

numéro de répertoire 2022/ 1383
date du jugement <u>18 mai 2022</u>
numéro de rôle R.G. : 19/ 387/ A

☐ ne pas présenter à
l'inspecteur

expédition

délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division
VERVIERS**

Jugement

1ère chambre

présenté le
ne pas enregistrer



**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION DE VERVIERS**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 18 MAI 2022.
(1^{ère} chambre)**

R.G. : 19/387/A

A rendu le jugement DE REOUVERTURE DES DEBATS suivant

En cause de :

Monsieur

J

Domicilié à

Partie demanderesse comparaisant personnellement et assisté par Maître Olivier MOUREAU et Maître Pauline REMONT, avocats à LIEGE.

CONTRE :

SA JOST, inscrite sous le numéro B 96704

Ayant son siège à L-9991 WEISWAMPACH (LUXEMBOURG), Am Hock, 1.

Partie défenderesse comparaisant par Maître Frédéric HENRY, avocat à BRUXELLES.

En droit,

VU le dossier de la procédure inscrit au Rôle Général sous le n° 19/387/A et notamment la requête introductive d'instance déposée au greffe le 26 juin 2019, les conclusions et dossier des parties.

VU le jugement avant dire droit du 20 janvier 2021 par lequel le Tribunal se déclare compétent pour statuer sur la demande.

VU les conclusions et dossier des parties après le jugement sur la compétence.

ATTENDU que la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code Judiciaire a échoué ;

ENTENDU les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 27 avril 2022 ;

VU les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire dont le respect a été assuré ;

VU le Code Judiciaire.

L'action est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux, la partie demanderesse ayant qualité et intérêt pour agir en justice.

1. ANTÉCÉDENTS.

Pour rappel, le jugement du 20 janvier 2021 rappelait les faits en ces termes :

"Monsieur J. a été occupé à temps plein par la société anonyme de droit luxembourgeois JOST S.A. suivant contrat à durée indéterminée signé le 7 mai 2007 à Weiswampach (Grand Duché de Luxembourg) pour débiter le même jour, en qualité de chauffeur international (p. 1 de son dossier).

Monsieur J. affirme cependant que ce contrat aurait en fait été signé à Battice et le signataire du contrat pour l'employeur n'est pas identifié.

Les clauses 6 à 8 dudit contrat (relatives aux congés payés, à la période d'essai et à la fin du contrat) font expressément référence au droit luxembourgeois.

En septembre 2018, la société JOST transmet à Monsieur J. qui atteindra l'âge légal de la pension le 9 décembre 2018, une proposition de "résiliation du contrat de travail d'un commun accord et reçu pour solde de tout compte" (p. 4 de son dossier), que celui-ci refuse de signer.

Son article 6 dispose qu'elle "est régie par le droit luxembourgeois et tout litige y relatif est de la compétence exclusive des juridictions du Grand-Duché de Luxembourg".

Le 23 janvier 2019, le conseil de Monsieur J. adresse à la S.A. JOST une demande relative au paiement d'une indemnité de rupture correspondant à 19 semaines de rémunération, d'un montant de 14.363,36 € ainsi que le paiement des heures supplémentaires non rémunérées pour la période de juillet 2011 à octobre 2018 (p. 5 du même dossier).

Malgré un échange de courriers, aucune solution amiable n'interviendra et la présente action sera introduite."

2. DEMANDE

Aux termes de ses dernières conclusions, Monsieur J. réclame :
à titre principal :

Par application partielle du droit belge :

- à titre d'indemnité de rupture, équivalente à 21 semaines de rémunération, soit un montant brut de 16.349,43 € augmenté des intérêts au taux légal depuis le 7 décembre 2018.
- à titre de rémunération des heures supplémentaires de 2011 à 2018, un montant brut de 74.650,98 € augmenté des intérêts au taux légal depuis la date moyenne du 31 décembre 2012.
- les dépens, liquidés à l'indemnité de procédure de 4.200 €.

Subsidiairement :

- à titre de rémunération des heures supplémentaires de 2011 à 2018, la somme d'un euro à titre provisionnel, si le droit luxembourgeois devait être déclaré applicable.

A titre principal, la S.A. JOST soulève l'irrecevabilité de la demande ou son non fondement, par application du droit luxembourgeois et réclame la condamnation de Monsieur J. aux dépens, liquidés à l'indemnité de procédure de 4.200 €.

A titre subsidiaire, elle conclut à l'irrecevabilité ou au non fondement de la demande d'une indemnité compensatoire de préavis, au motif que, même selon le droit belge, la rupture du contrat est intervenue de commun accord entre les parties

Elle conclut également à la prescription de la demande de paiement des heures supplémentaires pour la période antérieure au 27 juin 2014.

A titre très subsidiaire, elle invoque l'abus de droit dans le chef de Monsieur J.

A titre infiniment subsidiaire, elle demande l'exclusion de l'exécution provisoire sollicitée par Monsieur J ou sollicite la possibilité de recourir au cantonnement.

3. DISCUSSION

Les parties s'accordent sur l'application au contrat de travail ayant existé entre elles de la Convention de Rome de 1980 applicable, dans les situations comportant un conflit de lois, aux obligations contractuelles et par le Règlement (CE) n°593/2008 du Parlement européen et du Conseil sur la loi applicable aux obligations contractuelles du 17 juin 2008 - (Rome I).

Le Règlement est applicable aux contrats conclus à partir du 17 décembre 2009, ce qui n'est pas le cas de celui de Monsieur J conclu en 2007.

La Convention prévoit en son article 3 que :

*"1. Le contrat est régi par la loi choisie par les parties. Ce choix doit être exprès ou résulter de façon certaine des dispositions du contrat ou des circonstances de la cause. Par ce choix, les parties peuvent désigner la loi applicable à la totalité ou à une partie seulement de leur contrat...
3. Le choix par les parties d'une loi étrangère, assorti ou non de celui d'un tribunal étranger, ne peut, lorsque tous les autres éléments de la situation sont localisés au moment de ce choix dans un seul pays, porter atteinte aux dispositions auxquelles la loi de ce pays ne permet pas de déroger par contrat, ci-après dénommées «dispositions impératives»."*

tandis que son article 4 dispose que :

"1. Dans la mesure où la loi applicable au contrat n'a pas été choisie conformément aux dispositions de l'article 3, le contrat est régi par la loi du pays avec lequel il présente les liens les plus étroits. Toutefois, si une partie du contrat est séparable du reste du contrat et présente un lien plus étroit avec un autre pays, il pourra être fait application, à titre exceptionnel, à cette partie du contrat de la loi de cet autre pays."

2. Sous réserve du paragraphe 5, il est présumé que le contrat présente les liens les plus étroits avec le pays où la partie qui doit fournir la prestation caractéristique a, au moment de la conclusion du contrat, sa résidence habituelle ou, s'il s'agit d'une société, association ou personne morale, son administration centrale. Toutefois, si le contrat est conclu dans l'exercice de l'activité professionnelle de cette partie, ce pays est celui où est situé son principal établissement ou, si, selon le contrat, la prestation doit être fournie par un établissement autre que l'établissement principal, celui où est situé cet autre établissement..."

4. Le contrat de transport de marchandises n'est pas soumis à la présomption du paragraphe 2. Dans ce contrat, si le pays dans lequel le transporteur a son établissement principal au moment de la conclusion du contrat est aussi celui dans lequel est situé le lieu de chargement ou de déchargement ou l'établissement principal de l'expéditeur, il est présumé que le contrat a les liens les plus étroits avec ce pays. Pour l'application du présent paragraphe, sont considérés comme contrats de transport de marchandise les contrats d'affrètement pour un seul voyage ou d'autres contrats lorsqu'ils ont principalement pour objet de réaliser un transport de marchandises."

5. L'application du paragraphe 2 est écartée lorsque la prestation caractéristique ne peut être déterminée. Les présomptions des paragraphes 2, 3 et 4 sont écartées lorsqu'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat présente des liens plus étroits avec un autre pays."

et l'article 6 :

"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 paragraphe 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."

Il est également prévu en son article 10 que

"1. La loi applicable au contrat en vertu des articles 3 à 6 et de l'article 12 de la présente Convention régit notamment:

a) son interprétation;

b) l'exécution des obligations qu'il engendre;

c) dans les limites des pouvoirs attribués au tribunal par sa loi de procédure, les conséquences de l'inexécution totale ou partielle de ces obligations, y compris l'évaluation du dommage dans la mesure où des règles de droit la gouvernent;

d) les divers modes d'extinction des obligations, ainsi que les prescriptions et déchéances fondées sur l'expiration d'un délai;

e) les conséquences de la nullité du contrat."

Il n'est ni contesté ni contestable que les parties ont fait choix, pour leur contrat de travail, du droit luxembourgeois, déclaré explicitement applicable aux conditions médicales de l'embauche (article 1), aux congés payés (article 6) à la période d'essai (article 7), à la fin du contrat (article 8) et aux congés de maladie (article 9).

Ce choix n'a pas été remis en cause par l'ONSS qui, dans son courrier du 10 mai 2021, indique explicitement :

"En l'espèce, les parties ont choisi d'appliquer le droit luxembourgeois au contrat de travail. Sur base des éléments du dossier, rien n'indique que ce choix aurait pour conséquence de priver les travailleurs de la protection assurée par le droit qui leur serait applicable si aucun choix n'était effectué.

Par conséquent, nous ne remettons pas en cause la volonté des parties quant au choix du droit du travail luxembourgeois dans ce dossier" (p. 30 du dossier JOST).

Toutefois, ce choix ne peut porter préjudice, en vertu de l'article 6 de la Convention, à l'application "des dispositions impératives de la loi qui serait applicables, à défaut de choix, en vertu du paragraphe 2 du présent article"

Il y a donc lieu de déterminer la loi qui serait applicable à défaut de choix, en vertu du point 2 de l'article 6 de la Convention.

Il résulte de la jurisprudence constante de la Cour de Justice de l'Union Européenne à cet égard que :

"1 Pour répondre à la question posée, il y a lieu d'interpréter la règle prévue à l'article 6, paragraphe 2, sous a), de la convention de Rome et notamment le critère du pays où le travailleur «accomplit habituellement son travail».

32 À cet égard, il convient de relever, ainsi que l'a souligné à juste titre la Commission européenne, que ce critère doit être interprété de manière autonome, dans le sens que le contenu et la portée de cette règle de renvoi ne peuvent pas être déterminés sur la base du droit du juge saisi, mais doivent être établis selon des critères uniformes et autonomes pour assurer à la convention de Rome sa pleine efficacité dans la perspective des objectifs qu'elle poursuit (voir, par analogie, arrêt du 13 juillet 1993 Mulox IBC, C-125/92, Rec. p. I-4075, points 10 et 16).

33 En outre, une telle interprétation ne doit pas faire abstraction de celle relative aux critères prévus à l'article 5, point 1, de la convention de Bruxelles lorsqu'ils fixent les règles de détermination de la compétence juridictionnelle pour les mêmes matières et édictent des notions similaires. En effet, il découle du préambule de la convention de Rome que celle-ci a été conclue afin de poursuivre, dans le domaine du droit international privé, l'oeuvre d'unification juridique amorcée par l'adoption de la convention de Bruxelles (voir arrêt du 6 octobre 2009, ICF, C-133/08, Rec. p. I-9687, point 22).

40 À cet égard, il ressort du rapport concernant la convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles, par MM. Giuliano et Lagarde (JO 1980, C 282, p. 1), que l'article 6 de celle-ci a été conçu pour «donner une réglementation plus appropriée dans des matières où les intérêts d'un des contractants ne se posent pas sur le même plan que ceux de l'autre et d'assurer [ainsi] une protection adéquate à la partie qui est à considérer, d'un point de vue socio-économique, comme la plus faible dans la relation contractuelle».

41 La Cour s'est inspirée également de ces principes dans l'interprétation des règles de compétence relatives à ces contrats qui sont fixées par la convention de Bruxelles. Elle a en effet jugé que, dans une hypothèse où, comme dans l'affaire au principal, le travailleur exerce ses activités professionnelles dans plus d'un État contractant, il importe de tenir dûment compte du souci d'assurer une protection adéquate au travailleur en tant que partie contractante la plus faible (voir, en ce sens, arrêts Rutten, précité, point 22, et du 10 avril 2003, Pugliese, C-437/00, Rec. p. I-3573, point 18).

42 Il s'ensuit que, dans la mesure où l'objectif de l'article 6 de la convention de Rome est d'assurer une protection adéquate au travailleur, cette disposition doit être lue comme garantissant l'applicabilité de la loi de l'État dans lequel il exerce ses activités professionnelles plutôt que celle de l'État du siège de l'employeur. En effet, c'est dans le premier État que le travailleur exerce sa fonction économique et sociale et, ainsi qu'il a été souligné par M^{me} l'avocat général au point 50 de ses conclusions, que l'environnement professionnel et politique influence l'activité de travail. Dès lors, le respect des règles de protection du travail prévues par le droit de ce pays doit, dans la mesure du possible, être garanti.

43 Ainsi, compte tenu de l'objectif poursuivi par l'article 6 de la convention de Rome, il y a lieu de constater que le critère du pays où le travailleur «accomplit habituellement son travail», édicté au paragraphe 2, sous a), de celui-ci, doit être interprété de façon large, alors que le critère du siège de «l'établissement qui a embauché le travailleur», prévu au paragraphe 2, sous b), du même article, devrait s'appliquer lorsque le juge saisi n'est pas en mesure de déterminer le pays d'accomplissement habituel du travail...

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

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

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

50 Dans ces conditions, il y a lieu de répondre à la question posée que l'article 6, paragraphe 2, sous a), de la convention de Rome doit être interprété en ce sens que, dans l'hypothèse où le travailleur exerce ses activités dans plus d'un État contractant, le pays dans lequel le travailleur, dans l'exécution du contrat, accomplit habituellement son travail au sens de cette disposition est celui où ou à partir duquel, compte tenu de l'ensemble des éléments qui caractérisent ladite activité, le travailleur s'acquitte de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur." (Cour de justice de l'Union Européenne - Arrêt du 15 mars 2011 dans l'affaire n° C-29/10 © Curia, 28/06/2013, Koelzsch, curia.europa.eu, stradallex).

"25 ... Ainsi, l'article 6 de la convention de Rome prévoit, à son paragraphe 1, que le choix par les parties de la loi applicable au contrat de travail ne peut pas conduire à priver le travailleur des garanties prévues par les dispositions impératives de la loi qui serait applicable au contrat en l'absence d'un tel choix. Le paragraphe 2 dudit article énonce les critères de rattachement du contrat de travail sur la base desquels doit être déterminée la lex contractus, à défaut de choix des parties.

26 Ces critères sont, en premier lieu, celui du pays où le travailleur «accomplit habituellement son travail» [article 6, paragraphe 2, sous a)], et, à titre subsidiaire, en l'absence d'un tel lieu, celui du siège de «l'établissement qui a embauché le travailleur» [article 6, paragraphe 2, sous b)].

27 En outre, selon la dernière phrase de ce paragraphe 2, ces deux critères de rattachement ne sont pas applicables lorsqu'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat de travail présente des liens plus étroits avec un autre pays, auquel cas la loi de cet autre pays est applicable...

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

34 En effet, il découle du libellé de l'article 6, paragraphe 2, de la convention de Rome que l'intention du législateur était d'établir une hiérarchie entre les critères à prendre en compte pour la détermination de la loi applicable au contrat de travail...

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

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

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

39 S'il ressort de ces constatations que le lieu à partir duquel le travailleur effectue ses missions de transport et reçoit également les instructions pour ses missions est toujours le même, ce lieu doit être considéré comme étant celui où il accomplit habituellement son travail, au sens de l'article 6, paragraphe 2, sous a). En effet, ainsi qu'il a été rappelé au point 32 du présent arrêt, le critère du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail s'applique en priorité.

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

41 Il s'ensuit que l'article 6, paragraphe 2, de la convention de Rome doit être interprété en ce sens que la juridiction nationale saisie doit tout d'abord établir si le travailleur, dans l'exécution du contrat, accomplit habituellement son travail dans un même pays, qui est celui dans lequel ou à partir duquel, compte tenu de l'ensemble des éléments qui caractérisent ladite activité, le travailleur s'acquitte de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur." (Cour de justice de l'Union Européenne - Arrêt du 15 décembre 2011 dans l'affaire n° C-384/10 © Curia, 28/06/2013, Voogsgeerd, curia.europa.eu, stradalex).

40. - À cette fin, la juridiction de renvoi doit tenir compte de l'ensemble des éléments qui caractérisent la relation de travail et apprécier celui ou ceux qui, selon elle, sont les plus significatifs. Ainsi que la Commission l'a mis en exergue et que M. l'avocat général l'a indiqué au point 66 de ses conclusions, le juge appelé à statuer sur un cas concret ne saurait cependant automatiquement déduire que la règle énoncée à l'article 6, § 2, sous a), de la Convention de Rome doit être écartée du seul fait que, par leur nombre, les autres circonstances pertinentes, en dehors du lieu de travail effectif, désignent un autre pays.

41. - Parmi les éléments significatifs de rattachement, il convient, en revanche, de prendre notamment en compte le pays où le salarié s'acquitte des impôts et des taxes afférents aux revenus de son activité ainsi que celui dans lequel il est affilié à la sécurité sociale et aux divers régimes de retraite, d'assurance maladie et d'invalidité. Par ailleurs, la juridiction nationale doit également tenir compte de l'ensemble des circonstances de l'affaire, telles que, notamment, les paramètres liés à la fixation du salaire ou des autres conditions de travail.

42. - Il résulte de ce qui précède que l'article 6, § 2, de la Convention de Rome doit être interprété en ce sens que, même dans l'hypothèse où un travailleur accomplit le travail qui fait l'objet du contrat de travail de façon habituelle, pendant une longue période et sans interruption dans le même pays, le juge national peut écarter, en application du dernier membre de phrase de cette disposition, la loi applicable dans ce pays lorsqu'il ressort de l'ensemble des circonstances qu'il existe un lien plus étroit entre ledit contrat et un autre pays. (C.J.U.E. (3e ch.), 12/09/2013, J.T.T., 2014/6, n° 1180, p. 81-83, stradalex).

Pour déterminer le droit applicable en l'absence de choix des parties, il faut donc, en premier lieu, se référer au lieu "où ou à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail", déterminé par l'examen d'un faisceau d'indices, similaires à ceux qui ont été pris en considération pour déterminer la juridiction compétente (voir jugement du 20 janvier 2021) et dont il a été déduit qu'il s'agissait de Battice (ou Herstal) en Belgique.

Il serait incohérent, dans le cadre du choix de la loi applicable, de tirer des conclusions différentes des mêmes indices.

Toutefois, la dernière phrase du point 2 de l'article 6 de la Convention précise :

"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."

Il n'est pas contesté que Monsieur J. relève à tout le moins des régimes d'assurance maladie invalidité et de retraite luxembourgeois (p. 19 et 20 du dossier JOST) et paie ses impôts au Luxembourg (même s'il s'agit du résultat d'une disposition légale particulière). Il reconnaît d'ailleurs que si le certificat d'incapacité était remis à Monsieur P. , il devait en adresser une copie par courrier recommandé au siège social de la défenderesse ainsi qu'à la caisse nationale de santé luxembourgeoise (p. 15 de son dossier).

C'est d'ailleurs auprès de Monsieur G. au Luxembourg, et non de Monsieur P. à Battice, que Monsieur J. s'enquiert de la fin de son contrat de travail (p. 3 et 4 du dossier JOST).

Il n'est pas contestable non plus que les fiches de salaires de Monsieur J. sont toutes émises depuis le Luxembourg et que son salaire et ses conditions de travail ont été fixés en application de la loi luxembourgeoise, ce dont il ne s'est pas plaint tout au long de son occupation.

C'est également au Luxembourg que se trouvait la ligne hiérarchique dont il recevait les ordres et auprès de laquelle il devait se justifier, tant de son comportement que de ses absences (p. 2, 7, 9, 19 et 20 du même dossier) et c'est à partir du Luxembourg qu'étaient organisées les élections sociales, même si cela se faisait parfois par l'intermédiaire du site de Battice et/ou de Herstal.

En raison de l'ensemble de ces éléments, il faut considérer qu'à défaut de choix par les parties, la loi applicable au contrat de travail aurait également été la loi luxembourgeoise.

Quant à l'indemnité de rupture.

Le droit luxembourgeois prévoit que le contrat de travail prend fin automatiquement à la date où le travailleur atteint son soixante-cinquième anniversaire.

Monsieur J. a fait toutes les démarches pour pouvoir bénéficier de sa pension au Luxembourg et s'est enquis auprès de Monsieur G. de la fin de son contrat, en raison de l'arrivée de son soixante-cinquième anniversaire.

Il écrit en effet :

"Au cours d'une conversation que nous avons eue au mois d'octobre dernier, vous m'avez indiqué qu'il n'était pas nécessaire que je me présente à mon travail après le 09 décembre 2018, date à laquelle j'attendrai (sic) l'âge de 65 ans.

Je vous remercie de bien vouloir me confirmer que le contrat de travail ne se poursuivra pas au-delà de cette date et que vous mettez dès lors fin à celui-ci..." (p. 3 du même dossier).

à quoi Monsieur G. répond :

"Ben oui, comme déjà expliqué, ton contrat s'arrêtera automatiquement ce vendredi 07/12. Si tu as un doute, n'hésite pas à me renvoyer la résiliation de commun accord que je t'ai envoyée en son temps ☺

Je te souhaite en tout cas une longue et heureuse et méritée retraite..." (p. 4 du même dossier).

Monsieur J. n'a fait valoir aucune contestation, ni en octobre lors de la conversation qu'il reconnaît avoir eue à cet égard, ni suite au mail du 5 décembre 2018.

Bien plus, il n'a plus remis aucun certificat médical et ne s'est plus présenté au travail après le 7 décembre 2018 et s'il n'a pas signé la convention de rupture de commun accord qui lui avait été présentée, c'est en raison des renonciations qu'elle contenait et non parce qu'il n'aurait pas été d'accord avec la rupture du contrat à cette date, suivant les dispositions de la loi luxembourgeoise.

Il a également restitué ses effets professionnels.

Monsieur J a en outre confirmé à l'audience qu'il ne souhaitait plus travailler après cette date.

Dès lors, et même s'il devait être fait application du droit belge, quod non, Monsieur J n'aurait pas ipso facto droit à l'indemnité de rupture qu'il réclame.

En effet, si l'article 36 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que
"Sont nulles les clauses prévoyant que le mariage, la maternité ou le fait d'avoir atteint l'âge de la pension légale ou conventionnelle mettent fin au contrat."

Aucune disposition légale n'impose aux parties un mode de rupture particulier du contrat en raison de l'arrivée de l'âge de la pension, la résiliation pouvant se faire, comme pour les autres cas, de commun accord ou de la volonté de l'une ou l'autre des parties.

Ce n'est que *"si le congé est donné en vue de mettre fin au contrat de travail conclu pour une durée indéterminée à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le travailleur atteint l'âge légal de la pension"* que l'article 37/6 de la loi du 3 juillet 1978 prévoit que *"le délai de préavis est de maximum vingt-six semaines si le congé est donné par l'employeur"*.

Or l'employeur n'a pas manifesté sa volonté de mettre un terme au contrat, puisque la loi luxembourgeoise qu'il appliquait aux relations de travail le faisait automatiquement, et n'ayant donc pas donné de congé, il n'était pas tenu de notifier un préavis ou, à défaut, de verser une indemnité de rupture équivalente.

Dans la mesure où la rupture de commun accord n'est soumise à aucune exigence de forme (C.T. Anvers, 22 mai 1996, R.W1996-1997, p.989), il y a donc lieu de considérer qu'au regard du droit belge, la rupture du contrat est intervenue du commun accord des parties, aucune d'entre elles n'ayant manifesté la volonté de le poursuivre au-delà du terme fixé par la loi luxembourgeoise

Ce chef de demande ne peut être déclaré fondé.

Quant au paiement des heures supplémentaires

Dans la mesure où il y a lieu de retenir l'application du droit luxembourgeois au contrat de travail, il échet pour les parties de se prononcer sur les réclamations de Monsieur J au regard de la loi et des C.C.T luxembourgeoises en ce qui concerne le paiement des heures supplémentaires qu'il revendique ainsi que sur les dispositions du même droit relatives à la prescription de l'action civile née d'une infraction.

Dès lors que, sur cette base, ni le fondement ni la hauteur de la demande ne peuvent, en l'état actuel de la procédure, être vérifiés, il n'y a pas lieu à condamner la S.A. JOST, au paiement de quelque somme que ce soit, fût-ce à titre provisionnel.

Il s'impose donc d'ordonner la réouverture des débats à cette fin.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal, après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

DIT le droit luxembourgeois applicable à la relation contractuelle ayant lié les parties.

Déboute en conséquence Monsieur J des fins de sa réclamation en ce qui concerne le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Réserve à statuer pour le surplus et ordonne la réouverture des débats à cette fin.

Fixe date au mercredi 16 novembre 2022 à 14 heures.

AINSI JUGE PAR LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION VERVIERS (1ère chambre), composée de :

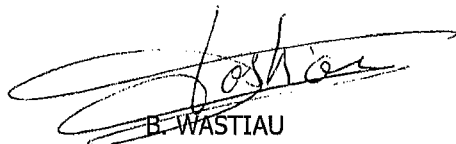
Madame Ghislaine RASKIN, Juge suppléant, Président la chambre,
Monsieur Ghislain NISIN, Juge social employeur,
Monsieur Bernard WASTIAU, Juge social ouvrier,

qui ont participé au délibéré,



G. RASKIN

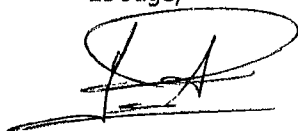
G. NISIN



B. WASTIAU

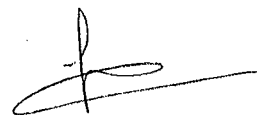
et prononcé en langue française par **Madame Ghislaine RASKIN**, Juge suppléant, à l'audience publique de la 1ère chambre du **TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION DE VERVIERS, le 18 MAI DEUX MILLE VINGT DEUX**, assisté de Madame Nadine FRANCOEUR, greffier assumé selon l'article 329 du C.J.

Le Juge,



G. RASKIN

Le Greffier assumé,



N. FRANCOEUR

Le jugement n'étant pas signé
par M./Mme le juge social ~~qui~~ NISIN qui,
s'est trouvé dans l'impossibilité
de le faire (article 785 C.J.)