



Chambre <b>1</b>
Numéro de rôle <b>2013/AM/440</b>
<b>M. M. J. / R. D. A. C.</b>
Numéro de répertoire <b>2019/</b>
<b>Arrêt contradictoire, statuant définitivement sur la détermination des juridictions compétentes et réservant à statuer sur les sommes dues au travailleur, ordonnant la réouverture des débats quant à ce.</b>

## **COUR DU TRAVAIL DE MONS**

### **ARRET**

**Audience publique extraordinaire  
du 14 juin 2019**

Droit du travail – Union européenne – Personnel navigant d’une compagnie aérienne soumise au droit irlandais – Contrat de travail rédigé en anglais, soumis au droit irlandais et aux juridictions irlandaises en cas de conflit entre parties.

**I.** Travailleur engagé en qualité de « cabin services agent » assignant en Belgique son ex-employeur pour lui réclamer divers avantages prévus par la législation sociale belge – Application de l’article 19.2° du 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 – Détermination de l’Etat contractant (et partant de sa juridiction) sur le territoire duquel le travailleur a accompli habituellement son travail.

Réexamen du dossier après l’arrêt de la CJUE du 14/9/2017 saisie d’une question préjudicielle portant sur l’interprétation à donner à l’article 19, 2° du Règlement (CE) n° 44/2001 du conseil du 22/12/2000.

Eléments factuels permettant de conclure que le lieu à partir duquel le travailleur a exercé habituellement son travail était situé à l’aéroport de Charleroi, constat qui conduit la cour de céans à considérer que les juridictions belges sont compétentes pour connaître du présent litige.

**II.** Détermination du droit applicable au litige.

Application de la convention de Rome du 19/6/1980.

La loi du pays dans lequel ou à partir duquel le travailleur, en exécution du contrat, a accompli habituellement son travail est la Belgique.

Application des dispositions impératives de droit belge ou de celles auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi belge sous réserve de la vérification des dispositions légales de droit irlandais plus favorables au travailleur.

Réouverture des débats ordonnée pour qu’il soit procédé à cet examen avant de fixer la hauteur des sommes dues à titre d’arriérés de rémunération et de pécules de vacances et du chef de la contre-valeur des chèques repas.

Article 578, 1° du Code judiciaire

**EN CAUSE DE :**

**Monsieur M.M.J.**, domicilié Madrid, Espagne **faisant éllection de domicile à la C.S.C., rue Prunieu, 5, 6000 CHARLEROI,**

**partie appelante,**  
**demanderesse originaire,**  
représentée par Madame Isabelle MERTENS, déléguée syndicale  
porteuse de procuration ;

**CONTRE :**

**R. D. A. C**, société de droit irlandais, ayant son siège social à DUBLIN, IRLANDE,

**partie intimée,**  
**défenderesse originaire,**  
comparaissant par ses conseils Maître CORBANIE et Maître VENTURA, avocats à DIEGEM.

\*\*\*\*\*

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

Vu les antécédents de la procédure et notamment :

- l'appel interjeté contre le jugement prononcé contradictoirement le 4/11/2013 par le tribunal du travail de Charleroi, section de Charleroi, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour le 28/11/2013 ;
- l'arrêt prononcé le 18/3/2016 par la Cour de céans qui :
  - déclara la requête d'appel recevable ;
  - décida de surseoir à statuer sur le fondement de la requête d'appel en posant une question préjudicielle à la Cour de Justice de l'Union Européenne portant sur la compétence des tribunaux belges ;
  - renvoya la cause au rôle particulier de la 1<sup>ère</sup> chambre et réserva les dépens ;
- l'arrêt prononcé le 14/9/2017 par la Cour de Justice de l'Union Européenne ;
- l'ordonnance de mise en état judiciaire prise sur pied de l'article 747, §2, du Code judiciaire le 15/3/2018 et notifiée le même jour aux parties ;
- les conclusions de synthèse après l'arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne de Monsieur M.M.J. reçues au greffe le 3/7/2018 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse après question préjudicielle de RYANAIR reçues au greffe le 28/9/2018 ;

Entendu le mandataire de Monsieur M.M.J. et les conseils de RYANAIR, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 23 novembre 2018 de la 1<sup>ère</sup> chambre ;

Vu l'avis écrit du Ministère public déposé au greffe de la Cour le 23/1/2019 auquel RYANAIR a répliqué aux termes des conclusions sur avis reçues au greffe le 21/3/2019 ;

Vu le dossier des parties ;

\*\*\*\*\*

**RAPPEL DES FAITS DE LA CAUSE ET DES ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE :**

Le 21 avril 2008, Monsieur M.M.J., appelant, a conclu un contrat de travail avec RYANAIR LTD, (actuellement RYANAIR DESIGNATED ACTIVITY COMPANY, ci-après dénommée RYANAIR) intimée, en qualité de « cabin services agent ».

Ses activités ont débuté le 1<sup>er</sup> mai 2008.

Auparavant, Monsieur M.M.J. avait été embauché en qualité de « cabin services agent » par WORKFORCE INTERNATIONAL CONTRACTORS, société de droit irlandais, ayant son siège social en Irlande, et spécialisée dans le recrutement et la formation de personnel de bord, mis à la disposition de compagnies aériennes commerciales.

Le siège social de RYANAIR se situe en Irlande.

Le contrat de travail entre RYANAIR et Monsieur M.M.J. est rédigé en anglais.

L'article 6 de son contrat de travail prévoit que ses prestations seront considérées comme étant effectuées en Irlande, étant donné que Monsieur M.M.J. exercera ses fonctions principalement à bord des avions de RYANAIR, enregistrés en Irlande, placés sous le contrôle des autorités irlandaises, et définis comme territoire irlandais par le droit international.

L'article 32 de ce contrat est libellé comme suit sous l'intitulé : « Droit applicable » :

« La relation de travail entre RYANAIR 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 RYANAIR estime substantiel, le présent contrat deviendra alors nul et non avenue et votre contrat de travail avec RYANAIR prendra fin et une indemnité compensatrice de préavis vous sera versée ».

Ce contrat prévoit le paiement de la rémunération sur un compte en banque irlandais, la rémunération et la prime de vol étant déterminées conformément à celles en vigueur au sein de la base d'affectation (article 6).

Le contrat mentionne que Monsieur M.M.J. devra « rapporter » au « Cabin Services Manager » (Monsieur M.M.J. devra, également, lui remettre un certificat médical le premier jour de l'incapacité de travail, solliciter auprès de lui des congés et lui remettre la carte d'identité aéroportuaire à la fin de son activité professionnelle) (un contact devra être également noué avec ce dernier en cas d'incapacité de travail de plus de 3 jours).

Il est également prévu par le contrat que des renseignements personnels sur le travailleur devront être communiqués au Personnel Department de RYANAIR.

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 26).

Enfin, le contrat prévoit, en son article 37, 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 RYANAIR (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 avénu entre les parties.

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

Il n'est pas contesté par les parties qu'en date du 1<sup>er</sup> avril 2009, Monsieur M.M.J. a été promu aux fonctions de « superviseur ».

Il a, toutefois, démissionné le 16 juin 2011.

Par citation signifiée le 8 décembre 2011 devant le tribunal du travail de Charleroi, Monsieur M.M.J. a assigné RYANAIR aux fins que lui soit versée la somme provisionnelle de 20.000 € à titre de :

- régularisation salariale,
- pécule de sortie,
- salaire garanti,
- frais de transport,
- remboursement de frais liés à l'achat, l'utilisation et la location de l'uniforme,
- remboursement des frais de formation,

- dommages et intérêts équivalents à la contre-valeur des chèques repas, augmentée des intérêts légaux et judiciaires et des frais et dépens, le tout assorti de l'exécution provisoire.

Dans ses dernières conclusions déposées devant le premier juge, Monsieur M.M.J. a, toutefois, réduit sa demande à la somme provisionnelle d' 1 €.

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 cette demande.

Monsieur M.M.J. a interjeté appel de ce jugement.

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

Monsieur M.M.J. fait 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.

Il rappelle qu'il ne s'est même pas rendu en Irlande pour signer son contrat (ce dernier a été signé en Espagne comme le reconnaît du reste RYANAIR (p. 23 de ses conclusions de synthèse d'appel)) de telle sorte qu'il n'a aucun lien avec ce pays et serait bien en peine d'y faire valoir ses droits, situation qui octroie une immunité de fait à RYANAIR, manifestement contraire à la volonté émise par la Cour de Justice de l'Union Européenne.

Monsieur M.M.J. reproche, ainsi, à RYANAIR d'avoir appliqué à la relation de travail les dispositions du droit irlandais moins avantageuses que les dispositions du droit belge (salaire, prime, salaire garanti ...) alors qu'aucun lien n'existe entre lui et l'Irlande : en effet, il est de nationalité espagnole et est venu s'établir et vivre en Belgique pour y assurer des prestations pour compte d'une société de droit irlandais affrétant des avions au sein desquels il a survolé l'Europe quotidiennement au départ de sa base d'affectation constituée par l'aéroport de Charleroi.

Il considère, cependant, que les tribunaux belges sont compétents pour connaître de ce 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 19/6/1980 (remplacée par le Règlement (CE) n° 593/2008, applicable aux contrats conclus après le 17/12/2009).

En effet, observe Monsieur M.M.J., il s'estime autorisé 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 avenu entre parties) dès lors que la Belgique constitue l'Etat dans lequel ou à partir duquel il a accompli habituellement son travail en s'appuyant sur l'interprétation récente de cette notion donnée par la Cour de Justice de l'Union Européenne.

Il sollicite la réformation du jugement dont appel et postule 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 parties et ce, en application de l'article 6 de la Convention de Rome du 19/6/1980 (remplacée par le Règlement (CE) n° 593/2008, applicable aux contrats conclus après le 17/12/2009) ;

\* RYANAIR soit condamnée à lui payer :

- 43.755,90 € à titre d'arriérés de salaire, à augmenter des intérêts à dater du 20/6/2011 ;

- 12.334,73 € à titre de pécule de vacances, à augmenter des intérêts à dater du 20/6/2011 ;

- 1.924,72 € à titre de dommages et intérêts correspondant à la contre-valeur des chèques-repas ;

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

**RAPPEL DE LA POSITION ORIGINALE DE RYANAIR :**

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 de Monsieur M.M.J. prévoit explicitement au sens de l'article 6 que le travail est considéré comme effectué en Irlande dès lors qu'il accomplit principalement ses 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 ;

\* Monsieur M.M.J. a bénéficié de la sécurité sociale irlandaise pendant toute la durée de la relation de travail ;

\* la carte d'affiliation à l'assurance hospitalisation « European Health Insurance Card » a été remise à Monsieur M.M.J. dans les locaux de RYANAIR en Irlande ;

\* conformément à l'article 35 du contrat de travail, le salaire de Monsieur M.M.J. était versé à une institution financière irlandaise. Son salaire était également soumis à la législation fiscale irlandaise. A aucun moment, Monsieur M.M.J. n'a contesté cet état de fait ;

\* Monsieur M.M.J. n'effectuait aucun vol domestique, seulement des vols internationaux à bord d'avions irlandais ;

\* Alors que Monsieur M.M.J. a signé son contrat de travail en Espagne, ce dernier n'a pris cours qu'à partir de la date à laquelle RYANAIR a contresigné celui-ci au siège social en Irlande ;

\* Monsieur M.M.J. a exécuté ses 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.

RYANAIR 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 ce dernier 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 Monsieur M.M.J..

RYANAIR sollicite la confirmation du jugement dont appel.

## **DISCUSSION – EN DROIT :**

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

**I. 1) Préambule**

Le contrat de travail de Monsieur M.M.J. comporte des éléments d'extranéité : il est de nationalité espagnole, est engagé par une société irlandaise, est affecté à l'aéroport de Charleroi et vient s'établir et vivre en Belgique. Il a signé son contrat en Espagne, travaille sur des avions immatriculés en Irlande et survole l'Europe quotidiennement.

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

Monsieur M.M.J. considère, néanmoins, 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 19/6/1980.

Lorsque le personnel navigant 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 avant d'envisager la détermination du droit applicable au litige.

**I. 2) Le contexte normatif relatif à la détermination de la juridiction compétente, son interprétation et l'application de ces principes au cas d'espèce – Enseignement à déduire de l'arrêt prononcé le 18/3/2016 par la Cour de céans**

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 (dit Bruxelles I) constitue le cadre juridique de référence pour déterminer la juridiction nationale compétente. Ce règlement comporte une section 5 consacrée aux contrats de travail au sein du chapitre II comprenant les articles 18 à 21.

La Cour de céans, aux termes de son arrêt du 18/3/2016, a déclaré la clause attributive de juridiction prévue dans le contrat de travail de Monsieur M.M.J., inopposable à celui-ci, en vertu de l'article 21 du règlement et a relevé que la question de la compétence devait être examinée au regard de l'article 19, 2) de la convention.

La Cour de céans, aux termes de son arrêt du 18/3/2016, a constaté qu'il résultait d'une jurisprudence constante de la Cour de Justice de l'Union Européenne que pour les litiges

relatifs aux contrats de travail, le chapitre II, section 5, du règlement de Bruxelles I, énonçait une série de règles qui, comme il ressort du considérant 13 de ce règlement, avaient pour objectif de protéger la partie contractante la plus faible au moyen des règles de compétence plus favorables aux intérêts de cette partie.

La Cour de Justice a, ainsi, considéré de longue date, que le lieu d'exécution habituelle du travail visé à l'article 19, 2), a), était un critère essentiel. Par voie de conséquence, le lieu d'embauche visé à l'article 19, 2), b), devait être relégué au titre de critère subsidiaire.

Lorsque l'accomplissement du travail confié au salarié s'étend sur le territoire de plusieurs Etats membres, le lieu d'exécution habituel est défini par la cour, comme étant « *le lieu où ou à partir duquel le travailleur s'acquitte principalement de ses obligations à l'égard de son employeur* ». Pour déterminer ce lieu, les juridictions nationales doivent suivre une méthode indiciaire, c'est-à-dire prendre en compte l'ensemble des circonstances du cas d'espèce afin de déterminer l'Etat avec lequel l'activité professionnelle présente le rattachement le plus fort (C.J.C.E, 13/7/1993, MULOX IBC c. HENDRICKX Geels, C-125/92 §§ 24 et 25 ; C.J.C.E, 9/1/1997, RUTTEN c. CROSS MEDICAL, C-383/95, Rec. P. I-57, §23).

Passant en revue cette jurisprudence, tant au regard de la Convention de Bruxelles du 27/9/1968 qui a été remplacée par le Règlement(CE) n°44/2001, qu'au regard de la Convention de Rome du 19/6/1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles et du Règlement (CE) n°593/2008 du 17/6/2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, dit Rome I, rédigés dans les mêmes termes ou dans des termes similaires, la Cour de céans a rappelé que le lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail au sens de l'article 5, point 1, de la Convention de Bruxelles du 27/9/1968 visait « *le lieu où le salarié a établi le centre effectif de ses activités professionnelles et/ou à partir duquel il s'acquitte en fait de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur* » (C.J.C.E, 9/1/1997, RUTTEN contre CROSS MEDICAL LTD, C-383/95 §§23 et 25).

Même dans une hypothèse où le travailleur ne dispose pas, dans un des Etats contractants, d'un bureau qui aurait constitué le centre effectif de ses activités professionnelles et à partir duquel il se serait acquitté de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur, la jurisprudence précitée issue des arrêts MULOX et RUTTEN demeure pertinente, dans la mesure où elle implique que, s'agissant d'un contrat de travail exécuté sur le territoire de plusieurs Etats contractants, l'article 5, point 1, de la Convention de Bruxelles, doit, au regard de la nécessité, tant déterminer le lieu avec lequel le litige présente le lien de rattachement le plus significatif aux fins de désigner le juge le mieux placé pour statuer, que d'assurer une protection adéquate au travailleur en tant que partie contractante la plus faible et d'éviter la multiplication des tribunaux compétents, être interprété comme visant l'endroit où, ou à partir duquel le travailleur

s'acquitte en fait de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur (C.J.C.E, 27/2/2002, Herbert WEBER c/UNIVERSAL OGDEN SERVICES LTD, C-37/2000, § 49).

La Cour de céans, aux termes de son arrêt du 18/3/2016, a relevé une réelle difficulté à définir le lieu de travail pour les travailleurs occupés par une compagnie de navigation aérienne : si ce n'est durant le temps de préparation du vol, des phases d'embarquement et de débarquement, le personnel navigant exécute son travail en mouvement au-dessus de différents Etats.

Se référant à une étude de Laurent GAMET, la Cour de céans a exclu, toutefois, que le lieu de travail soit l'avion et plus particulièrement l'Etat dans lequel il est immatriculé, ce rattachement étant artificiel et impraticable, pour le personnel affecté dans différents avions immatriculés dans des Etats distincts. Elle n'a pas retenu non plus le lieu d'établissement d'embauche, a fortiori lorsqu'il a été choisi par les parties. Un tel choix pourrait conduire certaines entreprises à fixer le lieu d'embauche dans un pays où le droit du travail est le 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, pages 503 et suivantes).

La Cour de céans a, surtout, estimé que ces solutions seraient en contradiction avec l'article 6 de la Convention de Rome du 17/6/1980 (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 de ces circonstances permettent de déterminer un tel pays (soit celui avec lequel le contrat de travail présente les liens les plus étroits) et avec l'évolution de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne, concernant les salariés mobiles en matière de transports routier et maritime, en ses arrêts KOELZSCH (C.J.U.E, 15/3/2011, KOELZSCH c/Etat du Grand-Duché de Luxembourg, C. 29-10, § 49) et VOOSGEED c/ NAVIMER SA (C.J.U.E, 15/12/2011, C 384 - 10 § 38).

La Cour de céans a relevé que la Cour de cassation de France avait, par arrêt du 11/4/2012, fait application de l'enseignement des arrêts précités de la Cour de justice, au personnel navigant des compagnies aériennes (arrêt n°1038 du 11/4/2012 de la chambre sociale de la Cour de cassation française), enseignement qui fut confirmé 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)).

Faisant application de ces principes, la Cour de céans, par arrêt du 18/3/2016, a d'ores et déjà dit établis les faits suivants :

a) Quant au lieu à partir duquel Monsieur M.M.J. effectuait ses missions de transport, recevait ses instructions sur ses missions et organisait son travail

Il ressort indubitablement que Monsieur M.M.J. a effectué ses missions de transport au départ de l'aéroport de Charleroi qui constituait sa base d'affectation.

C'est également à Charleroi qu'il recevait les instructions sur ses missions de transport en consultant l'intranet de RYANAIR et pouvait, ainsi, prendre ses dispositions pour organiser son travail ou, plus exactement, s'organiser en vue d'accomplir les prestations prévues par son contrat.

b) Quant au lieu où se trouvaient les outils de travail

Sans grande discussion, il peut être affirmé que les avions à bord desquels Monsieur M.M.J. a effectué ses prestations étaient stationnés à Charleroi.

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

c) Quant au lieu où Monsieur M.M.J. rentrait après ses missions

Sans discussion, il s'agissait également de l'aéroport de Charleroi, lieu qui correspondait aussi à la base d'affectation attribuée par RYANAIR à Monsieur M.M.J. aux termes du contrat de travail venu entre les parties.

d) Quant au lieu où le transport était principalement effectué et au lieu de déchargement de la « marchandise »

Au risque de se répéter, la Cour de céans, aux termes de son arrêt du 18/3/2016, a constaté que Monsieur M.M.J. entamait toujours sa 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 son 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, avant son retour en fin de journée à Charleroi.

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

La Cour de céans releva, aux termes de son arrêt du 18/3/2016, que 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 tiraient toutefois, des conclusions différentes.

Compte tenu des arguments développés par chacune des parties, la Cour de céans estima qu'il existait 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.

Elle estima que la solution du litige dont elle était actuellement saisie dépendait de l'interprétation qu'il y avait lieu de donner à l'article 19 précité.

La Cour de céans considéra, partant, qu'il y avait lieu de surseoir à statuer jusqu'à ce que la Cour de Justice de l'Union Européenne se soit prononcée, à titre préjudiciel, sur le point de savoir si le centre effectif de l'activité professionnelle du personnel navigant ne pouvait être assimilé à la base d'affectation telle que définie à l'annexe III du Règlement(CEE) n° 3922/91 du Conseil du 16/12/1991 relatif à l'harmonisation des règles techniques et de procédures administratives dans le domaine de l'aviation civile, utilisé par l'article 11, 5, du Règlement (CE) 883/2004 du parlement européen et du Conseil du 29/4/2004, sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, pour déterminer la législation de sécurité sociale applicable aux membres de l'équipage de conduite ou de l'équipage de cabine assurant des services de transport de voyageurs ou de fret à partir du 28/6/2012.

## **II. Enseignement à déduire de l'arrêt prononcé le 14/9/2017 par la Cour de Justice de l'Union Européenne**

Aux termes de son arrêt prononcé le 14/9/2017, la Cour de Justice de l'Union Européenne a dit pour droit que « l'article 19, point 2, sous a), du Règlement Bruxelles I, doit être interprété en ce sens que, en cas de recours formé par un membre du personnel navigant d'une compagnie aérienne ou mis à sa disposition, et afin de déterminer la compétence de la juridiction saisie, la notion de 'lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail', au sens de cette disposition, n'est pas assimilable à celle de 'base d'affectation' constitue néanmoins un indice significatif aux fins de déterminer le 'lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail' ».

La Cour de Justice de l'Union Européenne a réprécisé son enseignement au regard des différentes questions déjà abordées par l'arrêt de la Cour de céans du 18/3/2016, à savoir que :

- l'interprétation fournie par la Cour de Justice en ce qui concerne les dispositions similaires ou rédigées dans des termes équivalents de la Convention de Bruxelles du

27/9/1968 concernant la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, de la Convention de Rome du 19/6/1980, ainsi que du Règlement n°593/2008 du 17/6/1998, sur la loi applicable aux obligations contractuelles, vaut également pour celle du Règlement CE n°44/2001 du 22/12/2000, dit Bruxelles I , sur lequel porte la question préjudicielle (§§ 45, 46, 47, 48, 55 et 56 de l'arrêt) ;

- le Règlement de Bruxelles I énonce une série de règles qui ont pour objectif de protéger la partie la plus faible (§49) ;

- l'article 21 du Règlement de Bruxelles I , limite la possibilité des parties à un contrat de travail de conclure une convention attributive de juridiction. Une clause telle que celle contenue dans les contrats conclus par Monsieur M.M.J. ne répond pas aux exigences fixées par l'article 21 et par conséquent ne lui est pas opposable (§§ 52 à 54 de l'arrêt) ;

- lorsqu'il s'agit d'un litige mettant en cause des travailleurs engagés comme membres du personnel navigant d'une compagnie aérienne ou mis à sa disposition, la juridiction d'un Etat membre, lorsqu'elle n'est pas en mesure de déterminer sans ambiguïté, le lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail doit, aux fins de vérifier sa compétence, identifier « *le lieu à partir duquel* » le travailleur s'acquitte principalement de ses obligations vis-à-vis de son employeur (§ 60 de l'arrêt) ;

- s'agissant de la spécificité des relations de travail dans le secteur du transport, la Cour répertorie plusieurs indices pouvant être repris par les juridictions nationales, à savoir :

- dans quel Etat membre se situe le lieu à partir duquel le travailleur effectue ses missions de transport ?
- dans quel Etat membre se situe le lieu où le travailleur rentre après ses missions ?
- dans quel Etat membre se situe le lieu où il reçoit les instructions sur ses missions ou organise son travail ?
- le lieu où se trouvent les outils de travail ;
- en l'espèce, vu les circonstances, il doit également être tenu compte du lieu où sont stationnés les aéronefs à bord desquels le travail est habituellement accompli (§§ 63 et 64 de l'arrêt) ;

- la notion de base d'affectation constitue un élément susceptible de jouer un rôle significatif dans l'identification de ces indices, permettant à la juridiction nationale de déterminer le lieu à partir duquel les travailleurs accomplissent habituellement leur travail et partant la compétence d'une juridiction susceptible d'avoir à connaître d'un recours formé par ces travailleurs au sens du Règlement Bruxelles I (§ 69 de l'arrêt) ;

- ce ne serait que dans l'hypothèse où, compte tenu des éléments de fait d'un cas particulier, celui-ci présenterait des liens de rattachement plus étroits avec un endroit autre que celui de la base d'affectation que se trouverait mise en échec la pertinence de

ce dernier critère pour identifier le lieu à partir duquel les travailleurs accomplissent habituellement leur travail (§ 73 de l'arrêt) ;

- cette notion de lieu où à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail, n'est pas non plus assimilable au territoire de l'Etat membre dont les aéronefs de cette compagnie aérienne ont la nationalité au sens de l'article 17 de la Convention de Chicago (§ 76 de l'arrêt).

Dans ses conclusions présentées le 27/4/2017, auxquelles renvoie l'arrêt de la Cour de Justice du 14/9/2017, à plusieurs reprises, Monsieur l'Avocat général Henrik SAUGMANDSGAARD a précisé de manière plus explicite que plusieurs circonstances identifiées dans l'arrêt de la Cour de céans du 18/3/2016, constituaient des indices pertinents aux fins d'identifier dans le litige, le lieu « *à partir duquel* » Monsieur M.M.J. s'acquittait principalement de ses obligations à l'égard de son employeur.

La Cour de céans entend reproduire ci-après les §§ 97 à 107 de ses conclusions :

*« 97. Premièrement, Monsieur M.M.J. débutait et terminait sa journée de travail à l'aéroport de Charleroi. A mes yeux, cette circonstance revêt une importance prépondérante, ce que confirme la jurisprudence constante de la Cour.*

*98. Deuxièmement, Monsieur M.M.J. recevait les instructions sur ses missions et organisait son travail à l'aéroport de Charleroi, en consultant l'intranet de son employeur. La pertinence de ce critère a également été soulignée à plusieurs reprises par la Cour.*

*99. RYANAIR a fait valoir que cet indice devait être interprété en ce sens qu'il vise le lieu où se trouve l'employeur lorsqu'il envoie les instructions et organise le travail de ses employés. Ce renversement de perspective doit être rejeté pour les motifs suivants.*

*100. D'une part, il va à l'encontre des termes utilisés par la Cour dans les arrêts cités ci-avant, lesquels visent expressément le lieu où le travailleur reçoit les instructions et organise son travail, et non le lieu à partir duquel l'employeur envoie les instructions et organise le travail de ses employés.*

*101. D'autre part, et comme l'a souligné à juste titre le gouvernement français, ce renversement irait à l'encontre de l'objectif de protection des travailleurs. En effet, il exposerait les travailleurs à un risque de forum shopping de la part de l'employeur, consistant pour celui-ci à choisir le lieu à partir duquel il envoie les instructions et organise le travail de ses employés, et ce afin que le critère établi à l'article 19, point 2, sous a), du règlement n°44/2001, désigne les juridictions de ce lieu.*

102. Troisièmement, les avions exploités par RYANAIR, et à bord desquels Monsieur M.M.J. a travaillé en tant que personnel de cabine, étaient stationnés à Charleroi. A cet égard, la Cour a déjà eu l'opportunité de préciser que, dans le secteur du transport international, le lieu où sont stationnés les outils de travail constitue un indice pertinent aux fins de déterminer le lieu à partir duquel le travailleur s'acquitte principalement de ses obligations à l'égard de son employeur.

103. Quatrièmement, Monsieur M.M.J. était contractuellement tenu de résider à moins d'une heure de l'aéroport de Charleroi. Dans l'arrêt MULOX IBC, la Cour a relevé que le travailleur avait établi sa résidence dans l'Etat où se trouvait le bureau à partir duquel il exerçait ses activités et où il revenait après chaque déplacement professionnel. Je précise, compte tenu du libellé de la question préjudicielle, que cet indice vise non pas le lieu de résidence effective du travailleur, mais bien le lieu de travail à proximité duquel il réside, à savoir l'aéroport de Charleroi dans le litige au principal. A mes yeux, la pertinence de cet indice est, en outre sensiblement renforcée par l'existence d'une clause contractuelle obligeant les travailleurs à résider à proximité de ce lieu de travail.

104. Cinquièmement, la juridiction de renvoi a constaté l'existence d'un bureau (crewroom) commun à CREWLINK et RYANAIR dans l'aéroport de Charleroi. L'existence d'un bureau mis à disposition par l'employeur est un autre indice dont la pertinence a été soulignée dans la jurisprudence de la Cour.

105. Sixièmement, cette juridiction a précisé que Monsieur M.M.J. devait se rendre à l'aéroport de Charleroi en cas d'incapacité de travail et en cas de problème disciplinaire. Si la Cour n'a pas encore été appelée à juger de la pertinence de cette circonstance, j'estime que celle-ci peut effectivement contribuer à identifier le lieu à partir duquel Monsieur M.M.J. s'est acquitté principalement de ses obligations .

106. Je considère que ces six indices sont pertinents aux fins d'identifier, en application de l'article 19, point 2, sous a), du Règlement n°44/2001, le lieu à partir duquel Monsieur M.M.J. s'est acquitté principalement de ses obligations dans les circonstances des litiges au principal.

107. S'il appartient à la Cour de déterminer ces indices, il revient à la juridiction de renvoi d'en faire application concrète dans les litiges au principal. A titre indicatif, je suis d'avis que, sur la base des constats factuels communiqués par cette juridiction dans sa demande de décision préjudicielle, ces six indices désignent de manière univoque les juridictions du lieu où est situé l'aéroport de Charleroi, comme l'a d'ailleurs souligné la Commission».

### **III. Position des parties après l'arrêt rendu le 14/9/2017 par la Cour de Justice de l'Union Européenne**

### III. 1. Position de Monsieur M.M.J.

Monsieur M.M.J. relève que la Cour de Justice, aux termes de son arrêt du 14/9/2017, a confirmé sa jurisprudence antérieure et l'application de la méthode indiciaire pour déterminer le lieu à partir duquel un travailleur accomplit habituellement son travail.

Elle a, également, confirmé qu'il appartenait à la juridiction nationale de relever les indices qui lui permettront de définir la notion de lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail ajoutant un élément important : la juridiction nationale peut être aidée dans ce travail par la détermination de l'endroit où se trouve la base d'affectation, indice considéré comme significatif par la Cour de Justice.

En l'espèce, souligne-t-il, la base d'affectation était située à Charleroi et tous les indices relevés démontrent qu'il a accompli habituellement son travail au départ de l'aéroport de Charleroi.

Monsieur M.M.J. fait observer que RYANAIR ne démontre nullement l'existence d'un lien de rattachement plus étroit qui l'unirait à un autre aéroport que celui où était située la base d'affectation.

Il critique, ainsi, la position affichée par RYANAIR qui, aux termes de ses conclusions après l'arrêt de la Cour de Justice, invoque des éléments de fait contraires à ceux que la Cour de céans a pris en compte aux termes de son arrêt du 18/3/2016.

Monsieur M.M.J. estime, ainsi, que, dès le moment où il a exercé habituellement son travail à Charleroi, les juridictions belges sont compétentes pour connaître du présent litige.

Abordant la problématique de la détermination du droit applicable au litige, il considère qu'en application de l'article 6.2.a) de la Convention de Rome du 19/6/1980, le travailleur peut même en cas de choix 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.

Dès lors, fait observer Monsieur M.M.J., il convient d'appliquer le droit belge, l'ensemble des dispositions légales organisant la protection des travailleurs étant des dispositions impératives et étant, partant, revêtues du statut de lois de police et de sûreté.

Il considère, ainsi, que l'application des dispositions impératives de droit belge lui aurait assuré une protection sociale plus grande que celle dont il a bénéficié en application de la législation sociale irlandaise.

Monsieur M.M.J. s'est attaché à chiffrer ses prétentions et réclame, partant, en application du droit belge, la somme de 43.755,90€ à titre d'arriérés de rémunération, celle de 12.334,73€ du chef de pécules de vacances et celle de 1.924,72€ à titre de contre-valeur des chèques repas.

### III. 2. Position de RYANAIR

L'intimée relève que c'est à tort que Monsieur M.M.J. croit pouvoir conclure que les tribunaux belges sont compétents au motif que sa base d'affectation était située à Charleroi alors qu'une telle désignation se justifie par la recommandation de l'aviation civile : en effet, la base d'affectation a été instituée pour des raisons de sécurité « en matière de limitation des temps de vol et d'exigences en matière de repos » (règlement n° 3922/91) et le personnel de bord n'a en réalité quasi aucun lien avec ce lieu.

Elle souligne que la lecture des conclusions de Monsieur M.M.J. démontre, en réalité, qu'il n'y a aucun élément de fait soutenant sa thèse selon laquelle les prestations caractéristiques de sa fonction avaient lieu à Charleroi.

L'intimée indique en effet, sur base de l'enseignement déduit de l'arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne du 14/9/2017, qu'il s'impose de continuer à utiliser la méthode indiciaire telle que dégagée par la jurisprudence constante de la Cour de Justice dans le cadre des transports internationaux et entend, également, se référer à un arrêt prononcé le 9/1/2018 par un tribunal espagnol (le « Tribunal Superior de Justicia de la comunidad de Valenciana ») qui a décliné la compétence des juridictions espagnoles sur base des circonstances factuelles de la cause identiques à celles soumises à la Cour de céans.

Elle s'est, ainsi, attachée à répertorier l'ensemble des critères qui, selon elle, permettent d'apprécier le lieu d'exécution du contrat de travail avenant entre les parties afin de démontrer que celui-ci se situait en Irlande :

#### a) – le lieu à partir duquel le travailleur effectuait ses missions de transport :

Pour évaluer le lieu à partir duquel le travailleur effectue ses missions de transport, et afin de déterminer le pays dans lequel les employés ont accompli la majeure partie de leur temps de travail, plusieurs facteurs doivent être pris en compte, tels que le déroulement de la journée de travail et le lieu où l'activité est exercée. Pour des membres d'équipage de cabine travaillant dans des avions, une différence doit être

opérée entre les tâches à bord et celles au sol, ces dernières correspondant à une faible part du temps de travail puisque les membres d'équipage de cabine ne sont pas des membres du personnel au sol.

Lors de chaque vol, Monsieur M.M.J. devait prêter la majeure partie de ses missions de transport au sein des avions de RYANAIR et ce à destination d'un autre pays que la Belgique.

b) – le lieu où le travailleur rentrait après ses missions :

En l'espèce, le fait pour Monsieur M.M.J. de rentrer après ses prestations à l'aéroport de Charleroi se justifiait par la recommandation de l'aviation civile de désigner une base d'affectation et ce fait ne peut en lui-même être considéré comme décisif.

Le seul fait pour un travailleur de retourner systématiquement vers un Etat contractuel déterminé ne suffit pas en soi pour satisfaire au critère qu'il y accomplit habituellement son travail ou qu'il y a établi le centre effectif de ses activités.

c) – le lieu où se situaient les instructions sur ses missions et où le travailleur y organisait son travail :

Le fait qu'il n'existe pas ou presque pas de service de gestion ni d'organisation depuis la Belgique et que toutes les activités sont contrôlées et ordonnées depuis l'Irlande constituent un élément crucial à prendre en considération lors de l'appréciation large du concept de « lieu habituel de travail ».

Dans le cas d'espèce, ce critère ne permet pas d'établir la Belgique comme lieu à partir duquel le travailleur recevait les instructions sur ses missions et organisait son travail.

d) – le lieu où se trouvaient les outils de travail :

Il apparaît que l'aéronef n'est pas en soi l'outil de travail de Monsieur M.M.J..

Les outils utilisés par les stewards et les hôtesse étaient les suivants : l'équipement de sécurité à bord et l'équipement servant à la vente de marchandises à bord de l'avion.

e) – le lieu de stationnement des avions :

Les avions sont amenés à être stationnés dans plusieurs pays et déplacés vers différents lieux pour assurer la maintenance et servir des routes différentes.

f) – le lieu où le transport était principalement effectué :

Monsieur M.M.J. assurait principalement ses prestations à bord d'avions enregistrés en Irlande et une autre partie marginale de ses fonctions était exercée sur le tarmac de la base d'affectation ainsi que dans les différents pays en fonction de la destination de vol.

g) – le lieu de déchargement de la « marchandise » (des passagers dans le cas d'espèce) :

Les destinations finales sont réparties sur plusieurs pays différents et ne permettent, donc, pas de définir Charleroi comme lieu unique à partir duquel Monsieur M.M.J. opérait ses missions de transport.

L'intimée considère, ainsi, sur base de l'ensemble de ces indices, que les juridictions irlandaises sont compétentes pour connaître du présent litige.

Elle sollicite, partant, la Cour qu'elle déclare les demandes de Monsieur M.M.J. irrecevables.

A titre subsidiaire, l'intimée relève que si, par impossible, la Cour de céans devait déclarer les tribunaux belges compétents pour connaître de la présente affaire, il faudrait, à tout le moins, faire application du droit irlandais et non pas du droit belge et, dès lors, déclarer les chefs de demande non fondés sur base des principes dégagés par la Convention de Rome du 19/6/1980 qui a consacré le principe de l'autonomie de la volonté : le contrat de travail venu entre les parties a désigné la loi irlandaise comme loi applicable à leurs relations de travail.

Si elle concède, néanmoins, que le choix opéré par les parties ne peut avoir pour effet de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui serait normalement applicable à défaut de choix, il n'en demeure, toutefois, pas moins que les trois critères retenus par la Convention de Rome pour déterminer ce droit (à savoir l'Etat dans lequel Monsieur M.M.J. accomplissait habituellement son travail, l'Etat où est situé l'établissement qui l'a engagé ainsi que le pays avec lequel le contrat présente les liens les plus étroits) désignent tous le droit de l'Irlande.

L'intimée sollicite, ainsi, qu'il ne soit pas fait application des dispositions impératives de droit belge et que soit appliqué uniquement le droit irlandais.

A titre infiniment subsidiaire, elle indique que si la Cour de céans devait, par impossible, déclarer que les tribunaux belges sont compétents pour connaître du présent litige, et que la loi irlandaise est d'application sans préjudice des dispositions impératives de droit belge, il faudrait, à tout le moins, ne pas faire application de tout le droit du travail

belge car l'ensemble du droit du travail belge n'a pas un caractère impératif : dans cette hypothèse, il s'agirait d'appliquer les dispositions impératives de droit belge.

Cependant, observe l'intimée, Monsieur M.M.J. ne démontre pas en quoi ses demandes sont liées à des dispositions ayant un caractère impératif de telle sorte qu'il n'y a pas lieu de faire droit à ses demandes.

#### **IV. DISCUSSION – EN DROIT**

##### **IV. 1. Quant à la compétence des juridictions belges**

L'article 19 du 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 dispose que :

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

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

*2) dans un autre Etat membre :*

*a) devant le tribunal du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail ou*

*devant le tribunal du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail, ou*

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

L'article 21 de ce même Règlement précise qu' « *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».*

Par son arrêt du 18/3/2016, la Cour de céans a déclaré inopposable à Monsieur M.M.J., en application de l'article 21 du Règlement précité, la clause d'élection de for attribuant le règlement de tout conflit portant sur les relations de travail à la compétence des tribunaux irlandais.

La Cour de Justice de l'Union Européenne a, aux termes de son arrêt du 14/9/2017 ( §§ 52 à 54), également, constaté que cette clause ne répondait pas aux exigences fixées par l'article 21.

La Cour de Justice a, par ailleurs, confirmé sa jurisprudence en ce qui concerne la définition du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail, au sens de l'article 19,2, a) du Règlement (CE) n°44/2001.

Comme l'observe avec pertinence Monsieur l'Avocat général, lorsque, saisie d'un litige mettant en cause des travailleurs employés comme membres du personnel navigant d'une compagnie aérienne, la juridiction d'un Etat membre n'est pas en mesure de déterminer sans ambiguïté le lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail, elle doit identifier « *le lieu à partir duquel* » le travailleur s'acquitte principalement de ses obligations vis-à-vis de son employeur.

Il appartient à la juridiction nationale de se référer à un faisceau d'indices.

Ces juridictions doivent, notamment, établir dans quel Etat membre se situe le lieu à partir duquel le travailleur effectue ses missions de transport, celui où il rentre après ses missions, reçoit les instructions sur ses missions et organise son travail, ainsi que le lieu où se trouvent les outils de travail.

Il doit être également tenu compte du lieu où sont stationnés les aéronefs à bord desquels le travail est habituellement accompli.

Par arrêt du 18/3/2016 revêtu de l'autorité de la chose jugée, la Cour de céans a dit établis les faits suivants :

1. le lieu à partir duquel le travailleur effectuait ses missions de transport, recevait ses instructions sur ses missions et organisait son travail : Charleroi ;
2. le lieu où se trouvaient les outils de travail : Charleroi ;
3. le lieu où le travailleur rentrait après ses missions : Charleroi ;
4. le lieu où le transport était principalement effectué et le lieu du déchargement des « marchandises » (en l'espèce, ici, les passagers) : Charleroi.

Dans ses conclusions présentées le 27/4/2017, Monsieur l'Avocat général SAUGMAUDSGAARD a considéré que ces indices étaient pertinents aux fins d'identifier en application de l'article 19, point 2, sous a) du Règlement CE n°44/2001, le lieu à partir duquel Monsieur M.M.J. s'est acquitté principalement de ses obligations.

La Cour de Justice y a ajouté un élément important : la base d'affectation est un indice significatif, corroborant les autres indices, sauf lieu de rattachement plus étroit avec un autre endroit que celui de cette base.

Pour s'opposer à la compétence des juridictions belges pour connaître du litige, l'intimée fait valoir, dans ses conclusions de synthèse du 28/9/2018, des éléments de fait jugés non pertinents par la Cour de céans aux termes de son arrêt du 18/3/2016, car non contestés à ce stade du débat judiciaire par l'intimée (il s'agit du lieu où étaient stationnés les avions et de l'existence d'un bureau commun à RYANAIR et à CREWLINK à l'aéroport de Charleroi) ou contestés mais considérés comme établis à suffisance de droit par les pièces produites aux débats par Monsieur M.M.J. (il s'agit du lieu où il devait se rendre en cas d'incapacité de travail et en cas de constitution d'un dossier

disciplinaire) voire, encore, des indices factuels jugés dépourvus de tout fondement tant par la Cour de céans, aux termes de son arrêt du 18/3/2016, que par la Cour de Justice aux termes de son arrêt du 14/9/2017 (ainsi, le lieu où le travailleur s'acquitte principalement de ses obligations à l'égard de son employeur qui se réfère au critère établi à l'article 19, point 2, sous a), du Règlement CE 44/2001 ne s'identifie pas au lieu où se trouve l'employeur lorsqu'il envoie les instructions et organise le travail de ses employés ; de même, il est parfaitement irrelevante de tirer argument du temps de travail à bord des avions pour considérer que ces prestations ont été accomplies sur le territoire irlandais).

L'intimée relève, en outre, dans ces mêmes conclusions, des éléments de fait qui ne correspondent pas au cas d'espèce comme celui de membres d'équipages de certaines compagnies aériennes (autres que RYANAIR !) devant séjourner dans un autre Etat membre de l'Union européenne ou encore de lieux de résidence de membres de son personnel affectés à Charleroi situés à l'étranger (or, en l'espèce, il n'a jamais été contesté que Monsieur M.M.J. a toujours résidé à proximité de l'aéroport de Charleroi durant toute la période des relations contractuelles).

Par ailleurs, la Cour de céans n'est pas tenue par l'enseignement déduit de l'arrêt rendu par le « Tribunal Superior de Justicia de la comunidad de Valenciana » le 9/1/2018 qui a singulièrement fait fi de l'arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne du 14/9/2017 pour décliner la compétence des juridictions espagnoles dans un litige similaire à celui soumis à la Cour de céans.

Il appert, ainsi, des développements qui précèdent que les juridictions du travail belges (et singulièrement la Cour de céans) sont compétentes pour connaître du litige sur base de l'article 19, 2, a) du Règlement (CE) 44/2001 du Conseil du 22/12/2000 précité.

Il s'impose, partant, de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a dit pour droit que les juridictions de l'Etat belge n'étaient pas compétentes pour connaître de la demande de Monsieur M.M.J..

L'appel de Monsieur M.M.J. est, d'ores et déjà, fondé quant à ce.

#### **IV. 2. Quant à la détermination de la législation applicable**

Pour déterminer le droit applicable à des relations de travail comprenant des éléments d'extranéité, il convient de se référer à la Convention de Rome du 19/6/1980, sur la loi applicable aux obligations contractuelles, à laquelle a succédé le Règlement (CE) n°593/2008 du parlement européen et du Conseil du 17/6/2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I), pour les contrats conclus à partir du 17/12/2009.

Le contrat de travail de l'appelant a été conclu avant le 17/12/2009.

La convention de Rome du 19/6/1980 est d'application dans le cas d'espèce.

L'article 3 de la Convention de Rome du 19/6/1980 consacre la liberté de choix.

Il n'est pas contesté que les parties ont fait expressément choix du droit irlandais dans leur contrat de travail.

L'article 6 de la Convention de Rome du 19/6/1980, dispose que :

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

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

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

*b) si le travailleur n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays, par la loi du pays, où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur, à moins qu'il ne résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat de travail présente des liens plus étroits avec un autre pays, auquel cas la loi cet autre pays est applicable».*

Ainsi que l'a relevé la Cour de céans aux termes de son arrêt du 18/3/2016, il résulte de ce qui précède que le choix opéré par les parties 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, selon le §2, de l'article 6 de la Convention de Rome du 19/6/1980. Il est à noter que l'article 3, 3, de la Convention de Rome du 19/6/1980, définit la notion de «dispositions impératives» comme étant celles auxquelles la loi de ce pays ne permet pas de déroger par contrat.

Le considérant n°37 du Règlement n°593/2008, du 17/6/2008 (Rome I) ajoute que *« la notion de « lois de police » devrait être distinguée de celle de « dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord » et devrait être interprétée de façon plus restrictive».*

Les lois de police forment donc une catégorie plus restrictive que celle des dispositions impératives susceptibles de s'appliquer en vertu des critères de rattachement subsidiaires énumérés ci-avant. Il s'agit de dispositions impératives dont le respect est considéré comme à ce point crucial pour la sauvegarde d'intérêts publics selon le droit national, qu'elles doivent être appliquées, quelle que soit la loi applicable au contrat, selon l'article 9 du règlement (A. MORTIER, « La résolution des conflits de juridictions et des conflits de loi en droit du travail », Ors., 2015, p.31).

Comme l'a précisé la cour de céans, en son arrêt du 18/3/2016, se référant à l'enseignement des arrêts de la Cour de cassation des 25/6/1975 (Pas., 1976, I, p.1038) et 27/3/2006 (Pas., 2006, p. 687), les dispositions impératives ont le statut de lois de police et de sûreté.

L'identification des lois de police est importante. Elle relève de l'appréciation du législateur ou à défaut, du juge national, sous le contrôle de la Cour de justice.

A défaut d'avoir pu se référer à une définition concrète de la notion de « *loi de police et de sûreté* », la jurisprudence belge a considéré comme tels, notamment la loi du 12/4/1965 relative à la protection de la rémunération, des dispositions relatives au minimum de rémunération, la loi sur le travail du 16/3/1971, 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 (voyez à cet égard le relevé opéré par A. MORTIER, art. cit., p. 31).

Afin de respecter l'esprit de la Convention, il conviendra cependant de rechercher les dispositions légales qui offrent la meilleure protection et d'assurer une comparaison de deux systèmes juridiques différents (O. DEBRAY et D. ECTORS, « La mobilité internationale : problématique de la loi applicable aux contrats de travail », Ed. Jeune Barreau, 2001, p. 21).

A l'instar de Monsieur l'Avocat général et de ses judicieuses réflexions, avant de faire application des dispositions impératives d'un autre droit que celui de la législation irlandaise, il y a lieu d'examiner quelle aurait été la loi applicable, si les parties n'avaient pas opéré de choix.

Il s'agit de déterminer par ordre hiérarchique le lieu d'exécution habituel du travail et le lieu d'embauche et, par exception, le lieu qui présente des liens plus étroits avec le contrat de travail (A. MORTIER, art. cité, p. 29).

La juridiction nationale, après avoir déterminé la loi applicable en se référant aux critères de rattachement du lieu d'exécution habituel du travail et du lieu d'embauche, devra donc encore examiner si le contrat n'est pas relié de façon plus étroite à un autre Etat, et ce, nonobstant la présence d'un lieu d'exécution habituel du travail incontestable (CJ.U.E, 12/9/2013, ANTON SCHLECKER c/ MELITTA JOSEFA BOEDEKER C-64/12, §§ 36 à 39).

La Cour de Justice prend soin de préciser dans ce dernier arrêt que « *cette interprétation ne doit pas nécessairement conduire (...) à l'application, dans tous les cas de figure, de la loi la plus favorable pour le travailleur.* » L'approche de la cour consiste donc à privilégier l'application de la loi la plus proche de la situation, laquelle est jugée la plus adaptée sur le plan du droit international privé, sans être nécessairement la plus

favorable au travailleur sur le plan du droit matériel (C.J.U.E, 12/9/2013, SCHLECKER c/ BOEDEKER, C- 64/12 § 34).

Pour déterminer la présence de liens plus étroits avec un Etat donné, le juge doit « *tenir compte de l'ensemble des éléments qui caractérisent la relation de travail et apprécier celui ou ceux qui, selon lui, sont les plus significatifs* », le seul nombre de ces éléments de rattachement n'étant pas en soi suffisant.

Parmi les éléments significatifs de rattachement, la Cour cite : « *le pays où le salarié s'acquitte des impôts et des taxes afférents aux revenus de son activité, le pays dans lequel il est affilié à la sécurité sociale et aux divers régimes de retraite, d'assurance maladie et d'invalidité* », ou encore « *les paramètres liés à la fixation du salaire ou des autres conditions de travail* » (C.J.U.E, 12/09/2013, SCHLECKER c/ BOEDEKER, C-64/12 § 41).

Dans le cadre de ses conclusions précédant l'arrêt VOOGSGEERD, l'avocate générale TRJSTENJAK avait proposé de retenir à titre d ' « *indices de l'existence d'un lien plus étroit avec un pays donné : la langue du contrat, l'incorporation de figures juridiques propres à un certain système juridique, la devise utilisée, la durée du contrat de travail, l'inscription dans le registre du personnel, la nationalité des parties au contrat, le lieu de résidence habituel, le lieu où l'employeur exerce son contrôle du personnel ainsi que le lieu de conclusion du contrat* » (C.J.U.E, 15/12/2011, VOOSGEED c/ NAVIMER C-384/10 § 74).

Comme le précise avec pertinence A. MORTIER (art. cit., p.30), plusieurs critères posent toutefois question au regard des risques qu'ils soulèvent d'être manipulés par une des parties à son avantage.

Ainsi que l'a relevé la cour de céans aux termes de son arrêt du 18/3/2016, citant 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. 9) l'article 6 de la Convention de Rome du 19/6/1980 est à lire comme une sorte de présomption réfragable selon laquelle le lieu habituel d'occupation, ou subsidiairement le lieu de l'établissement, désignent 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.

Il résulte des développements consignés au sein du chapitre relatif à la détermination des juridictions compétentes que la loi du pays dans lequel ou à partir duquel Monsieur M.M.J., en exécution du contrat, a accompli habituellement son travail est incontestablement la Belgique.

En effet, il y a lieu de rappeler que le lieu à partir duquel Monsieur M.M.J. organisait son travail était bien la Belgique tout comme était situé en Belgique le lieu où il entamait et terminait systématiquement ses prestations ainsi que le lieu où se déroulaient les formations, les réunions, les tests de remise à niveau, le lieu où il devait rester en « stand by » et celui où il devait se présenter en cas d'incapacité de travail ou encore lorsqu'une procédure disciplinaire devait être diligentée à son encontre par le management de RYANAIR présent à Charleroi.

Par ailleurs, Monsieur M.M.J. n'est pas de nationalité irlandaise, n'y a pas résidé, ne s'est rendu dans ce pays qu'à une seule reprise pour se voir remettre la carte d'affiliation à l'assurance hospitalisation « European Health Insurance Card ».

Il s'est, en outre, vu vraisemblablement imposer, à l'époque des faits, le rattachement au système de sécurité sociale irlandais avant la soumission du personnel navigant à la sécurité sociale belge à partir du 28/6/2012 : en effet, le Règlement n° 465/2012 du 22/5/2012 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 précise, ainsi, que le personnel navigant des compagnies aériennes est, désormais, rattaché, depuis le 28/6/2012, 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).

Très clairement, il résulte de l'article 6 de la Convention de Rome que le travailleur peut, même en cas de choix du droit d'un autre Etat aux termes du contrat de travail, tel le droit irlandais, invoquer les règles de protection de l'Etat dans lequel il a accompli habituellement son travail si les dispositions impératives de cet Etat lui sont plus favorables.

Les dispositions impératives de droit belge ou les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi belge sont donc bien applicables.

Il s'impose d'ordonner la réouverture des débats aux fins de permettre à chacune des parties de vérifier si les montants réclamés à titre d'arriérés de rémunération, de pécules de vacances et du chef de la contre-valeur des chèques-repas trouvent leur fondement dans des dispositions impératives de droit belge plus favorables que les dispositions légales de droit irlandais correspondantes, les parties ayant sollicité la Cour,

lors de l'audience publique du 23 novembre 2018, qu'il soit réservé à statuer sur la détermination des sommes auxquelles est en droit de prétendre Monsieur M.M.J..

Il s'impose, dès lors, de réserver à statuer sur la détermination de la hauteur des arriérés de rémunération, de pécules de vacances et du chef de la contre-valeur des chèques-repas réclamés par Monsieur M.M.J..

\*\*\*\*\*

**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 conforme de Monsieur le Substitut général Patrick LECUIVRE ;

Statuant après l'arrêt prononcé le 14 septembre 2017 par la Cour de Justice de l'Union Européenne, dit, dès à présent, pour droit que les juridictions du travail belges et, partant, la Cour de céans, sont compétentes pour trancher le litige opposant Monsieur M.M.J. à la société de droit irlandais RYANAIR DESIGNATED ACTIVITY COMPANY, anciennement RYANAIR LTD ;

Déclare d'ores et déjà la requête d'appel fondée sur ce point et partant, réforme le jugement dont appel en ce qu'il a dit pour droit que « les juridictions de l'Etat belge n'étaient pas compétentes pour connaître de la demande » ;

S'agissant de la détermination du droit applicable au litige, dit, dès à présent pour droit, que les dispositions impératives de droit belge ou les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi belge sont applicables étant entendu, toutefois, qu'une réouverture des débats s'impose aux fins de permettre à chacune des parties de vérifier si les montants réclamés par Monsieur M.M.J. à titre d'arriérés de rémunération, de pécules de vacances et du chef de la contre-valeur des chèques-repas trouvent leur fondement dans des dispositions impératives de droit belge plus favorables que les dispositions légales du droit irlandais correspondantes ;

Dit qu'en application des nouvelles dispositions de l'article 775 du Code judiciaire :

\* Monsieur M.M.J. déposera ses conclusions au greffe pour le 14 octobre 2019 après les avoir transmises à l'intimée ;

\* L'intimée communiquera ses conclusions en réplique au greffe pour le 17 janvier 2020 après les avoir transmises à Monsieur M.M.J. ;

Fixe la réouverture des débats à l'audience publique du vendredi **28 février 2020 à 9 heures 30'** devant la première chambre de la cour du travail de Mons, siégeant en la salle G, « Cours de Justice », rue des Droits de l'Homme, 1 à 7000 Mons, (pour 50 minutes de plaidoiries) ;

Réserve les dépens ;

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

Xavier VLIEGHE, président, président la chambre,  
Jacques DELROISSE, conseiller social au titre d'employeur,  
Raymond AUBRY, conseiller social suppléant au titre de travailleur employé,

Assistés de Nadine ZANEI, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

Et prononcé en langue française, à l'audience publique extraordinaire du 14 juin 2019, par Monsieur le président Xavier VLIEGHE, avec l'assistance de Madame Nadine ZANEI, greffier.