



Chambre <b>1</b>
Numéro de rôle <b>2013/AM/441</b>
<b>N. S.et crts / C. - Société de droit irlandais</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 aux travailleurs, 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 – 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.

**I.** 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 – 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 les travailleurs ont accompli habituellement leur travail.

Réexamen du dossier après l'arrêt de la C.J.U.E. 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 les travailleurs ont exercé habituellement leur 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 et du Règlement n° 593/2008 du 17/6/2008 (Rome I).

La loi du pays dans lequel ou à partir duquel les travailleurs, en exécution de leur contrat, ont accompli habituellement leur 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 aux travailleurs.

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, de pécules de vacances, la contre-valeur des chèques repas, de frais de nettoyage d'uniformes et d'indemnités de rupture.

**EN CAUSE DE :**

**1. N. S., domiciliée au PORTUGAL,  
faisant élection de domicile à la C.S.C., rue Prunieu, 5, 6000  
CHARLEROI,**

**2. P.-O. V., domicilié à 6041 GOSSELIES,  
faisant élection de domicile à la C.S.C., rue Prunieu, 5, 6000  
CHARLEROI,**

**3. M. V., domiciliée à 6000 CHARLEROI,  
faisant élection de domicile à la C.S.C., rue Prunieu, 5, 6000  
CHARLEROI,**

**4. S.-O. M.**, domiciliée en ESPAGNE,  
**faisant élection de domicile à la C.S.C., rue Prunieu, 5, 6000 CHARLEROI,**

**5. S.-N. J.**, domicilié en ESPAGNE,  
**faisant élection de domicile à la C.S.C., rue Prunieu, 5, 6000 CHARLEROI,**

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

**CONTRE :**

**C. - Société de droit irlandais**, dont le siège social est établi en Irlande

**Partie intimée**, comparissant 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 des appelants reçues au greffe le 3/7/2018 ;

- les conclusions additionnelles et de synthèse après question préjudicielle de CREWLINK LTD reçues au greffe le 28/9/2018 ;

Entendu le mandataire des appelants et les conseils de CREWLINK LTD, 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 CREWLINK LTD 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 :**

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.S. 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.O.V. 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.V. 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.M. 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.J. 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 avenue 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 avvenu 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 N.S., Monsieur P.O.V., Madame M.V., Madame S.O.M. et Monsieur S.N.J. ont interjeté appel de ce jugement.

**RAPPEL DE L'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.V., Madame S.O.M. et Monsieur S.N.J.) soit belge (Madame M.V.) ou portugais (Madame N.S.), 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 19/6/1980 (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 19/6/1980 (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 N.S. 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 P.O.V. 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 M.V. 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 S.O.M. 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 S.N.J. de :

- 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.

**RAPPEL DE LA POSITION ORIGINALE 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.V.).

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 16/4/2014), 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 du Parlement européen et du Conseil du 16/12/1996 concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services telle qu'en vigueur avant la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15/5/2014 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 19/6/1980.

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.

**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 des appelants, inopposable à ceux-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 c/ 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 les appelants effectuaient leurs missions de transport, recevaient leurs instructions sur leurs missions et organisaient leur travail

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

C'est également à Charleroi qu'ils recevaient leurs instructions sur leurs missions de transport en consultant l'intranet de RYANAIR et pouvaient, ainsi, prendre leurs dispositions pour organiser leur travail ou, plus exactement, s'organiser en vue d'accomplir leurs prestations prévues par leur 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 les appelants ont effectué leurs prestations étaient stationnés à Charleroi.

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

c) Quant au lieu où les appelants rentraient après leurs missions

Sans discussion, il s'agissait également de l'aéroport de Charleroi, lieu qui correspondait aussi à la base d'affectation attribuée par RYANAIR aux appelants aux termes des contrats de travail avenus 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 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 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 leur 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 précisé 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 les appelants ne répond pas aux exigences fixées par l'article 21 et par conséquent ne leur 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* » les appelants s'acquittaient principalement de leurs obligations à l'égard de leur employeur.

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

*« 97. Premièrement, les appelants débutaient et terminaient leur 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, les appelants recevaient les instructions sur leurs missions et organisaient leur travail à l'aéroport de Charleroi, en consultant l'intranet de leur 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 les appelants ont 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, les appelants étaient contractuellement tenus 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 les appelants devaient 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 les appelants se sont acquittés principalement de leurs 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 les appelants se sont acquittés principalement de leurs 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 des appelants**

Les appelants relèvent 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, soulignent-ils, la base d'affectation était située à Charleroi et tous les indices relevés démontrent qu'ils ont accompli habituellement leur travail au départ de l'aéroport de Charleroi.

Les appelants font observer que CREWLINK LTD ne démontre nullement l'existence d'un lien de rattachement plus étroit qui les aurait unis à un autre aéroport que celui où était située la base d'affectation.

Ils critiquent, ainsi, la position affichée par CREWLINK LTD 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.

Les appelants estiment, ainsi, que, dès le moment où ils ont exercé habituellement leur travail à Charleroi, les juridictions belges sont compétentes pour connaître du présent litige.

Abordant la problématique de la détermination du droit applicable au litige, ils considèrent 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, font observer les appelants, 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.

Ils considèrent, ainsi, que l'application des dispositions impératives de droit belge leur aurait assuré une protection sociale plus grande que celle dont ils ont bénéficié en application de la législation sociale irlandaise.

Les appelants se sont attachés à chiffrer leurs prétentions.

### III. 2. Position de CREWLINK LTD

L'intimée relève que c'est à tort que les appelants croient pouvoir conclure que les tribunaux belges sont compétents au motif que leur 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 des appelants démontre, en réalité, qu'il n'y a aucun élément de fait soutenant leur thèse selon laquelle les prestations caractéristiques de leur 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 les travailleurs effectuaient leurs 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, les appelants devaient prester la majeure partie de leurs missions de transport au sein des avions de RYANAIR et ce à destination d'un autre pays que la Belgique.

b) – le lieu où les travailleurs rentraient après leurs missions :

En l'espèce, le fait pour les appelants de rentrer après leurs 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 contractant 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 leurs instructions sur leurs missions et où les travailleurs y organisaient leur 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 les travailleurs recevaient leurs instructions sur leurs missions et organisent leur 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 des appelants.

Les outils utilisés par les stewards et les hôtesses 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 :

Les appelants assuraient principalement leurs prestations à bord d'avions enregistrés en Irlande et une autre partie marginale de leurs 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 les appelants opéraient leurs 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 des appelants 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 avenant 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 les appelants accomplissaient habituellement leur travail, l'Etat où est situé l'établissement qui les ont engagés ainsi que le pays avec lequel les contrats présentaient 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, les appelants ne démontrent pas en quoi leurs demandes sont liées à des dispositions ayant un caractère impératif de telle sorte qu'il n'y a pas lieu de faire droit à leurs 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 aux appelants, 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 mis à sa disposition, 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 les appelants effectuaient leurs missions de transport, recevaient leurs instructions sur leurs missions et organisaient leur travail : Charleroi ;
2. le lieu où se trouvaient les outils de travail : Charleroi ;
3. le lieu où les appelants rentraient après leurs 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 les appelants se sont acquittés principalement de leurs 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 les appelants (il s'agit du lieu où les travailleurs devaient 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 les appelants ont 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 des appelants.

L'appel de Madame N.S. , de Monsieur P.O.V. , de Madame M.V. , de Madame S.O.M. , de Monsieur S.N.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.

Les contrats de travail de tous les appelants ont été conclus avant le 17/12/2009 à l'exception de celui de Madame S.O.M. .

Ces deux dispositions contiennent des règles comparables.

L'article 3 de la Convention de Rome du 19/6/1980 et l'article 8 du Règlement (CE) 593/2008 du 17/6/2008 (Rome I) consacrent 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 de cet autre pays est applicable».*

L'article 8, du Règlement n° 593/2008, du 17/6/2008 (Rome I) énonce, quant à lui :

*« 1. Le contrat individuel de travail est régi par la loi choisie par les parties conformément à l'article 3. Ce choix ne peut toutefois avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi qui, à défaut de choix, aurait été applicable selon les §§ 2, 3 et 4 du présent article.*

*2. A défaut de choix exercé par les parties, le contrat individuel de travail est régi par la loi du pays dans lequel ou, à défaut, à partir duquel le travailleur, en exécution de son contrat, accomplit habituellement son travail. 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.*

*3. Si la loi applicable ne peut être déterminée sur la base du § 2, le contrat est régi par la loi du pays dans lequel est situé l'établissement qui a embauché le travailleur.*

*4. S'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat présente des liens plus étroits avec un autre pays que celui visé au § 2 ou 3, la loi de cet autre pays s'applique ».*

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 (C.J.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 VOOSGEED, 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 et l'article 8 du Règlement n° 593/2008 du 17/6/2008 (Rome I) sont 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 les appelants, en exécution de leur contrat, ont accompli habituellement leur travail est incontestablement la Belgique.

En effet, il y a lieu de rappeler que le lieu à partir duquel les appelants organisaient leur travail était bien la Belgique tout comme était situé en Belgique le lieu où ils entamaient et terminaient systématiquement leurs prestations ainsi que le lieu où se déroulaient les formations, les réunions, les tests de remise à niveau, le lieu où ils devaient rester en « stand by » et celui où ils devaient se présenter en cas d'incapacité de travail ou encore lorsqu'une procédure disciplinaire devait être diligentée à leur encontre.

Par ailleurs, les appelants n'ont pas la nationalité irlandaise, n'y ont pas résidé, ne se sont rendus dans ce pays qu'à une seule reprise pour signer leur contrat et, pour certains d'entre eux, pour ouvrir un compte en banque.

Ils se sont, en outre, vus 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 ainsi que de l'article 8 du Règlement n° 593/2008 du 17/6/2008 (Rome I) 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, du chef de la contre-valeur des chèques-repas, de frais de nettoyage d'uniformes et d'indemnités de rupture, 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 sont en droit de prétendre les appelants.

Il s'impose, dès lors, de réserver à statuer sur la détermination de la hauteur des arriérés de rémunération, de pécules de vacances, du chef de la contre-valeur des chèques-repas, de frais de nettoyage d'uniformes et d'indemnités de rupture réclamés par les appelants.

\*\*\*\*\*

**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 Madame N.S. , de Monsieur P.O.V., de Madame M.V., de Madame S.O.M., de Monsieur S.N.J. à la société de droit irlandais CREWLINK 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 les appelants à titre d'arriérés de rémunération, de pécules de vacances, du chef de la contre-valeur des chèques-repas, de frais de nettoyage et d'indemnités de rupture, trouvent leur fondement dans des dispositions impératives de droit belge plus favorables que les dispositions légales de droit irlandais correspondantes ;

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

- \* Les appelants déposeront leurs 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 aux appelants ;

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, présidant 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.