de soutenir que cette note (entrée en vigueur après la période litigieuse) démontrerait avec certitude le droit de Monsieur L. à bénéficier des montants prévus pour la catégorie 1 de la législation belge, quelle que soit l'entreprise d'origine des autres membres du groupe présents sur la mission.

34.4

Monsieur L. se réfère enfin au texte du contrat de mission, qui constitue le cadre contractuel des missions à l'étranger.

Comme déjà précisé, il n'est pas déposé pour chaque mission, mais il semble qu'il s'agisse d'un contrat type, reprenant les mêmes principes pour chaque mission, seuls les montants étant modifiés. Ce contrat fixe le montant de l'indemnité de frais de logement et de l'indemnité de frais de séjour. A côté de chaque montant, un astérisque renvoie à la précision suivante :

« Ces montants sont déterminés sur base des indices des coûts locaux et par référence à la liste des indemnités forfaitaires journalières par pays octroyées aux Agents du Ministère des Affaires Etrangères et du Commerce Extérieur, par A.M. en vigueur au 1^{er} mai 2011. Ils pourront être revus en fonction de l'évolution positive ou négative du différentiel de coût de la vie entre le pays de destination et le pays d'origine, que cette

liste représentée. » (voy. les contrats de mission en Inde (pièce IV.2 du dossier de Monsieur) et au Canada (pièce 4 du dossier de la sa C.))

Cette « *précision* » sur la manière dont le montant convenu a été déterminé ne fonde certainement pas le droit de Monsieur L. à une somme supérieure à ce montant. L'expression « *par référence à* » ne signifie pas « *à un montant identique à celui prévu par* ». Elle indique uniquement que la sa C. s'inspire de ce barème pour déterminer le montant des indemnités qu'elle octroie.

35

En conclusion, Monsieur L. ne rapporte pas la preuve d'un droit à bénéficier des montants prévus par l'arrêté ministériel du 28 avril 2011.

Le jugement sera également confirmé sur ce point.

5.3 Demandes relatives à l'égalisation fiscale

5.3.1 Principes

36

Le Code judiciaire dispose que l'action ne peut être admise si le demandeur n'a pas qualité et intérêt pour la former¹⁵.

L'intérêt doit notamment être né et actuel¹⁶. Une action *ad futurum* ne peut être admise qu'en vue de prévenir la violation d'un droit gravement menacé.

La doctrine définit comme suit la notion d'intérêt né et actuel :

*« Le demandeur doit pouvoir tirer un avantage de la prétention qu'il a émise, dans le cas où elle serait déclarée bien fondée. »*¹⁷

5.3.2 Application en l'espèce

37

Monsieur L. demande la condamnation de la sa C., sous astreinte, à lui communiquer la preuve que les démarches et paiements nécessaires ont été effectués vis-à-vis de l'administration fiscale indienne, suite à la mission qu'il a effectuée en Inde.

¹⁵ Article 17 du Code judiciaire.

¹⁶ Article 18 du Code judiciaire.

¹⁷ J. HERON et T. LE BARS, *Droit judiciaire privé*, 2^{ème} éd., Paris, Montchrestien, 2002, n°65, p. 55 cité par G. DE LEVAL, « L'action en justice », *Manuel de procédure civile*, 2015, p. 91.

38

Pour rappel, la mission de Monsieur L. en Inde s'est déroulée du 22 novembre 2011 au 27 septembre 2013. Elle a donc pris fin il y a plus de 6 ans.

Il n'est pas contesté que durant les missions de Monsieur L. à l'étranger, le régime de la *Tax equalization* était en vigueur entre les parties. Ceci signifie que la rémunération convenue est exprimée « *net de charges* » (article 3 du contrat de mission) et que la sa C. s'engageait « *à prendre en charge l'impôt sur le revenu que [Monsieur L.] sera amené à payer pour la période d'activité* » à l'étranger (*idem*).

Il n'est pas non plus contesté qu'aucune des administrations fiscales des pays dans lesquels Monsieur L. a travaillé ne réclame actuellement¹⁸ la moindre somme à Monsieur L.

Monsieur L. a d'ailleurs, en cours de procédure, interrogé chacune de ces administrations fiscales concernées sur les paiements effectués par la sa C. et sur la question de savoir s'il restait encore des sommes dues (pièce V.11 à V.13 du dossier de Monsieur). Seule l'administration fiscale allemande a réservé une réponse à ce courrier, mais uniquement pour indiquer qu'elle ne pouvait y répondre sans procuration de la sa C (pièce V.14 du dossier de Monsieur). Aucune administration fiscale n'a en tout cas répondu à ce courrier pour réclamer la moindre somme à Monsieur L.

39

La cour juge donc que Monsieur L. ne démontre pas l'avantage de la prétention qu'il a émise. Il a cessé de travailler en Inde depuis plus de 6 ans, la sa C. s'est contractuellement engagée à prendre en charge l'impôt sur le revenu dont il serait redevable pour ses activités professionnelles en Inde et l'administration fiscale indienne ne lui réclame aucune somme.

La demande est donc irrecevable à défaut d'intérêt.

5.4 Dépens**40**

Monsieur L. succombe sur l'ensemble de ses chefs de demande, il sera donc condamné aux dépens d'instance et d'appel, sans qu'une compensation quelconque soit envisageable.

La sa C. liquide ses dépens à la somme de 12 000 EUR (indemnité de base pour chaque instance).

41

¹⁸ Monsieur L. dépose une pièce démontrant que la sa C. avait omis de payer la somme de 1 606,42 dollars canadiens en 2014 mais cet oubli a été réparé dès que Monsieur L. a averti la sa C. du courrier de rappel reçu (pièces V.9 et V.10 du dossier de Monsieur).

L'article 1022 du Code judiciaire énonce que :

« A la demande d'une des parties, éventuellement formulée sur interpellation par le juge, celui-ci peut, par décision spécialement motivée, soit réduire l'indemnité soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte :

- de la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité;*
- de la complexité de l'affaire;*
- des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause;*
- du caractère manifestement déraisonnable de la situation. »*

La cour ne voit pas de motif de s'écarter des montants de base.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Déclare l'appel recevable mais non fondé,

Confirme le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré recevables mais non fondées les demandes relatives aux arriérés de rémunération (heures supplémentaires) et aux arriérés de frais de séjour ;

En application de l'effet dévolutif de l'appel, déclare la demande relative à l'égalisation fiscale irrecevable à défaut d'intérêt,

Condamne Monsieur L. aux dépens des deux instances liquidées dans le chef de la sa C. à la somme totale de 12 000 EUR.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Ariane FRY, Conseiller faisant fonction de Président,
Paul CIBORGS, Conseiller social au titre d'employeur,
Christian LECOCQ, Conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Nadia PIENS, Greffier,

Le Greffier

Les Conseillers sociaux

Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3-E de la Cour du travail de Liège, division Liège, Annexe Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le vendredi **VINGT-CINQ OCTOBRE DEUX MILLE DIX-NEUF**, où étaient présentes :

Ariane FRY, Conseiller faisant fonction de Président,
Assistée de Nadia PIENS, Greffier,

Le Greffier

Le Président