



Droit du travail – Union européenne – Travailleurs engagés par une société de recrutement dont le siège social est établi au sein d'un des Etats de l'Union européenne et mis à la disposition, en qualité de membres du personnel navigant, d'une compagnie aérienne dont le siège social est établi au sein du même Etat que la société de recrutement (Irlande).

Contrats de travail rédigés en anglais, soumis au droit irlandais et aux juridictions irlandaises en cas de conflit entre parties.

Pas lieu à application de la directive détachement n° 96/71 CE du 16/12/1996 dans la mesure où le personnel navigant n'a pas été détaché temporairement sur le territoire d'un Etat membre autre que l'Etat sur le territoire duquel il a travaillé habituellement.

Travailleurs engagés en qualité de « cabin services agent » assignant en Belgique leur ex-employeur pour lui réclamer divers avantages prévus par la législation sociale belge – Clause d'élection de for inopposable aux travailleurs – Application de l'article 19.2° du Règlement (CE) n° 44/2001 du travail du 22/12/2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale – Détermination de l'Etat contractant (et partant de sa juridiction) sur le territoire duquel les travailleurs ont accompli habituellement leur travail – Base d'affectation des travailleurs établie en Belgique.

Nécessité de poser une question préjudicielle à la Cour de justice de l'Union européenne sur l'interprétation à donner à l'article 19, 2°, du Règlement CE n° 44/2001.

Article 578, 1° du Code judiciaire

Arrêt contradictoire, statuant sur la recevabilité de l'appel mais réservant à statuer sur le fondement de la requête d'appel dans l'attente d'une réponse de la Cour de justice à la question préjudicielle lui posée.

**EN CAUSE DE :**

**1. N**

faisant élection de domicile à la C.S.C., rue Prunleau, 5, 6000 CHARLEROI,

**2. P**

faisant élection de domicile à la C.S.C., rue Prunleau, 5, 6000 CHARLEROI,

**3. M**



faisant élection de domicile à la C.S.C., rue Prunieau, 5, 6000 CHARLEROI,

4. S      O

faisant élection de domicile à la C.S.C., rue Prunieau, 5, 6000 CHARLEROI,

5. S      N

faisant élection de domicile à la C.S.C., rue Prunieau, 5, 6000 CHARLEROI,

Parties appelantes, représentées par Madame Isabelle MERTENS, déléguée syndicale porteuse de procurations ;

**CONTRE :**

CREWLINK LTD - Société de droit irlandais, dont le siège social est établi en IRLANDE, 39 Southern Cross Business Park, Boghall Road, Bray, - Co. Wicklow,,

partie intimée, comparaisant par ses conseils Maître Stefan CORBANIE et Maître Alex FRANCHIMONT, avocats à Diegem.

\*\*\*\*\*

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu l'appel interjeté contre le jugement prononcé contradictoirement le 4 novembre 2013 par le tribunal du travail de Charleroi, section de Charleroi, appel formé par requête déposée au greffe de la cour le 28 novembre 2013 ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire, prise sur pied de l'article 747, §2, du Code judiciaire le 10 février 2014 et notifiée aux parties le 11 février 2014 ;

Vu, pour les appelants, leurs conclusions additionnelles et de synthèse reçues au greffe de la cour le 23 janvier 2015 ;



Vu, pour CREWLINK LTD, ses conclusions de synthèse d'appel déposées au greffe le 28 avril 2015 ;

Entendu la mandataire des appelants et les conseils de CREWLINK LTD, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 5 juin 2015 ;

Vu l'avis écrit du Ministère public déposé au greffe de la cour le 7 décembre 2015 auquel les appelants et CREWLINK LTD ont répliqué aux termes de conclusions sur avis respectivement reçues au greffe les 6 et 8 janvier 2016 ;

Vu le dossier des parties ;

\*\*\*\*\*

#### **RECEVABILITE DE LA REQUETE D'APPEL :**

Par requête d'appel déposée au greffe le 28 novembre 2013, Madame Sandra N , Monsieur Victor P. , Madame Virginie M , Madame Maria S et Monsieur José S ont interjeté appel d'un jugement contradictoire prononcé le 4 novembre 2013 par le tribunal du travail de Charleroi, section de Charleroi.

L'appel, élevé à l'encontre de ce jugement dont il n'est pas soutenu qu'il a été signifié, a été introduit dans les formes et délai légaux et est, partant, recevable.

#### **FONDEMENT**

##### **Les faits de la cause et les antécédents de la procédure**

La société intimée CREWLINK LTD est une société de droit irlandais dont le siège est établi à Dublin. Elle est spécialisée dans le recrutement et la formation du personnel de bord pour les compagnies aériennes et essentiellement pour la société RYANAIR.

Madame N est Portugaise et a été engagée par la société CREWLINK en qualité d'hôtesse de l'air en date du 8 octobre 2009 dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de trois ans. Elle a démissionné le 4 avril 2011.



Monsieur P est Espagnol. Il a effectué sa formation à Porto. Il a signé son contrat à Porto. Son engagement portait sur des fonctions de steward dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de trois ans. Il a démissionné le 15 juin 2011.

Madame M est Belge et a effectué sa formation à Gerone. Elle a signé son contrat à Dublin et a aussi été engagée comme hôtesse de l'air dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de trois ans. Elle a été licenciée le 24 juin 2011.

Madame S O est Espagnole. Elle a été formée au Portugal et a été engagée comme hôtesse de l'air dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de trois ans signé le 1<sup>er</sup> avril 2010. Elle a démissionné le 20 juin 2011.

Monsieur S N est Espagnol, a été formé au Portugal et a été engagé comme steward dans le cadre d'un contrat signé à Dublin le 8 octobre 2009 ; il s'agissait aussi d'un contrat à durée déterminée de trois ans. Il a été licencié le 10 novembre 2011.

Chaque contrat de travail conclu entre les appelants et CREWLINK LTD est rédigé en anglais et prévoit en son article 1 (1.1) que le travailleur sera employé par CREWLINK détaché sous contrat chez RYANAIR LTD en tant que personnel de cabine.

L'article 6 des contrats de travail des appelants prévoit que « les avions du client sont enregistrés en République d'Irlande et comme vous accomplirez les tâches sur ces avions, votre emploi est basé en République d'Irlande ».

Le même article 6 désigne l'aéroport de Charleroi comme lieu de « stationnement » (libre traduction du terme 'home base') des appelants, mais prévoit également que CREWLINK peut à tout moment décider de les transférer à un autre aéroport.

Il n'est, toutefois, pas contesté qu'en l'espèce la seule base d'affectation des appelants durant leur période d'occupation au sein de CREWLINK a été Charleroi.

Le contrat (article 6 c) exige de chacun des appelants qu'il vive à une heure de trajet de la base à laquelle il est affecté.

Les fonctions des appelants sont décrites au sein de l'article 5 de leur contrat de travail comme suit :

- \* Sécurité des passagers, attention, assistance et contrôle ;
- \* Assistance à l'embarquement (comme par exemple l'accompagnement des passagers, et communiquer des annonces) ;
- \* Ventes hors-taxes à bord de l'avion ;
- \* Nettoyage de l'intérieur de l'avion.



L'article 38 de ces contrats est libellé comme suit sous l'intitulé « Droit applicable » :

« La relation de travail entre la société et vous est à tout moment régie par les lois en vigueur et telles que modifiées le cas échéant de la République d'Irlande. Les tribunaux irlandais sont compétents dans toutes les matières se rapportant à l'exécution et à la dénonciation du présent contrat. Si la présente clause devient inapplicable en raison de modifications législatives, d'une directive légale ou de tout autre changement que la société estime substantiel, le présent contrat deviendra alors nul et non avenu et votre contrat de travail avec la société prendra fin et une indemnité compensatrice de préavis vous sera versée ».

Les contrats prévoient le paiement de la rémunération sur un compte en banque irlandais.

Les contrats font état de rapports qui doivent être noués entre le membre du personnel et le « Client Airline Crew Central Department » ou encore le « Cabin Services Manager » (article 12 du contrat) (pour l'envoi de certificats médicaux, la demande de congés ou encore la restitution de la carte d'identité portuaire à la fin de son activité professionnelle on parle du « supervisor » comme étant la personne de contact).

Il est également mentionné que des renseignements personnels doivent être fournis au « Personnel Department » (article 35).

La société se réserve, également, un droit de fouille du travailleur et de ses effets personnels pendant sa journée de travail normale, à son arrivée, ou encore lors de son départ des locaux de la société ou de l'avion à la fin de la journée (article 25).

Enfin, le contrat prévoit, en son article 36, que le travailleur doit disposer d'un ordinateur équipé d'un lecteur de CD Rom pour prendre connaissance des instructions, informations et mises à jour de documents de la société.

De nombreuses références sont, également, faites au guide de CREWLINK (qui décrit, notamment, la procédure disciplinaire applicable au personnel) et à propos duquel il est précisé qu'il ne s'intègre pas au contrat de travail avenu entre les parties.

Ce guide n'a, toutefois, pas été produit par les parties.

Le contrat oblige, également, le personnel à respecter la politique de sécurité aérienne pratiquée par RYANAIR.



Les parties appelantes considèrent que CREWLINK LTD a appliqué à la relation de travail les dispositions du droit irlandais qui seraient moins avantageuses que les dispositions du droit belge (salaire, prime, salaire garanti, etc...) malgré le fait qu'aucun lien n'existe entre les parties appelantes et l'Irlande : elles n'ont jamais résidé en Irlande, n'y ont pas travaillé, pour certaines d'entre elles s'y sont rendues à une seule reprise pour signer leur contrat et pour ouvrir un compte bancaire.

Estimant que CREWLINK LTD était tenue de respecter et d'appliquer les dispositions du droit belge et considérant que les juridictions belges sont compétentes pour statuer sur leur demande, les parties appelantes ont introduit, par citation du 8/12/2011, une action devant le tribunal du travail de Charleroi en vue d'obtenir, en application des dispositions du droit du travail belge, la condamnation de l'intimée au paiement d'une somme évaluée pour chacun des appelants à 20.000 € provisionnels représentant des arriérés de salaire, le montant de prime de nuit, le paiement d'heures supplémentaires, le remboursement de frais de transport, de frais liés à l'achat, l'utilisation et le nettoyage de l'uniforme, de frais de formation, le paiement de dommages et intérêts correspondant à la contre-valeur des chèques-repas, des montants représentant la différence entre le salaire garanti et le salaire réellement payé ainsi qu'un pécule de sortie.

La troisième partie appelante sollicite, en outre, le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 3 mois de rémunération. Dès lors qu'elle a été licenciée le 10 novembre 2011, la cinquième partie appelante a étendu, sur pied de l'article 807 du Code judiciaire, sa demande par conclusions établies le 24 août 2012 afin d'obtenir la condamnation de l'intimée à lui verser également une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 3 mois de rémunération.

Par jugement prononcé le 4 novembre 2013, le tribunal du travail de Charleroi a considéré que les juridictions de l'Etat belge n'étaient pas compétentes pour connaître de ces demandes.

Madame Sandra N. , Monsieur Victor P. , Madame Virginie M. , Madame Maria S. -O. et Monsieur José S. -N. ont interjeté appel de ce jugement.

**OBJET DE LA REQUETE D'APPEL :**

Les appelants font grief au premier juge de n'avoir pas tenu compte du fait selon lequel la Cour de justice de l'Union européenne a toujours été guidée dans l'interprétation des textes européens par l'objectif de fournir une protection adéquate à la partie contractante la plus faible du point de vue social en l'occurrence le travailleur.



Ils rappellent que, pour la plupart d'entre eux, ils ne se sont rendus qu'à une seule reprise en Irlande, à savoir, pour signer leur contrat de telle sorte qu'ils n'ont aucun lien avec ce pays et seraient bien en peine d'y faire valoir leurs droits, situation qui octroie une immunité de fait à CREWLINK LTD, manifestement contraire à la volonté émise par la Cour de justice de l'Union européenne.

Les appelants reprochent, ainsi, à CREWLINK LTD d'avoir appliqué à la relation de travail les dispositions du droit irlandais moins avantageuses que celles du droit belge (salaire, prime, salaire garanti ...) alors qu'aucun lien n'existe entre eux et l'Irlande : en effet, les appelants sont soit Espagnols (Madame P. O. et Monsieur S. N.) soit Belge (Madame Virginie M. ou Portugais (Madame Sandra N.)), sont venus s'établir et vivre en Belgique pour y assurer des prestations pour compte d'une société de droit irlandais les ayant détachés au service d'une compagnie aérienne, RYANAIR, société de droit irlandais ayant affrété des avions au sein desquels ils ont survolé l'Europe quotidiennement au départ d'une seule et unique base d'affectation à savoir l'aéroport de Charleroi.

Ils considèrent, cependant, que les tribunaux belges sont compétents pour connaître du litige en application des articles 18 à 21 du Règlement 44/2001 du Conseil du 22/12/2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale et que le droit belge doit régir les relations de travail en application de l'article 6 de la Convention de Rome du 19/06/1980 (remplacée par le Règlement (CE) n° 593/2008, applicable aux contrats conclus après le 17/12/2009).

En effet, observent-ils, ils s'estiment autorisés à invoquer la compétence des juridictions belges ainsi que le droit du travail belge (et ce nonobstant l'application du droit irlandais prévu par le contrat avenant entre parties) dès lors que la Belgique constitue l'Etat dans lequel ou à partir duquel ils ont accompli habituellement leur travail en s'appuyant sur l'interprétation récente de cette notion donnée par la Cour de justice de l'Union européenne.

Les appelants sollicitent la réformation du jugement dont appel et postulent que :

\* la cour de céans déclare que les tribunaux belges sont compétents pour connaître de ce litige sur base des articles 18 à 21 du Règlement 44/2001 du Conseil de l'Europe du 22/12/2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale ;

\* la cour de céans déclare que le droit belge doit régir les relations de travail entre les parties et CREWLINK et ce, en application de l'article 6 de la Convention de Rome du 19/06/1980 (remplacée par le Règlement (CE) n° 593/2008, applicable aux contrats conclus après le 17/12/2009) ;



\* CREWLINK LTD soit condamnée au paiement :

A Madame Sandra N de :

- 19.846,67 € à titre d'arriérés de salaire, à augmenter des intérêts à dater du 04/04/2011 ;
- 7.098 € à titre de pécule de vacances, à augmenter des intérêts à dater du 04/04/2011 ;
- 991,82 € à titre de dommages et intérêts correspondant à la contre-valeur des chèques-repas ;
- 570 € à titre de remboursement de frais de nettoyage de l'uniforme, à augmenter des intérêts judiciaires.

A Monsieur Victor P de :

- 21.100,92 € à titre d'arriérés de salaire, à augmenter des intérêts à dater du 15/06/2011 ;
- 7.471,40 € à titre de pécule de vacances, à augmenter des intérêts à dater du 15/06/2011 ;
- 996,73 € à titre de dommages et intérêts correspondant à la contre-valeur des chèques-repas ;
- 630 € à titre de remboursement de frais de nettoyage de l'uniforme, à augmenter des intérêts judiciaires.

A Madame Virginie M de :

- 31.582,99 € à titre d'arriérés de salaire, à augmenter des intérêts à dater du 24/06/2011 ;
- 10.898 € à titre de pécule de vacances, à augmenter des intérêts à dater du 24/06/2011 ;
- 1.507,37 € à titre de dommages et intérêts correspondant à la contre-valeur des chèques-repas ;
- 8.002,80 € à titre d'indemnité de rupture, à augmenter des intérêts à dater du 24/06/2011 ;
- 750 € à titre de remboursement de frais de nettoyage de l'uniforme, à augmenter des intérêts judiciaires.

A Madame Maria S C de :

- 18.218,43 € à titre d'arriérés de salaire, à augmenter des intérêts à dater du 20/06/2011 ;
- 5.350,73 € à titre de pécule de vacances, à augmenter des intérêts à dater du 20/06/2011 ;
- 574,47 € à titre de dommages et intérêts correspondant à la contre-valeur des chèques-repas ;



- 450 € à titre de remboursement de frais de nettoyage de l'uniforme, à augmenter des intérêts judiciaires.

A Monsieur José S -N .le :

-23.559,39 € à titre d'arriérés de salaire, à augmenter des intérêts à dater du 10/11/2011 ;

- 8.259 € à titre de pécule de vacances, à augmenter des intérêts à dater du 10/11/2011 ;

- 1.188,22 € à titre de dommages et intérêts correspondant à la contre-valeur des chèques-repas ;

- 8.002,80 € à titre d'indemnité de rupture, à augmenter des intérêts à dater du 10/11/2011 ;

- 630 € à titre de remboursement de frais de nettoyage de l'uniforme, à augmenter des intérêts judiciaires.

\* CREWLINK soit condamnée au paiement des intérêts légaux et judiciaires sur toutes les sommes dues et aux frais et dépens de l'instance d'appel s'il en est.

#### **POSITION DE CREWLINK LTD :**

L'intimée considère qu'il existe un lien étroit et concret entre le litige et les juridictions irlandaises pour les raisons suivantes :

\* le contrat de travail des appelants prévoit explicitement au sein de son article 6 que le travail est considéré comme effectué en Irlande dès lors qu'ils accomplissent principalement leurs fonctions à bord d'avions ressortissant à la législation irlandaise.

L'article 38 du contrat de travail fixe clairement la compétence des juridictions irlandaises pour chaque litige découlant du contrat et désigne le droit irlandais comme législation applicable ;

\* les appelants ont bénéficié de la sécurité sociale irlandaise pendant toute la durée de la relation de travail ;

\* la carte d'affiliation à l'assurance hospitalière « European Health Insurance Card » a été remise aux appelants dans les locaux de CREWLINK en Irlande ;



\* conformément à l'article 35 du contrat de travail, le salaire des appelants était versé à une institution financière irlandaise. Le salaire des appelants était également soumis à la législation fiscale irlandaise. A aucun moment, les appelants n'ont contesté cet état de fait ;

\* les appelants n'effectuaient aucun vol domestique, seulement des vols internationaux à bord d'avions irlandais ;

\* alors que les appelants ont signé leur contrat de travail dans leur pays de résidence, ce dernier n'a pris cours qu'à partir de la date à laquelle CREWLINK a contresigné celui-ci au siège social en Irlande ;

\* les appelants ont effectué leurs prestations à bord d'avions irlandais soumis au droit irlandais. Le principe suivant lequel les avions ressortissent à la compétence de la juridiction du territoire dans lequel ils sont enregistrés est confirmé par l'article 17 de la Convention du 7/12/1944 relative à l'aviation civile internationale signée à Chicago.

CREWLINK LTD ajoute qu'elle ne dispose pas de bureau en Belgique à partir duquel le travail est organisé ou d'où des instructions sont données à son personnel et que les informations relatives au travail de ces derniers sont émises depuis ses bureaux sis en Irlande.

Elle estime, ainsi, que seule la loi irlandaise doit s'appliquer avec pour conséquence que les juridictions belges ne sont pas compétentes pour connaître de la demande originaire diligentée par les appelants.

CREWLINK LTD sollicite la confirmation du jugement dont appel.

## **DISCUSSION – EN DROIT :**

### **I. Fondement de la requête d'appel**

#### **I. 1) Préambule**

Les contrats de travail des appelants comportent des éléments d'extranéité : ils sont tantôt de nationalité espagnole, tantôt de nationalité portugaise ou encore de nationalité belge (Madame M ).



Ils ont tous été engagés par une société irlandaise qui les a mis à la disposition d'une compagnie aérienne de droit irlandais, RYANAIR, et ont été affectés exclusivement, durant toute la durée de leur occupation professionnelle, à l'aéroport de Charleroi à proximité duquel ils ont établi leur résidence pendant la durée des relations contractuelles avec CREWLINK LTD.

Ils ont conclu leur contrat respectif dans leur pays d'origine, assurent leurs prestations au sein d'avions RYANAIR immatriculés en Irlande et survolent quotidiennement l'Europe.

Le contrat de travail des appelants prévoit l'application du droit irlandais.

Il présente la particularité d'avoir été conclu entre un travailleur et une société spécialisée dans le recrutement (CREWLINK LTD) qui a mis ce travailleur immédiatement à la disposition d'une compagnie aérienne de droit irlandais RYANAIR, pour laquelle elle a assuré l'engagement de personnel navigant de cabine en lui attribuant une base d'affectation, l'aéroport de Charleroi (article 6, a) et ce même si la possibilité a été prévue contractuellement d'affecter un membre du personnel à un autre aéroport en fonction des exigences émises par RYANAIR.

L'article 1.1. du contrat de travail est sans équivoque aucune à cet égard : « You will be employed by the company and contracted to RYANAIR LTD as Customer Service Agent (...) ».

Selon la directive n° 96/71/CE du 16/12/1996 (avant l'adoption de la « directive d'exécution » par le Parlement européen le 16/04/2014), le salarié détaché est celui « qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un Etat membre autre que l'Etat sur le territoire duquel il travaille habituellement ».

La directive (CE) n°96/71 vise à concilier l'exercice, par les entreprises, de leur liberté fondamentale de fournir des services transfrontaliers, conformément à l'article 49 CE et la protection adéquate des droits des travailleurs détachés temporairement à l'étranger pour fournir ces services.

Très clairement, deux situations doivent être envisagées : une première dans le cadre de laquelle une prestation de service internationale est exécutée pour un employeur dans un autre Etat que celui dans lequel il est établi et qui, pour l'exécution de cette prestation de service, envoie temporairement ses salariés dans un autre Etat.

Une seconde situation est celle du détachement de salariés dans le cadre de l'entreprise ou du groupe de dimension internationale.



Ces situations ont pour point commun que l'employeur reste l'employeur étranger, que cet employeur exerce son activité à l'étranger et que l'emploi du salarié sur le territoire national se révèle temporaire : dans cette hypothèse, la directive CE n° 96/71 réduit l'avantage concurrentiel en rendant applicable aux travailleurs détachés la loi étrangère du lieu habituel d'exécution de travail sous réserve de l'application d'un « noyau dur » de dispositions protectrices du droit du travail du pays où le salarié est détaché.

Il n'est pas contesté que la directive (CE) n° 96/71 telle qu'en vigueur avant sa directive d'exécution n'est pas applicable au litige soumis à la cour de céans dès lors que les appelants ne peuvent en aucune façon être considérés comme ayant été détachés au sens de cet instrument juridique : tout au contraire, ils ont été mis à la disposition de RYANAIR LTD pour être cantonnés durant tout le temps de leur occupation professionnelle à une base d'affectation qui n'a jamais été modifiée, à savoir l'aéroport de Charleroi.

Les appelants considèrent que les tribunaux belges sont compétents pour connaître de ce litige et que le droit belge doit régir les relations de travail et ce en application des articles 18 à 21 du Règlement 44/2001 du Conseil du 22/12/2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale et en application de l'article 6 de la Convention de Rome du 19/06/1980.

Lorsque le personnel navigant mis à la disposition d'une compagnie aérienne est amené à voyager d'un pays à l'autre, se posent classiquement en cas de contentieux, dans un premier temps, la question de la juridiction compétente et puis, dans un second temps, celle de la loi applicable.

Il importe, dès lors, au premier chef que la cour de céans se prononce d'abord et avant tout sur la compétence des tribunaux belges pour connaître de ce litige.

### **1. 2) Le contexte normatif relatif à la détermination de la juridiction compétente**

La question de la compétence judiciaire en matière civile en cas de conflit est régie par le Règlement européen CE n° 44/2001 du Conseil du 22/12/2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (J.O., L. 12 du 16/1/2001).

Ce règlement est obligatoire dans tous ses éléments et directement applicable dans les Etats membres conformément au traité instituant la Communauté européenne.

Ce règlement comporte une section entièrement consacrée aux contrats de travail. Il s'agit de la section 5 comprenant les articles 18 à 21.



L'article 18 du Règlement n° 44/2001 énonce que :

« 1. En matière de contrats individuels de travail, la compétence est déterminée par la présente section, sans préjudice de l'article 4 et de l'article 5, point 5.

2. lorsqu'un travailleur conclut un contrat individuel de travail avec un employeur qui n'est pas domicilié dans un Etat membre mais possède une succursale, une agence ou tout autre établissement dans un Etat membre, l'employeur est considéré, pour les contestations relatives à leur exploitation comme ayant son domicile dans cet Etat membre ».

L'article 19 du même Règlement énonce ce qui suit :

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

1. devant les tribunaux de l'Etat membre où il a son domicile, ou
2. dans un autre Etat membre :
  - devant le tribunal où le travailleur accomplit habituellement son travail ou devant le tribunal du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail ;
  - lorsque le travailleur n'accomplit pas ou n'a pas habituellement accompli son travail dans un même pays, devant le tribunal du lieu où se trouve ou se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur ».

L'article 21 qui est le dernier de la section 5, prévoit que :

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

- 1) postérieures à la naissance du différend, ou
- 2) qui permettent au travailleur de saisir d'autres tribunaux que ceux indiqués à la présente section ».

L'article 60 du Règlement précise, quant à lui, au sujet du domicile de l'employeur :

« 1. Pour l'application du présent règlement, les sociétés et les personnes morales sont domiciliées là où est situé :

- a) leur siège statutaire
- b) leur administration centrale, ou
- c) leur principal établissement.



2. Pour le Royaume-Uni et l'Irlande, on entend par « siège statutaire », le « registered office » ou, s'il n'existe nulle part de « registered office », le « place of incorporation » (le lieu d'acquisition de la personnalité morale) ou, à défaut de « place of incorporation », le lieu selon la loi duquel la formation (la constitution) a été effectuée ».

### I. 3) Le contexte normatif relatif à la détermination du droit applicable

Tant la Convention de Rome du 19/06/1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (s'agissant des contrats de travail conclus avant le 17/12/2009) (il s'agit de la situation visée pour les appelants 1.2.3 et 5) que le Règlement CE n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17/06/2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (dite « Rome I ») (s'agissant des contrats de travail conclus à partir du 17/12/2009) (il s'agit de la situation de Madame Maria S -O ) contiennent des règles comparables portant sur la détermination de la loi applicable aux contrats de travail :

1) en principe, les parties peuvent librement choisir la loi applicable aux contrats dont les contrats de travail ;

2) ce choix peut être exprès ou non pourvu qu'il soit certain ;

3) ce choix ne peut avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui serait applicable à défaut de choix de la loi applicable.

On retiendra, donc, que la loi applicable déterminée aux termes des règles supplétives :

- d'une part, s'applique à défaut de choix (certain) de la loi applicable par les parties ;

- d'autre part, s'applique même en cas de choix (certain) d'une autre loi applicable par les parties, s'agissant de ses dispositions impératives (voyez : E. PIRET, « Le pays avec lequel, pour la détermination de la loi applicable, le contrat de travail présente les liens les plus étroits », Actualités en bref, Contrats de travail, Kluwer, 17 au 30/11/2014, p. 3) ;

4) s'agissant de déterminer la loi applicable (ou qui serait applicable) à défaut de choix (certain) de la loi applicable :



- en principe, le contrat de travail est régi s'agissant des contrats de travail conclus avant le 17/12/2009 par la loi du pays « où le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail, même s'il est détaché à titre temporaire dans un autre pays » (article 6.2.a) de la Convention de Rome) et s'agissant des contrats de travail conclus à partir du 17/12/2009 par la loi du pays « dans lequel ou, à défaut, à partir duquel le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail » étant précisé que « le pays dans lequel le travail est habituellement accompli n'est pas réputé changer lorsque le travailleur accomplit son travail de façon temporaire dans un autre pays » (article 8.2. de Rome I) ;

- si le travailleur n'accomplit pas habituellement son travail dans un seul pays, le contrat de travail, en l'absence de choix (certain) de la loi applicable par les parties, est (ou serait) régi par la loi du pays où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur (article 6.2.b) de la Convention de Rome et article 8.3. de Rome I) ;

- il est, toutefois, dérogé à ces deux règles s'il résulte « de l'ensemble des circonstances » que le contrat de travail présente des « liens plus étroits » avec un autre pays (auquel cas la loi de cet autre pays est applicable) (article 6.2. in fine de la Convention de Rome et article 8.4. de Rome I) (voyez E. PIRET, art. cit.).

Très clairement, il résulte de ces dispositions que le travailleur peut, même en cas de choix du droit d'un autre Etat dans le contrat de travail, tel le droit irlandais, invoquer les règles de protection de l'Etat dans lequel il accomplit habituellement son travail si les dispositions impératives de cet Etat lui sont plus favorables.

La règle de la primauté de la législation de la loi du pays avec lequel le contrat de travail accuse les liens les plus étroits, à raison de l'ensemble des circonstances, a été instituée dans l'intérêt de la protection des travailleurs.

La Cour de justice de l'Union européenne l'a rappelé aux termes de son arrêt prononcé le 12/09/2013 (affaire C-64/12-Boedeker) : « Dans la mesure où l'objectif de l'article 6 de la Convention de Rome est d'assurer une protection adéquate au travailleur, cette disposition doit garantir qu'est appliquée au contrat de travail la loi du pays avec lequel ce contrat établit les liens de rattachement les plus étroits » (attendu 34 de l'arrêt).

« En effet, compte tenu du lien de subordination qui caractérise la relation de travail, le salarié encourt le risque de se voir imposer par l'employeur l'application d'une loi d'un pays qui est sans rapport objectif avec la réalité de la relation contractuelle qui les lie » (point 25 des conclusions de Monsieur l'Avocat général WAHLS précédant l'arrêt Boedeker).

Ainsi, comme l'observe E. PIRET (art.cit., p. 9), « tant l'article 6 de la Convention de Rome du 19/06/1980 que l'article 8 de Rome I :



- consacrent le principe de l'application de la loi du pays avec lequel le contrat de travail présente les liens les plus étroits, à défaut de choix certain de la loi applicable par les parties et au titre de loi applicable en ses dispositions impératives (même en cas de choix différent (certain) de la part des parties), si l'ensemble des circonstances permettent de déterminer un tel pays (pays avec lequel le contrat de travail présente les liens les plus étroits) ;

- ne prévoient la détermination à cet égard de la loi du lieu d'accomplissement habituel des prestations ou, subsidiairement, de la loi de l'établissement qui a embauché le travailleur que si ne peut être appréhendé un pays avec lequel le contrat de travail présente un lien plus étroit compte tenu de l'ensemble des circonstances.

Au plus, l'article 6 de la Convention de Rome du 19/06/1980 et l'article 8 de Rome I sont à lire comme induisant une sorte de présomption (réfragable) que le lieu habituel d'occupation ou, subsidiairement, le lieu de l'établissement qui a embauché, désigne(nt) le pays avec lequel le contrat de travail présente le lien le plus étroit, présomption qui doit être tenue pour renversée s'il résulte de « l'ensemble des circonstances » que le contrat de travail présente des liens plus étroits avec un autre pays », conclut E. PIRET.

Ainsi, en vertu de l'article 6, §1, de la Convention de Rome applicable au contrat de travail avenant entre les parties, le choix par les parties de la loi applicable au contrat de travail (le droit irlandais) ne peut avoir pour effet de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui serait applicable si les parties n'avaient pas effectué de choix.

Les dispositions impératives du lieu habituel d'occupation ou à défaut du siège de l'établissement qui a embauché le travailleur ou, s'il existe, du pays ayant les liens les plus étroits avec le contrat, prévalent donc sur la loi choisie par les parties dans la mesure où elles sont plus favorables au travailleur.

Les dispositions impératives ont le statut de lois de police et de sûreté.

A titre de comparaison, l'article 9, §1, de Rome I, a donné pour la première fois une définition des lois de police : il s'agit de dispositions impératives dont le respect est jugé crucial par un pays pour la sauvegarde de ses intérêts publics, tels que son organisation politique, sociale ou économique.

Comme l'observent O. DEBRAY et D. ECTORS (« La mobilité internationale : problématique de la loi applicable aux contrats de travail » in « Le contrat de travail et la nouvelle économie », Editions du Jeune Barreau de Bruxelles, 2001, p. 23) « à défaut d'avoir pu s'en référer à une définition concrète de la notion de « lois de police et de sûreté », la jurisprudence a considéré comme telles :



- la loi du 12/04/1965 relative à la protection de la rémunération ;
- les dispositions relatives aux minima de rémunération ;
- la loi sur le travail du 16/03/1971 (et plus spécifiquement les dispositions relatives à la durée du travail) ;
- les articles 35, 39, 65, 82 et 86 de la loi du 03/07/1978 relative aux contrats de travail ;
- la loi du 24/07/1987 concernant le travail temporaire, intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs ;
- les arrêtés royaux réglementant les vacances annuelles et l'octroi d'un pécule de vacances ;
- les dispositions des conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal ».

**I.) 4) Quant à la compétence des juridictions belges pour connaître du litige**

Le contrat de travail venu entre les parties contient une clause d'élection de for attribuant la compétence aux tribunaux irlandais.

Cette clause est, toutefois, inopposable aux appelants en application de l'article 21 du Règlement CE n° 44/2001.

Il appartient, dès lors, à la cour de céans de déterminer si elle est compétente pour connaître de l'action qui oppose les parties et ce au regard du Règlement (CE) n° 44/2001 dont il n'est pas contesté qu'il s'applique au litige lui soumis.

Pour ce faire, il convient de déterminer préalablement le territoire sur lequel les appelants ont accompli habituellement et concrètement leur travail en fonction des éléments de fait propres à la cause (A-M. ROUCHAUD-JOET », L'amarce d'un droit procédural européen - Présentation de l'espace européen en matière civile in Espace judiciaire et social européen », Actes du colloque des 5 et 6 novembre 2001, Larcier 2003, p. 316).

Cet examen doit s'opérer au regard de l'article 19, 2° du Règlement n° 44/2001.

Pour procéder à cet examen, la cour se référera principalement à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne laquelle a toujours été guidée -pour l'interprétation de l'article 5, 1° de la Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968 (actuel article 19 du Règlement n° 44/2001)- par le souci de fournir une protection adéquate à la partie contractante la plus faible du point de vue social, en l'occurrence le travailleur » (A-M. ROUCHAUD-JOET, op.cit., p. 313).



« Dans le contexte des relations de travail transnationales où les prestations de travail sont réalisées simultanément et/ou successivement dans plusieurs Etats » observe A. MORTIER (« La résolution des conflits de juridictions et des conflits de lois en droit du travail » in Ors., 2015/7, p. 24 et ss), il est important, comme le souligne la Cour de justice, d'éviter une multiplication des juridictions compétentes, afin de prévenir le risque de contrariété de décisions, de faciliter la reconnaissance et l'exécution des décisions judiciaires étrangères et de renforcer la protection juridique des relations internationales de travail, en permettant à la fois au demandeur d'identifier facilement la juridiction qu'il peut saisir et au défendeur de prévoir raisonnablement celle devant laquelle il peut être attiré (C.J.C.E., 13 juillet 1993, Mulox IBC c. Geels, C-125/92, Rec., p. I-4075, §§ 11 et 21 ; C.J.C.E., 9 janvier 1997, Rutten c. Cross Medical, C-383/95, Rec., p. I-57, §§ 13 et 18 ; C.J.C.E., 27 février 2002, Weber c. Universal Ogden Services, C-37/00, Rec., p. I-2013, § 42).

Dans cette perspective, le lieu d'exécution habituel du travail est considéré de longue date comme un critère essentiel par la Cour.

D'une part, il permet de mieux tenir compte des spécificités liées à l'exécution du contrat de travail et à la situation du travailleur qui s'ancrent dans un contexte juridique spécifique. En raison de la coïncidence fréquente des compétences législative et juridictionnelle, le juge du lieu où s'exécute le contrat de travail appliquera souvent sa propre loi et apparaît ainsi comme étant le plus apte pour trancher les litiges (C.J.C.E., 15 février 1989, Six Constructions c. Humbert, C-32/88, Rec., p. I-341 ; voy. aussi C.J.C.E., 26 mai 1982, Ivenel c. Schwab, C-133/81, Rec., p. I-1891 ; C.J.C.E., 15 janvier 1987, Shenavai c. Kreisler, C-266/85, Rec., p. I-239 ; C.J.C.E., 13 juillet 1993, Mulox IBC c. Geels, C-125/92, Rec., p. I-4075, §§ 15 et 17 ; C.J.C.E., 9 janvier 1997, Rutten c. Cross Medical, C-383/95, Rec., p. I-57, §§ 16 ; C.J.C.E., 27 février 2002, Weber c/ Universal Ogden Services, C-37/00, Rec., p. I-2013, § 39).

D'autre part, le lieu d'exécution habituel du travail est en règle le lieu où le travailleur peut « à moindres frais, s'adresser aux tribunaux ou se défendre ». Il permet ainsi « d'assurer une protection adéquate à la partie contractante qui est la plus faible du point de vue social, en l'occurrence le travailleur » (C.J.C.E., 13 juillet 1993, Mulox IBC c. Geels, C-125/92, Rec., p. I-4075, § 12 ; C.J.C.E., 9 janvier 1997, Rutten c. Cross Medical, C-383/95, Rec., p. I-57, § 17 ; C.J.C.E., 27 février 2002, Weber c/ Universal Ogden Services, C-37/00, Rec., p. I-2013, § 40).

Ce critère a été défini par la Cour de justice comme le « lieu où, ou à partir duquel, le travailleur s'acquitte principalement de ses obligations à l'égard de son employeur » ( C.J.C.E., 13 juillet 1993, Mulox IBC c. Geels, C-125/92, Rec., p. I-4075, § 24 ; C.J.C.E., 9 janvier 1997, Rutten c. Cross Medical, C-383/95, Rec., p. I-57, § 23).



Pour le localiser, le Juge national doit prendre en compte l'ensemble des circonstances concrètes du cas d'espèce afin de déterminer, suivant une méthode indiciaire, l'Etat avec lequel l'activité professionnelle présente le rattachement le plus fort.

Si le travailleur accomplit simultanément ses prestations dans plusieurs Etats (chauffeur routier, pilote,...) il convient de rechercher le « lieu où le salarié a établi le centre effectif de ses activités professionnelles » (C.J.C.E., 9 janvier 1997, Rutten c. Cross Medical, C-383/95, Rec., p. I-57, § 23).

(...)

Si un lieu habituel de travail ne peut être identifié, compte tenu du fait qu'il existe au moins deux lieux de travail d'importance égale, ou encore qu'aucun des différents endroits où l'intéressé a exercé ses activités professionnelles ne présente un rapport suffisamment stable et intense avec le travail fourni, le travailleur peut toujours choisir d'assigner l'employeur, outre devant le tribunal de l'Etat sur le territoire duquel l'employeur a son domicile, devant le tribunal du lieu de l'établissement qui l'a embauché ( C.J.C.E., 27 février 2002, Weber c/ Universal Ogden Services, C-37/00, Rec., p. I-2013, §§ 55-57).

Dans la mesure où, conformément à la jurisprudence de la Cour de justice, le juge national est invité à rechercher le lieu d'exécution habituel du travail même lorsque le travail s'accomplit à différents endroits, le critère du lieu d'embauche est d'application particulièrement marginale » conclut cet auteur (en ce sens, voy. O. LANGLET, « Le contrat de travail international », Bruxelles Kluwer, 2005, p. 35 ; C. BRIERE, « Commentaire sous C.J.U.E., 15 mars 2011, aff. C-29/10, Heiko Koelzsch c. Etat du Grand-Duché de Luxembourg », Journal du droit international, n° 1, janvier 2012, 5 ; M. DEL SOL, « La détermination du lieu habituel d'exécution du travail - Clé de voûte de la résolution des conflits de lois », Cahiers de droit de l'entreprise, mai 2013, n° 3).

Cette jurisprudence continue par ailleurs à lier les juridictions nationales - même après l'entrée en vigueur du Règlement n° 44/2001- et ce, dans la mesure où les dispositions du règlement sont rédigées en termes similaires ou identiques (ce qui est le cas pour l'actuel article 19 par rapport à l'article 5, 1° de la Convention du 27 septembre 1968), « les autorités communautaires ayant en effet voulu assurer la continuité pour ce qui concerne l'interprétation des dispositions de la Convention de Bruxelles par la Cour de justice » (voyez 19<sup>ème</sup> considérant précédant le texte du Règlement n° 44/2001 ; N. WATTE, A. NUYS et H. BOULARBAH, « Le règlement « Bruxelles I » sur la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale », Journal des tribunaux (Droit européen), 2002, p. 162, n° 2).



La détermination de la juridiction compétente (avant celle du droit national appelé à régir un contentieux présentant un élément d'extranéité) applicable au personnel navigant des compagnies aériennes soulève, ainsi, une première question qui est celle du lieu d'exécution habituel du travail.

Il existe, de prime abord, une réelle difficulté à définir le lieu du travail : si ce n'est durant le temps de préparation de vol, des phases d'embarquement et de débarquement, le personnel navigant exécute son travail en mouvement au-dessus de différents Etats (en l'espèce, il s'agit d'Etats européens puisqu'il n'est pas contesté que les lignes exploitées par RYANAIR sont intra-européennes excluant tout vol intercontinental).

« A première vue », souligne L. GAMET, « la situation particulière des aéronefs paraît interdire de rechercher un quelconque lieu de travail du personnel travaillant à bord. Une solution pourrait être de considérer que le lieu de travail est l'avion et que la loi du lieu d'exécution du travail est celle de l'Etat dans lequel l'avion est immatriculé. Cette proposition s'expose cependant à plusieurs critiques et non des moindres : sur le plan théorique tout d'abord, il paraît artificiel de considérer que l'avion est, pour l'application de la loi du lieu du travail, un territoire de l'Etat où il est immatriculé.

Ensuite, la situation est impraticable pour le personnel affecté dans différents avions, immatriculés dans différents Etats.

Retenir le lieu d'établissement d'embauche comme déterminant a fortiori lorsque la loi de ce lieu d'embauche a été choisie par les parties est, également, problématique puisqu'une telle situation conduirait certaines entreprises à fixer le lieu d'embauche dans un pays où le droit du travail est moins contraignant (L. GAMET, « Personnel des aéronefs et lois sociales françaises : les compagnies low cost dans les turbulences du droit social français », Droit social, mai 2012, p. 503 et ss.).

Cette dernière solution serait, toutefois, en contradiction avec l'article 6 de la Convention de Rome du 17/06/1980 (article 8 du Règlement CE n° 593/2008 dit Rome I) qui consacre le principe de l'application de la loi du pays avec lequel le contrat de travail présente les liens les plus étroits, à défaut de choix certain de la loi applicable par les parties et au titre de loi applicable en ses dispositions impératives (même en cas de choix différent de la part des parties), si l'ensemble des circonstances permettent de déterminer un tel pays (soit celui avec lequel le contrat de travail présente les liens les plus étroits).



« Le seul obstacle », relève L. GAMET, « tient surtout à l'évolution de la jurisprudence concernant les salariés mobiles : la Cour de justice de l'Union européenne retient, aujourd'hui comme lieu d'exécution habituel du travail « celui où le travailleur a établi le centre effectif de ses activités professionnelles » (C.J.C.E., 13 juillet 1993, aff. C-125/92, Rec., p. 4075, Mulox IBC Limited c. Geels, D., 1993, 204 ; Rev. Crit. DIP, 1994, 569, note P. LAGARDE; C.J.C.E., 9 janvier 1997, aff. C-383/95, Rec., p. 57, Rutten c. Cross Medical Ltd, D., 1997, 43, Rev. Crit. DIP, 1997, 336, note H. GAUDEMET-TALLON).

Pour la détermination de ce lieu, il convient selon la Cour de justice de l'Union européenne, de « prendre en considération la circonstance que le travailleur accomplit la majeure partie de son temps de travail dans un des Etats contractants où il a un bureau à partir duquel il organise ses activités pour le compte de son employeur et où il retourne après chaque voyage professionnel à l'étranger ». D'ailleurs, dans le droit fil de la jurisprudence européenne, le règlement du 17 juin 2008 vise aujourd'hui « la loi du pays dans lequel ou, à défaut, à partir duquel le travailleur, en exécution de son contrat de travail, accomplit habituellement son travail » ; selon la Commission européenne, cette modification « permet par exemple d'appliquer la règle au personnel travaillant à bord d'avions s'il existe une base fixe à partir de laquelle le travail est organisé et où ce personnel exerce d'autres obligations vis-à-vis de l'employeur (enregistrement, contrôle de sécurité) », conclut L. GAMET, art. cit., p. 504) (voyez, Com 2005, 650, final 2005/0261 COD, Proposition de règlement sur la loi applicable aux obligations contractuelles).

Comme le relève M. MORSA, « la Cour de justice, dans un arrêt du 15/3/2011 (C.J.U.E., 15/3/2011, Koelzsch, aff. C.29/10), amenée à interpréter la Convention de Rome dans le cadre d'une demande préjudicielle, semble confirmer cette dernière approche » (M. MORSA, « Dumping social dans le secteur du transport européen. Appel à un meilleur encadrement européen des pratiques sociales ? » J.T.T., 2014, p. 421 et spécialement n° 15, p. 423).

En effet, à l'occasion du litige qui oppose Monsieur Koelzsch à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, la Grande Chambre de la Cour de justice de l'Union européenne a donné une interprétation de la Convention de Rome 80/934/CEE sur la loi applicable aux obligations contractuelles du 19 juin 1980 (plus précisément son article 6 §2 a) qui concerne les contrats individuels du travail). Elle en propose une appréhension large afin de garantir une protection adéquate au travailleur en ce qu'il est la partie contractante la plus faible dans la relation établie avec l'employeur. La Convention de



Rome dispose, certes, que le contrat de travail est en principe régi par la loi choisie par les parties. Mais elle précise en son article 6, §1, que « le choix par les parties de la loi applicable ne peut avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui serait applicable, à défaut de choix, en vertu du paragraphe 2 du présent article ». Selon l'article 6, §2, en l'absence de choix par les parties contractantes de la loi applicable, « le contrat de travail est régi (...) par la loi du pays où le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail » (a), ou à titre subsidiaire « par la loi du pays où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur » (b) (C.J.U.E., arrêt du 15/03/2011, Koelzsch, aff. C-29/10, Rec., p. I, 1595).

Pour appréhender cette disposition de la Convention de Rome, la Grande Chambre se réfère non seulement à l'objectif poursuivi par la disposition en cause, à savoir « assurer une protection adéquate au travailleur » (point 42) mais, également, à l'interprétation qu'il convient de donner au Règlement n° 593/2008/CE du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles qui, tout en n'étant pas applicable à l'espèce *ratione temporis*, offre un outil de compréhension de l'objectif poursuivi par la Convention. Le considérant 23 dudit règlement dispose : « S'agissant des contrats conclus avec des parties considérées comme plus faibles, celles-ci devraient être protégées par des règles de conflit de lois plus favorables à leurs intérêts que ne le sont les règles générales ». La Cour de justice en déduit que « l'interprétation de cette disposition doit être inspirée des principes du *favor laboratoris* » (point 46).

Quelle conclusion en retire la Grande Chambre ? Qu'il convient de comprendre l'article 6, §2, de la Convention de Rome « comme garantissant l'applicabilité de la loi de l'Etat dans lequel il exerce ses activités professionnelles plutôt que celle de l'Etat du siège de l'employeur » (point 42). Autrement dit qu'il convient de donner une interprétation large du « critère du pays où le travailleur accomplit habituellement son travail » (point 43). La Cour éclaire la juridiction de renvoi sur la manière de déterminer « le pays où le travailleur accomplit habituellement son travail ».

La Grande Chambre de la C.J.U.E a avalisé la démarche proposée par Madame l'avocat général en disant pour droit :

« 47. Il ressort de ce qui précède que la juridiction de renvoi doit interpréter de manière large le critère de rattachement édicté à l'article 6, §2, sous a), de la convention de Rome pour établir si le requérant au principal a accompli habituellement son travail dans l'un des Etats contractants et pour déterminer lequel d'entre eux.



48. A cette fin, en considération de la nature du travail dans le secteur du transport international, tel que celui en cause dans l'affaire au principal, la juridiction de renvoi, ainsi que l'a suggéré Madame l'avocat général aux points 93 à 96 de ses conclusions, doit tenir compte de l'ensemble des éléments qui caractérisent l'activité du travailleur.

49. Elle doit notamment établir dans quel Etat est situé le lieu à partir duquel le travailleur effectue ses missions de transport, reçoit les instructions sur ses missions et organise son travail, ainsi que le lieu où se trouvent les outils de travail. Elle doit également vérifier quels sont les lieux où le transport est principalement effectué, les lieux de déchargement de la marchandise ainsi que le lieu où le travailleur rentre après ses missions ».

La Cour de justice, aux termes de cet arrêt, a considéré que « dans ces conditions, il y avait lieu de répondre à la question posée que l'article 6, §2, sous a), de la Convention de Rome devait être interprété en ce sens que, dans l'hypothèse où le travailleur exerce ses activités dans plus d'un Etat contractant, le pays dans lequel le travailleur, pour l'exécution du contrat, accomplissait habituellement son travail au sens de cette disposition, était celui où, ou à partir duquel, compte tenu de l'ensemble des éléments qui caractérisent ladite activité, le travailleur s'acquittait de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur ».

La Cour de justice de l'Union européenne a confirmé sa jurisprudence aux termes de l'arrêt Voogsgeerd prononcé le 15/12/2011 (aff. C-384/10) dans le cadre d'un litige opposant un marin à une société de transport maritime.

En cette affaire, la Cour de justice dira pour droit que :

« En outre, il convient de relever que, aux fins de déterminer le droit applicable, le critère du rattachement du contrat de travail en cause au principal au lieu où le travailleur accomplit habituellement ses fonctions doit être pris en considération de façon prioritaire et son application exclut la prise en considération du critère subsidiaire du lieu du siège de l'établissement qui a embauché le travailleur.

(...)

Ainsi, dans une hypothèse telle que celle en cause au principal, qui concerne un travailleur exerçant ses activités dans plus d'un Etat contractant, le critère contenu à l'article 6, §2, sous a), de la Convention de Rome a tout de même vocation à s'appliquer lorsqu'il est possible, pour la juridiction saisie, de déterminer l'Etat avec lequel le travail présente un rattachement significatif (voir arrêt Koelzsch, précité, point 44).



Dans un tel cas, le critère du pays de l'accomplissement habituel du travail doit être entendu comme se référant au lieu dans lequel, ou à partir duquel, le travailleur exerce effectivement ses activités professionnelles et, en l'absence de centre d'affaires, au lieu où celui-ci accomplit la majeure partie de ses activités (voir arrêt Koelzsch, précité, point 45).

Dès lors, en considération de la nature du travail dans le secteur maritime, tel que celui en cause dans l'affaire au principal, la juridiction saisie doit tenir compte de l'ensemble des éléments qui caractérisent l'activité du travailleur et, notamment, établir dans quel Etat est situé le lieu à partir duquel le travailleur effectue ses missions de transport, reçoit les instructions sur ses missions et organise son travail, ainsi que le lieu où se trouvent ses outils de travail (voir arrêt Koelzsch, points 48 et 49).

S'il ressort de ces constatations que le lieu à partir duquel le travailleur effectue ses missions de transport et reçoit également les instructions pour ses missions est toujours le même, ce lieu doit être considéré comme étant celui où il accomplit habituellement son travail, au sens de l'article 6, §2, sous a).

En effet, ainsi qu'il a été rappelé au point 32 du présent arrêt, le critère du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail s'applique en priorité.

Dès lors, les éléments caractérisant la relation de travail, tels qu'ils figurent dans la décision de renvoi, à savoir le lieu de l'occupation effective, le lieu où le travailleur reçoit les instructions ou celui où il doit se présenter avant d'accomplir ses missions, ont une incidence pour la détermination de la loi applicable à cette relation de travail en ce sens que, lorsque ces lieux sont situés dans le même pays, le juge saisi peut considérer que la situation relève de l'hypothèse prévue à l'article 6, §2, sous a), de la Convention de Rome.

Il s'ensuit que l'article 6, §2, de la Convention de Rome doit être interprété en ce sens que la juridiction nationale saisie doit tout d'abord établir si le travailleur, dans l'exécution du contrat, accomplit habituellement son travail dans un même pays, qui est celui dans lequel ou à partir duquel, compte tenu de l'ensemble des éléments qui caractérisent ladite activité, le travailleur s'acquitte de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur » conclut la Cour de justice.

Il se déduit de ces extraits que les éléments qu'il convient de prendre en considération pour déterminer l'Etat dans lequel « le travailleur exerce sa fonction économique et sociale », soit l'Etat « dans lequel, ou à partir duquel, le travailleur exerce effectivement ses activités professionnelles et, en l'absence de centre d'affaires, au lieu où celui-ci accomplit la majeure partie de ses activités » sont les suivants :



- le lieu à partir duquel le travailleur effectue ses missions de transport, reçoit les instructions sur ses missions et organise son travail ;
- le lieu où se trouvent les outils de travail ;
- les lieux où le transport est principalement effectué ;
- les lieux de déchargement de la « marchandise » ;
- le lieu où le travailleur rentre après ses missions.

La Cour de cassation de France, par arrêt prononcé le 11/4/2012 (arrêt n° 1038 de la chambre sociale de la Cour de cassation (11-17.096 et 11-17.097) publié sur le site de la Cour de cassation de France) a fait application de l'enseignement dispensé par la Cour de justice aux termes des arrêts Koelzsch et Voogsgeerd en matière de contrat de travail international, à savoir que le lieu d'exécution habituel du travail, critère de compétence législative (article 6 de la Convention de Rome) coïncidait avec le lieu d'exécution habituel du travail, critère de compétence juridictionnelle (article 19 du Règlement CE n° 44/2001) et qu'il s'imposait de retenir une conception large de ce double critère de telle sorte qu'il était opérationnel dans la quasi-totalité des hypothèses de travail international y compris lorsque la profession exercée impliquait une mobilité entre différents Etats.

Il y a, en effet, lieu de rappeler que dans les litiges ayant suscité les questions préjudicielles, les contrats pour lesquels la Cour de justice donnait les moyens d'identifier un lieu d'exécution habituel du travail concernaient un chauffeur-routier international (arrêt Koelzsch) et un marin (arrêt Voogsgeerd), professions qui faisaient justement partie de celles pour lesquelles le critère de compétence semblait difficile à mettre en œuvre, ce qui avait pu justifier l'adoption d'un critère subsidiaire, l'établissement d'embauche.

Avec l'interprétation extensive du critère principal, le critère du lieu d'embauche, de subsidiaire, devenait donc marginal, voire inutile (voyez F. JAULT-SESEKE, « Compétence juridictionnelle et compétence législative pour le personnel navigant : les pratiques des compagnies aériennes condamnées par la Cour de cassation », R.D.T., 2012, p. 388 et ss).

La Cour de cassation de France a, ainsi, confronté la solution ainsi retenue avec le cas du personnel navigant des compagnies aériennes à l'occasion d'un litige opposant deux commandants de bord instructeurs à la société Avient Ltd qui avaient fait l'objet d'une mesure de licenciement.

La cour d'appel avait admis sa compétence et tranché le litige par application de la loi française. L'employeur s'était alors pourvu en cassation en arguant d'une violation des règles de compétence juridictionnelle et législative.



Se retranchant derrière l'appréciation des juges du fond quant à la détermination du lieu d'exécution habituel du travail, la Cour de cassation de France a rejeté le pourvoi sur base de la motivation suivante :

« Attendu que la Cour de justice de l'Union européenne a jugé (CJUE, 15/03/2011, Koelzsch, aff. C-29/10) que, compte tenu de l'objectif poursuivi par l'article 6 de la Convention de Rome, il y a lieu de constater que le critère du pays où le travailleur « accomplit habituellement son travail » édicté au §2, sous a), de celui-ci, doit être interprété de façon large, alors que le critère du siège de « l'établissement qui a embauché le travailleur » prévu au §2, sous b), du même article, devrait s'appliquer lorsque le juge saisi n'est pas en mesure de déterminer le pays d'accomplissement habituel du travail, et qu'il découle de ce qui précède que le critère contenu à l'article 6, §2, sous a), de la Convention de Rome a vocation à s'appliquer également dans une hypothèse où le travailleur exerce ses activités dans plus d'un Etat contractant, lorsqu'il est possible, pour la Juridiction saisie, de déterminer l'Etat avec lequel le travail présente un rattachement significatif ; et attendu qu'ayant constaté que les salariés affectés à l'activité de transport aérien de l'employeur avaient le centre effectif de leur activité professionnelle à l'aéroport de Vatry, lequel était la base à partir de laquelle les salariés commençaient et terminaient toutes leurs prestations de travail et où ils assuraient les tâches administratives et les jours d'astreinte, peu important que des cycles de rotations les aient conduits dans différents pays du globe, la cour d'appel a fait une exacte application des dispositions de l'article 19 du Règlement CE n° 44/2001 telles qu'interprétées par la Cour de justice de l'Union européenne et a décidé à bon droit que la loi applicable aux contrats de travail en cause est la loi française, même si les plannings de vols adressés aux pilotes étaient établis en Grande-Bretagne où était aussi situé le lieu d'entraînement sur simulateur ».

Pour les salariés internationaux, le centre effectif de leurs activités professionnelles coïncide avec le lieu d'accomplissement habituel du travail.

La solution a, en effet, été clairement énoncée en matière de compétence juridictionnelle (voyez : C.J.C.E, 13/07/1993, aff. C-125/92, Mulox c. Geels, points 10, 11 et 16) et la Cour de cassation de France se réfère à cette interprétation sans pour autant citer expressément l'arrêt Mulox dont elle reprend pourtant les termes : « lorsque l'obligation du salarié d'effectuer les activités convenues s'exerce sur plus d'un Etat contractant, le lieu où il accomplit habituellement son travail est l'endroit où, ou à partir duquel, compte tenu des circonstances du cas d'espèce, il s'acquitte en fait, de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur ».



Par contre, la Cour de cassation prend soin de mentionner expressément l'arrêt Koelzsch qui retient, en matière de conflit de loi, l'interprétation large du critère du lieu d'exécution du travail. Cependant, elle s'est abstenue de rappeler l'autre enseignement déduit de l'arrêt Koelzsch, à savoir qu'il doit être donné une unique interprétation du critère retenu tant par l'article 6 de la Convention de Rome que par l'article 19 du Règlement de Bruxelles I.

Quoiqu'il en soit, l'enseignement dispensé par la Cour de cassation de France ne souffre aucune ambiguïté : la loi applicable au contrat de travail du personnel navigant des compagnies aériennes est, en principe, la loi de l'établissement à partir duquel ils organisent leur activité et non la loi de l'établissement d'embauche (voyez F. JAULT-SESEKE, art. cit., p. 388 et ss).

L'essentiel est, donc, la recherche du lieu habituel de travail c'est-à-dire du centre de gravité de la relation de travail.

Dans l'espèce soumise à la Cour de cassation de France (arrêt Avient Ltd), même si les plannings de vols des pilotes étaient établis près de Gatwick en Grande-Bretagne, lieu d'entraînement sur simulateur, l'aéroport français de Vatry constituait le centre effectif des activités professionnelles du personnel navigant. Il représentait la base à partir de laquelle les salariés commençaient et terminaient toutes leurs prestations de travail et où ils assuraient les tâches administratives et les jours d'astreinte.

Il importait peu, à cet égard, que des cycles de rotation les aient conduits dans différents pays du monde.

La Cour de cassation de France a confirmé son enseignement aux termes d'un arrêt subséquent prononcé le 4/12/2012 (Bulletin 2012, V, n° 312 ; [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)).

Se pose, dès lors, concrètement la question de savoir si « le centre effectif de l'activité professionnelle » du personnel navigant ne constitue pas, en définitive, une notion très voisine de celle de « base d'affectation » définie comme « le lieu désigné par l'exploitant pour le membre d'équipage, où celui-ci commence et termine normalement un temps de service ou une série de temps de service et où, dans des circonstances normales, l'exploitant n'est pas tenu de loger ce membre d'équipage » (annexe III du Règlement (CEE) n° 3922/91 du Conseil du 16/12/1991 relatif à l'harmonisation de règles techniques et de procédures administratives dans le domaine de l'aviation civile) (voyez : M. MORSA, art. cit., p. 424 ; L. GAMET, art. cit.).

Selon la Commission européenne interrogée à ce propos par le député européen Jean-Luc BENNAHMIAS (question n° P-8653/2010 du 19/10/2010), le Règlement (CE) n° 1899/2006 (qui modifie le Règlement (CE) n° 3922/91- J.O.C.E. L.377 du 27/12/2006) qui dispose que chaque transporteur aérien doit désigner une base d'affectation pour



chaque membre d'équipage, peut contribuer à déterminer le lieu dans lequel où, ou à partir duquel, un salarié travaille habituellement.

Certes, la cour de céans concède qu'à la différence de la société RYANAIR, la société CREWLINK ne paraît pas pouvoir être considérée comme un transporteur aérien sur qui pèse l'obligation de désigner un lieu d'affectation pour chaque membre d'équipage au sens du règlement (CE) n°1899/2006.

Néanmoins, dès lors que CREWLINK agit en qualité d'intermédiaire mettant à la disposition d'une compagnie aérienne, en l'occurrence RYANAIR, le personnel navigant qu'elle a engagé et qu'elle a elle-même, aux termes de chaque contrat de travail la liant à chaque appelant, mentionné la base d'affectation au sein de laquelle il serait occupé au service de RYANAIR, il s'impose de considérer que le lieu d'affectation constitue, nonobstant la qualité de CREWLINK, un élément susceptible d'être pris, le cas échéant, en considération pour déterminer le pays dans lequel où, ou à partir duquel, le travailleur accomplit habituellement son travail.

Au demeurant, la cour de céans ne peut manquer de relever que la notion de « base d'affectation » contenue au sein du Règlement n° 3922/91 du 16/12/1991 sert désormais de règle de conflit de loi au niveau européen pour définir le droit de la sécurité sociale applicable depuis le 28 juin 2012 au personnel navigant des compagnies aériennes.

Le Règlement n° 465/2012 du 22/05/2012 modifiant le Règlement n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale et le Règlement n° 987/2009 fixant les modalités d'application du Règlement n° 883/2004 précisent, ainsi, que le personnel navigant des compagnies aériennes est, désormais, rattaché, depuis le 28/06/2012, au régime de sécurité sociale de l'Etat au sein duquel se trouve la base d'affectation (pour une analyse détaillée des Règlements CE 883/2004 et 987/2009, voyez GRATIA M., « Règlements CE 883/2004 et 987/2009 : vers un renforcement de la coordination des régimes de sécurité sociale ? » Ors., 2010, liv. 9, 1-18 ; GRATIA M., « les Règlements (CE) 883/2004 et 987/2009 de coordination des régimes de sécurité sociale – Elargissements aux ressortissants des pays tiers et nouveautés », Ors., 2011, liv. 8, 12-20 ; VERBRUGGE F., « Détermination de la loi applicable – Tableaux de synthèse relatifs aux Règlements européens », Ors., 2010, liv. 9, 19-21 ; VERBRUGGE F., « Règlements européens de sécurité sociale – Développements récents », Ors., 2013, liv. 6, 13-20).

#### 1.4.1) Application de ces principes au cas d'espèce soumis à la cour de céans

A la lumière des considérations qui précèdent, il s'impose de vérifier sur base des pièces déposées par les parties et auxquelles la cour de céans peut avoir égard, si la Belgique est susceptible de constituer le centre effectif des activités professionnelles des appelants.



Les éléments de fait individuels propres à chaque appelant et non contestés par l'intimée sont les suivants :

a) Madame Sandra N - Portugaise - née le /1987 (voir pièces Farde II, sous-farde I)

- Elle a effectué sa formation au Portugal durant l'année 2009 ;
- Elle a signé son contrat de travail rédigé en anglais à Dublin le 08/10/2009. Il s'agit d'un contrat à durée déterminée de 3 ans prenant fin le 16/10/2012 où il lui a été signifié qu'elle débutait son travail d'hôtesse de l'air à l'aéroport de Charleroi Gosselies (CLR Airport). Le même jour, elle a été obligée d'ouvrir un compte bancaire dans une banque irlandaise à Dublin ;
- Ce contrat de travail prévoit qu'elle sera employée par l'intimée et « détachée sous contrat chez RYANAIR LTD en tant que customer service agent » (ou personnel de cabine) ;
- Elle a démissionné le 04/04/2011.

b) Monsieur Victor F - Espagnol - (voir pièces Farde II – sous-farde 2) :

- Il a effectué sa formation à Porto où il a signé son contrat de travail pour débiter ses prestations le 17/10/2009. Il s'agit également d'un contrat à durée déterminée de 3 ans avec comme affectation l'aéroport de Charleroi ;
- Il a démissionné le 15/06/2011 ;
- Son contrat est rédigé en anglais. Il s'est rendu un seul jour à Dublin pour ouvrir un compte bancaire.

c) Madame Virginie M - Belge - née le /1984 (voir pièces Farde II – sous-farde 3) :

- Elle a effectué sa formation en Espagne (Gerone) ;
- Le dernier jour de cette formation, elle s'est rendue à Dublin pour signer son contrat à durée déterminée de 3 ans. Elle a ensuite repris un vol pour Charleroi, aéroport au sein duquel elle a été affectée. N'ayant pas ouvert de compte bancaire, elle a été payée durant 7 mois par chèques qui lui étaient remis au bureau de l'intimée dans l'aéroport de Charleroi ;



- Elle a été licenciée le 24/06/2011 moyennant le paiement d'une semaine de rémunération.

d) Madame Maria S -C - Espagnole – (voir pièces Farde II – sous-farde 4) :

- Elle a effectué sa formation au Portugal et a été engagée sous contrat à durée déterminée de 3 ans à dater du 01/04/2010, sa base d'affectation étant située à l'aéroport de Charleroi ;

- Elle a refusé d'ouvrir un compte bancaire, et durant les 7 premiers mois de son occupation, elle a reçu un chèque bancaire remis par l'intimée à Charleroi. Cependant, elle ne pouvait percevoir ce chèque bancaire qu'en se rendant à Dublin dans la banque de l'intimée ;

- Elle a démissionné le 20/06/2011.

e) Monsieur José S -N - Espagnol – né le : /1984 (voir pièces Farde II – sous-farde 5) :

- Il a effectué sa formation au Portugal ;

- Il s'est rendu à Dublin pour signer son contrat à durée déterminée de 3 ans en date du 08/10/2009 et a été obligé d'y ouvrir son compte bancaire. Il a été ensuite affecté à l'aéroport de Charleroi ;

- Il a été licencié le 10/11/2011 moyennant le paiement de 2 semaines de rémunération.

Les éléments de fait collectifs et non contestés par CREWLINK LTD sont les suivants :

a) Tous les appelants ont résidé en Belgique durant l'exécution de leurs relations de travail pour compte de CREWLINK LTD.

Dès lors qu'il était requis qu'ils résident à moins d'une heure de l'aéroport de Charleroi, leur base d'affectation, ils ont loué un appartement ou un studio dans les environs de Charleroi (voyez à titre d'exemple : farde II, sous-farde 2, pièce 2).

b) Tous les appelants ont été contraints de rester en « stand by » pendant certains jours à l'aéroport de Charleroi afin de remplacer éventuellement un membre du personnel défallant.



Ce fait n'est pas contesté par CREWLINK LTD qui atténue, toutefois, l'importance de cette obligation (p. 25 de ses conclusions de synthèse d'appel).

c) En cas de maladie, tous les appelants devaient se présenter à l'aéroport de Charleroi avant midi, remplir un document en anglais pour détailler leur affection et faxer ce document au Head Office à Dublin.

CREWLINK réfute, dans ses conclusions, toute idée de présence d'une succursale ou de locaux en Belgique.

Pendant, son conseil a admis à l'audience qu'elle y disposait d'un bureau commun avec RYANAIR (« Crewroom ») : cette déclaration a été actée au procès-verbal d'audience.

d) Douze avions de RYANAIR stationnent à l'aéroport de Charleroi.

Il s'agit des outils de travail des appelants qui sont immatriculés en Irlande.

Tous les appelants, sans exception aucune, débutaient leur journée de travail à Charleroi et revenaient systématiquement à leur base le soir au terme de chaque journée de travail (à l'exception de Madame N . qui a passé le 18/01/2011 des vacances à Rimini et a repris son travail à cet aéroport au terme de celles-ci : cet élément est, toutefois, dénué de la moindre pertinence).

Le dossier de pièces des appelants contient les détails des vols journaliers durant toute la période de leur occupation.

Il ressort sans aucune contestation possible de ces pièces que :

- les appelants décollent toujours de l'aéroport de Charleroi pour arriver à une destination précise ;
- ils repartent toujours de cet aéroport de destination pour rentrer à Charleroi ;
- lorsqu'il y a plusieurs allers-retours prévus sur une même journée, les rotations dans le ciel européen s'effectuent chaque fois au départ de et vers Charleroi en fin de journée.

e) Les appelants devaient suivre des formations et passer un test CRMS à l'aéroport de Charleroi. En outre, ils disposaient d'un local mis à leur disposition à l'aéroport pour étudier pendant deux jours en cas d'échec (farde III, pièce 9).

f) Avant chaque vol, l'équipage devait se faire enregistrer à l'aéroport de Charleroi. CREWLINK LTD ne conteste pas que la société disposait d'un bureau à l'aéroport de Charleroi (le même que celui occupé par RYANAIR).



Le dossier photos déposé par les appelants révèle que ce bureau portait le nom de « crewroom ».

g) Les appelants devaient prendre connaissance de leurs horaires de travail sur le site intranet de CREWLINK LTD .

h) En cas de problème disciplinaire, le travailleur était convoqué à une première rencontre avec un membre du personnel d'encadrement dans la salle d'équipage à l'aéroport de Charleroi : les étapes suivantes de la procédure disciplinaire étaient diligentées à partir de Dublin.

La farde III (pièces 4 à 9) du dossier des appelants contient une série de pièces détaillant la manière dont était engagée la procédure disciplinaire à l'encontre du personnel affecté à l'aéroport de Charleroi : la cour y décèle la mention de l'identité à tout le moins d'Olga S. (Base supervisor du bureau RYANAIR à Charleroi) de Julija C. (Base Deputy du bureau RYANAIR à Charleroi) et de Karolina W (également Base Deputy de ce bureau), autant de membres du personnel d'encadrement de RYANAIR LTD présents au sein du bureau de la société à Charleroi et chargés de mener les premières investigations à caractère disciplinaire pour le personnel de CREWLINK. Ces trois personnes figurent dans l'organigramme du bureau RYANAIR de Charleroi dressé par les appelants (pièce 14, farde I).

CREWLINK LTD ne saurait pas contester la présence d'un personnel d'encadrement de RYANAIR à l'aéroport de Charleroi au regard des pièces du dossier des appelants.

La présence d'un bureau commun (« Crewroom ») à RYANAIR et à CREWLINK à l'aéroport de Charleroi démontre à suffisance l'existence d'une confusion certaine entre les membres du personnel de ces deux sociétés puisque dans les faits le personnel d'encadrement de RYANAIR exerçait, à tout le moins, la première « ligne d'autorité » à l'égard du personnel détaché de CREWLINK.

En résumé, il est établi que :

a) Quant au lieu à partir duquel le travailleur effectue ses missions de transport, reçoit les instructions sur ses missions et organise son travail :

Il ressort indubitablement que les appelants ont effectué leurs missions de transport au départ de l'aéroport de Charleroi qui constitue leur base d'affectation.

C'est, également, à Charleroi qu'ils recevaient leurs instructions sur leurs missions en consultant l'intranet de CREWLINK LTD et pouvaient, ainsi, prendre leurs dispositions pour organiser leur travail ou, plus exactement, s'organiser en vue d'accomplir les prestations prévues par leur contrat (sécurité des passagers, attention, assistance et contrôle ; assistance à l'embarquement et aux services au sol ; ventes hors-taxes à bord de l'avion ; nettoyage de l'intérieur de l'avion).



L'argument développé par CREWLINK LTD selon lequel les appelants recevaient leurs instructions d'Irlande est dépourvu de toute pertinence au regard de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne.

b) Quant au lieu où se trouvent les outils de travail :

Sans grande discussion, il peut être affirmé que les avions à bord desquels les appelants ont effectué leurs prestations étaient stationnés à Charleroi.

Il importe peu, à cet égard, que ces avions étaient immatriculés en Irlande.

Si l'article 17 de la Convention de Chicago du 7/12/1944 relative à l'aviation civile internationale précise que les avions ont la nationalité de l'Etat dans lequel ils sont immatriculés, ce rattachement ne vaut notamment qu'au titre de loi pour la détermination des droits réels et des sûretés consentis sur ces avions (voyez : F. RIGAUX et M. FALLON, « Droit International privé », Tome II, Larcier, 1993, p. 493, n° 1263 ; article 6 de la loi du 27/6/1937 portant révision de la loi du 16/11/1919 relative à la réglementation de la navigation aérienne et arrêté royal du 15/3/1954 réglementant la navigation aérienne).

Ces instruments juridiques régissent, en réalité, l'organisation de la navigation aérienne entre Etats pour ce qui concerne plus particulièrement et exclusivement l'exploitation des services aériens au-dessus de ceux-ci (voyez J. NAVEAU et M. GODFROID, « Précis du droit aérien », Bruxelles, Bruylant, 1988, p. 15 à 19), problématique étrangère au contentieux soumis à la cour de céans.

c) Quant au lieu où le travailleur rentre après ses missions :

Sans discussion, il s'agit, également, de l'aéroport de Charleroi, lieu qui correspond aussi à la base d'affectation attribuée par CREWLINK LTD aux appelants aux termes des contrats de travail avenus entre parties.

De plus, il ne ressort pas des pièces soumises à la cour que CREWLINK LTD soit intervenue dans les frais de logement des appelants à Charleroi, soit le lieu à partir duquel ils entamaient leur travail et où ils y revenaient après avoir effectué des rotations aériennes dans le ciel européen.

d) Quant aux lieux où le transport est principalement effectué et aux lieux de déchargement de la « marchandise » :

Au risque de se répéter, la cour de céans constate que les appelants entamaient toujours leur journée de travail à l'aéroport de Charleroi pour se rendre à une destination précise, que ce lieu soit considéré comme destination finale d'un vol aller avant leur retour à Charleroi ou, au contraire, comme un aéroport de transit à partir



duquel, après le débarquement des passagers, d'autres passagers étaient accueillis pour être acheminés vers une des 21 destinations européennes de RYANAIR LTD avant leur retour en fin de journée à Charleroi.

A tout le moins, une partie des destinations d'embarquement et de débarquement des passagers se trouve être située à l'aéroport de Charleroi.

#### I. 5. Question préjudicielle posée à la Cour de Justice de l'Union européenne

Se référant à des éléments de fait identiques et se fondant sur la même disposition légale (à savoir l'article 19 du Règlement (CE) n° 44/2001), les parties en tirent des conclusions différentes.

Compte tenu des arguments développés par chacune des parties, la cour de céans estime qu'il existe un doute sur l'interprétation à donner à l'article 19, 2°, du Règlement n° 44/2001 du 22/12/2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (J.O., 2001, L. 12, p. 1) (plus particulièrement sur la notion de « lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail ») et ce, compte tenu, tout à la fois, des particularités liées au secteur de la navigation aérienne européenne et des spécificités propres au présent litige décrites supra.

La solution du litige dont la cour est actuellement saisie dépend de l'interprétation qu'il y a lieu de donner à l'article 19 précité.

La matière de la compétence judiciaire revêtant actuellement la forme d'un Règlement communautaire, la compétence d'interprétation de la Cour de justice de l'Union européenne s'étend à tout le droit de l'Union à moins que les traités n'en disposent autrement, quod non, conformément à l'article 19 du TUE.

D'autre part, le traité de Lisbonne a abrogé l'ancien article 68 CE figurant sous l'ancien titre IV du traité CE sur les visas, l'asile, l'immigration et les autres politiques liées à la circulation des personnes, domaine qui avait été transféré au sein du « pilier communautaire » par le traité d'Amsterdam.

Le traité de Lisbonne consacre cette évolution en prévoyant la complète intégration de ces domaines sous un titre V du TFUE regroupant les politiques relatives aux contrôles aux frontières, à l'asile et à l'immigration, la coopération judiciaire en matière civile, la coopération en matière pénale et la coopération policière.

Ainsi, le traité de Lisbonne supprime ces restrictions à la compétence préjudicielle de la Cour de justice prévues par l'article 68 CE (cet article limitait le droit de saisine de la Cour de justice d'une question préjudicielle dans ces matières aux seules décisions n'étant pas susceptibles d'un recours juridictionnel de droit interne).



Dès lors, la Cour de justice acquiert une compétence générale dès l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne, soit dès le 1/12/2009.

Il convient, dès lors, de surseoir à statuer jusqu'à ce que la Cour de justice de l'Union européenne se soit prononcée, à titre préjudiciel, sur la question libellée au dispositif du présent arrêt.

\*\*\*\*\*

**PAR CES MOTIFS,**

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Vu l'avis écrit de Monsieur le premier avocat général Ph. de KOSTER ;

Déclare la requête d'appel recevable ;

Sursoit à statuer sur le fondement de la requête d'appel ;

En vertu des articles 19, §3, sous b), du traité sur l'Union européenne et 267 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, pose la question préjudicielle suivante à la Cour de Justice de l'Union européenne :

« Tenant compte :

- des exigences de prévisibilité des solutions et de sécurité juridique qui ont présidé à l'adoption des règles en matière de compétence judiciaire et d'exécution des décisions en matière civile et commerciale telles qu'édictées par la Convention du 27/09/1968 concernant la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (JO 1972, L., 299, p. 32) telle que modifiée par la convention du 29/11/1996 relative à l'adhésion de la République d'Autriche, de la République de Finlande et du Royaume de Suède (JO 1997, 915, p. 1) dénommée la « convention de Bruxelles » ainsi que par le Règlement (CE) n° 44/2001 du Conseil du 22/12/2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale ( JO 2001, L12, p. 1) (voir, notamment l'arrêt du 19/07/2012, Mahamdia, C-154/11, points 44 et 46) ,



- des particularités liées au secteur de la navigation aérienne européenne dans le cadre duquel le personnel navigant pour compte d'une compagnie aérienne dont le siège social est établi au sein d'un des Etats de l'Union européenne et qui est mis à la disposition de cette compagnie aérienne par une autre société dont le siège social est établi au sein du même Etat, personnel qui survole quotidiennement le territoire de l'Union européenne à partir d'une base d'affectation qui peut être située, comme en l'espèce, au sein d'un autre Etat membre,
- des spécificités propres au présent litige telles que décrites au sein des motifs du présent arrêt,
- du critère déduit de la notion de « base d'affectation » (telle que définie à l'annexe III du Règlement CEE n° 3922/91) utilisé par le Règlement n° 883/2004 pour déterminer la législation de sécurité sociale applicable aux membres de l'équipage de conduite et de l'équipage de cabine à partir du 28/06/2012,
- des enseignements déduits de la jurisprudence développée par la Cour de Justice de l'Union européenne aux termes des arrêts cités dans les motifs de la présente décision,

la notion de « lieu habituel d'exécution du contrat de travail » telle que visée à l'article 19, 2° du Règlement 44/2001 du Conseil du 22/12/2000, ne peut-elle pas être interprétée comme assimilable à celle de « base d'affectation » définie à l'annexe III du Règlement (CE) n° 3922/91 du Conseil du 16/12/1991 comme étant « le lieu désigné par l'exploitant pour le membre d'équipage où celui-ci commence et termine normalement un temps de service ou une série de temps de service et où, dans des circonstances normales, l'exploitant n'est pas tenu de loger ce membre d'équipage » et ce, aux fins de déterminer l'Etat contractant (et, partant, sa juridiction) sur le territoire duquel des travailleurs accomplissent habituellement leur travail lorsque ces travailleurs, en leur qualité de membres du personnel navigant, sont mis à la disposition d'une compagnie soumise au droit d'un des pays de l'Union effectuant le transport international de passagers par voie aérienne sur l'ensemble du territoire de l'Union européenne dès lors que ce critère de rattachement déduit de la « base d'affectation » entendue comme « centre effectif de la relation de travail » dans la mesure où tous les travailleurs y débutent systématiquement leur journée de travail et la terminent à cet endroit en y organisant leur travail quotidien et à proximité de laquelle ils ont établi, durant la période des relations contractuelles au cours de laquelle ils ont été mis à disposition de cette compagnie aérienne, leur résidence effective, est celui qui présente, tout à la fois, les liens les plus étroits avec un Etat contractant et assure la protection la plus adéquate à la partie la plus faible dans la relation contractuelle ? ».



Dit que le présent arrêt sera notifié sans délai par le greffe à la Cour de Justice de l'Union européenne ;

Renvoie la cause au rôle particulier de la 1<sup>ère</sup> chambre;

Réserve les dépens ;

Ainsi Jugé par la 1<sup>ère</sup> chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

X. VLIEGHE, président, présidant la chambre,  
J. DELROISSE, conseiller social au titre d'employeur,  
R. AUBRY, conseiller social au titre de travailleur employé,  
N. ZANEI, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

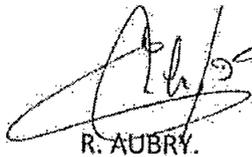
Le greffier,

Les conseillers sociaux,

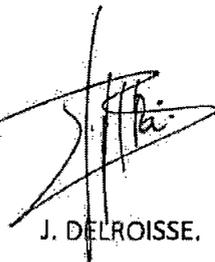
Le président,



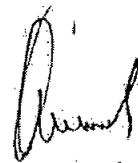
N. ZANEI.



R. AUBRY.



J. DELROISSE.

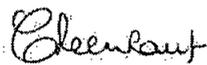


X. VLIEGHE.

Et prononcé en langue française, à l'audience publique du 18 mars 2016, par Monsieur le président X. VLIEGHE, avec l'assistance de Madame Ch. STEENHAUT, greffier.

Le greffier,

Le président,



Ch. STEENHAUT.



X. VLIEGHE.

