



## Expédition

Numéro du répertoire <b>2025 /</b>
Date du prononcé <b>13 mai 2025</b>
Numéro du rôle <b>2021/AB/717</b>
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 01 septembre 2020 18/770/A

Délivrée à
le
€
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

## Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé  
Arrêt contradictoire  
Définitif

**LE ROYAUME D'ESPAGNE**, dont le Ministère des Affaires étrangères, de l'Union Européenne et de la Coopération est situé Plaza del Marqués de Salamanca 8 à 28006 MADRID (ESPAGNE),

partie appelante,

représentée par Maître V. L. et Maître V. A., avocates à 1050 BRUXELLES,

contre

**Monsieur E. A.**,

partie intimée,

représentée par Maître R. S., avocate à 1050 BRUXELLES

\*

\*

\*

## **I. La procédure devant la cour du travail**

1. La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement attaqué,
- la requête d'appel reçue le 11 octobre 2021 au greffe de la cour,
- les conclusions de synthèse déposées par le ROYAUME D'ESPAGNE le 19 septembre 2023,
- les conclusions de synthèse déposées par Monsieur A. le 21 février 2024,
- les dossiers de pièces des parties.

2. Les parties ont plaidé à l'audience publique du 19 mars 2025.

La cause a été prise ensuite en délibéré.

3. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

4. L'appel, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable. Le jugement du 1<sup>er</sup> septembre 2020 n'a pas été signifié.

## **II. Le jugement dont appel**

5. Dans ses secondes conclusions additionnelles et de synthèse du 20 décembre 2019, Monsieur A. a demandé au tribunal la régularisation en argent des « *illégalités* » commises par le ROYAUME D'ESPAGNE en matière de double pécule de vacances et de :

- « *Condamner le défendeur au paiement d'un € provisionnel au titre de régularisation globale de la situation ;*
- *Réserver à statuer sur le montant définitivement dû et renvoyer l'affaire au rôle dans l'attente de l'établissement et de la discussion entre les parties sur ce montant et les décomptes ;*
- *Réserver à statuer sur les intérêts de retard et les dépens.*
- *A titre subsidiaire sur les dépens, de compenser les dépens, ou (plus subsidiairement), de fixer le montant dû par elle au montant (indemnité de procédure) de 180 €. »*

6. Par un jugement du 01 septembre 2020 (R.G. n° 18/770/A), le tribunal a décidé ce qui suit :

*« Déclare la demande recevable et fondée dans la mesure ci-après ;*

*Déclare prescrite l'action résultant du non-paiement des pécules de vacances pour la période antérieure au 22 décembre 2012 ;*

*Déclare fondée dans son principe (pour la partie non prescrite de cette demande) la demande de Monsieur A. tendant au paiement d'un EURO provisionnel au titre de défaut de paiement des doubles pécules de vacances ;*

*Réserve à statuer sur le montant dû à ce titre, en principal et en intérêts ;*

*Réserve à statuer sur les dépens ;*

*Renvoie la cause au rôle ; »*

## **III. Les demandes en appel**

L'objet de l'appel du ROYAUME D'ESPAGNE et ses demandes

7. Le ROYAUME D'ESPAGNE demande à la cour du travail de décider comme suit :

*« A titre principal : (...)*

- *Déclarons l'appel formé par LE ROYAUME D'ESPAGNE recevable et fondé ;*
- *En conséquence :*
  - o *Réformons le jugement n°18/770/A du Tribunal francophone de Bruxelles, 1ère chambre*
  - o *Déclarons les demandes de Monsieur A. irrecevables ou, à tout le moins, non-fondées*
- *Condamnons l'intimée aux entiers dépens des deux instances, en ce compris une indemnité de procédure évaluée à titre provisionnel à 1.440 EUR en première instance et 1.650 EUR en appel.*

*A titre subsidiaire :*

*Poser les questions préjudicielles suivantes à la Cour constitutionnelle :*

*« L'article 1, al. 2, 2° des lois coordonnées du 28 juin 1971 sur les vacances annuelles viole-t-il les articles 10 et 11 et 191 de la Constitution en ce qu'il traite de manière différente les employeurs publics belges, d'une part, et les employeurs publics étrangers de membres du personnel bénéficiant d'un autre régime de vacances, d'autre part, avec pour conséquence que les employeurs publics étrangers de membres du personnel bénéficiant d'un autre régime de vacances doivent financer deux régimes de vacances, contrairement aux employeurs publics belges, alors que ces deux catégories sont comparables ?*

*L'article 1, al. 2, 2° des lois coordonnées du 28 juin 1971 sur les vacances annuelles viole-t-il les articles 10 et 11 et 191 de la Constitution en ce qu'il traite de manière identique les employeurs privés belges soumis aux lois coordonnées du 28 juin 1971 d'une part, et les employeurs publics étrangers de membres du personnel bénéficiant d'un autre régime de vacances d'autre part, alors que ces deux catégories ne sont pas comparables ?*

*A titre plus subsidiaire :*

- *Déclarons les demandes de Monsieur A. prescrites pour la période antérieure au 22 décembre 2014 ;*

*A titre infiniment subsidiaire :*

- *Déclarons que les pagas extraordinarias et les doubles pécules déjà payés doivent être déduits du double pécule de vacances à payer à Monsieur A. ;*
- *Condamnons LE ROYAUME D'ESPAGNE à payer à Monsieur A. le double pécule de vacances pour les années 2013 à 2020 s'élevant au montant de 2.181,18 EUR. »*

#### Les demandes de Monsieur A.

Monsieur A. demande à la cour du travail de :

*« Déclarer la demande recevable et fondée,*

*En conséquence, à titre principal*

- 1. Confirmer le jugement a quo en ce qu'il a reconnu la demande fondée en son principe et condamné l'appelant au paiement des doubles pécules non payés (le cas échéant au titre de la régularisation globale de la situation) ;*
- 2. Fixer le montant dû pour le passé à la somme provisionnelle de 16.059,70 €, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du 22 décembre 2017 ;*
- 3. Condamner l'appelant à payer les doubles pécules pour la période non visée par la somme précitée, conformément aux motifs de l'arrêt à intervenir ;*
- 4. Condamner l'appelant aux dépens des deux instances, liquidé à la somme de 1.742,33 € pour la première instance et celle de 1.650 € pour l'appel.*

*A titre subsidiaire, compenser les dépens, ou (plus subsidiairement), fixer le montant dû par la partie concluante au montant de l'indemnité de procédure minimum. ».*

#### **IV. Les faits**

##### ➤ La relation de travail entre les parties

8. Monsieur A., né en Belgique le 31 janvier 1973, est de nationalité espagnole, résidant de façon permanente en Belgique depuis sa naissance<sup>1</sup>. Il est occupé à la Représentation Permanente auprès de l'Union européenne à Bruxelles, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2001, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel (2/3)<sup>2</sup>.

9. En tant que membre du personnel contractuel du ROYAUME D'ESPAGNE à la Représentation Permanente, les conditions de travail du Travailleur sont fixées par l'Accord Administration-Syndicats sur les conditions de travail du personnel contractuel du service

---

<sup>1</sup> Pièce 4 du dossier de Monsieur A.

<sup>2</sup> Pièce 2.1 du dossier de Monsieur A.

extérieur, du 3 décembre 2007 (publié au Journal officiel de 8 février 2008). La rémunération du travailleur, quant à elle, est fixée par la Commission Interministérielle des Rétributions de l'Administration Générale de l'Etat espagnol (ci-après la « CECIR »), qui dépend du Ministère des Finances.

L'ensemble des membres du personnel contractuel des Ambassades d'Espagne à travers le monde bénéficient donc de conditions de travail et de rémunération fixées respectivement par l'Accord Administration-Syndicats et par la CECIR. Le montant de base de la rémunération pour une fonction donnée est le même pour tous les membres du personnel occupant cette fonction, et est multiplié par un coefficient en fonction du coût de la vie dans le pays au sein duquel le membre du personnel est affecté.

10. Le contrat de travail de Monsieur A., rédigé en espagnol, a été signé à Bruxelles et prévoit notamment les dispositions suivantes<sup>3</sup>:

- Article 2 : « *Les vacances annuelles payées auront une durée de trente jours calendrier, la prise de celles-ci étant fonction du planning établi par le Chef de la Représentation pour les différents membres du personnel, tenant compte de la législation et des usages du pays ainsi que des nécessités du Service* ».
- Article 3 : « *Le travailleur percevra une rémunération annuelle brute de 532.850 FB, tout compris, les 'pagas extraordinarias' étant incluses* ».
- Article 4 : « *Les dispositions en matière de sécurité et de prévoyance sociale applicables sont celles de la législation sociale espagnole* ».
- Article 7 : « *Le travailleur se verra appliquer le régime de travail établi par la législation belge, de même que les règles édictées par le Ministère des Affaires Etrangères sur le fonctionnement interne des représentations en lien avec leur activité* ».
- Article 10 : « *Les litiges pouvant naître de l'interprétation du contrat seront soumis, de l'accord des deux parties, à la juridiction des cours et tribunaux de Bruxelles* ».

Dans la foulée de l'approbation et la publication de l'accord collectif du 3 décembre 2007, un avenant modifiant certains articles du contrat initial (1, 2, 3 et 7) a été soumis à la signature de Monsieur A.<sup>4</sup>.

➤ La rémunération

---

<sup>3</sup> Pièce 2.1 de Monsieur A.

<sup>4</sup> Pièce 2.2. de Monsieur A.

11. Le salaire convenu entre les parties est fixé en terme annuel. Il est – sur le plan de la paie – décomposé en deux codes de paie distincts, auxquelles correspondent des échéances de paiement différentes :

- d'une part, un montant repris au code 11 sur les fiches de paie : le « *sueldo base* » (salaire de base). Ce montant est payé chaque mois et a été indexé régulièrement ;
- et, d'autre part, un montant repris au code 12 des fiches de paie : les « *paga extraordinaria* » (prime extraordinaire), poste dont le montant est fixe et est payé deux fois par an, en juin et en décembre, avec le salaire mensuel du mois<sup>5</sup>.

Cette rémunération (rémunération mensuelle avant indexation x 12 + les deux « paga ») correspond à celle reprise par le contrat de travail au titre de la rémunération brute annuelle.

Par ailleurs, le ROYAUME D'ESPAGNE attribue un montant mensuel dit « *triennales* », accordé à partir de la 3ème année d'occupation et qui est repris sous le code 15 des fiches de paie. Ce montant augmente tous les trois ans. Il s'agit donc d'un montant fixe payé chaque mois, indexé de manière similaire au 'traitement fixe'.

➤ Intervention du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

12. Le 9 juillet 2014, le Président de la Commission des bons offices du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale a adressé un courrier à l'Ambassade de la Représentation permanente de l'Espagne auprès de l'U.E.<sup>6</sup> Dans ce courrier, il est précisé que la Commission a été informée du non-paiement des doubles pécules et que « *pour tous les employés déclarés à la sécurité sociale belge, la réglementation en matière de vacances annuelles s'applique ; dès lors, les doubles pécules de vacances sont dus aux employés et doivent être déclarés à l'ONSS comme tels* ».

13. En l'absence de réaction du ROYAUME D'ESPAGNE, un rappel lui a été adressé le 1<sup>er</sup> octobre 2014<sup>7</sup> précisant encore : « *Un des membres de la Commission des bons offices nous a informés que vous aviez contacté l'Inspection sociale du SPE sécurité sociale l'année passée pour avoir des informations sur le pécule de vacances* ».

14. Par lettre du 28 octobre 2014<sup>8</sup>, le ROYAUME D'ESPAGNE, par l'intermédiaire du Représentant permanent auprès de l'U.E., a répondu que des démarches étaient entreprises à Madrid par le Ministère des Affaires étrangères, « *afin que les départements compétents puissent autoriser le paiement dudit double pécule, calculé selon les normes imposées par la*

---

<sup>5</sup> Voir les fiches de paie de Monsieur A. – pièce 3.1.

<sup>6</sup> Pièce 1.1. de Monsieur A.

<sup>7</sup> Pièce 1.2. de Monsieur A.

<sup>8</sup> Pièce 1.3. de Monsieur A.

*législation belge* ». Une échéance supplémentaire, «*pour mettre cette mesure en application* », était demandée.

15. Par une nouvelle lettre du 17 décembre 2014<sup>9</sup>, le Président de la Commission des bons offices est revenu sur la question, précisant : « *A noter qu'en ce qui concerne les personnes qui travaillent en Belgique mais qui ne doivent pas être assujetties à la sécurité sociale belge, la réglementation belge en matière de vacances annuelles doit leur être appliquée sauf si elles bénéficient de l'application d'une loi étrangère en matière de vacances annuelles qui leur est plus favorable que la réglementation belge* ».

16. Par un courrier du 10 avril 2015<sup>10</sup>, le Ministère des Affaires étrangères du ROYAUME D'ESPAGNE a écrit à ses établissements représentatifs sis en Belgique (les différentes missions) que « *la Commission exécutive de la Commission interministérielle des Rémunérations* » «*a considéré ne pas devoir faire suite à la proposition d'augmentation des rémunérations afin de prendre en charge le coût supplémentaire des vacances (paga extra de vacaciones) — double pécule de vacances — fixé par la législation du travail belge, précisant que la rémunération fixée pour tous les travailleurs est une rémunération annuelle globale, sans égard à la ventilation qui doit intervenir.*

*Afin de satisfaire au dispositif de la Résolution dont référence et aux dispositions de la réglementation sociale locale sur la question, un ajustement va intervenir pour ce qui est des rémunérations mensuelles du personnel salarié des Représentations d'Espagne en Belgique, laissant inchangé le montant global annuel que chaque travailleur percevait et qui correspond au contrat de travail individuel.*

*Cet ajustement permettra d'inclure dans la paie du mois de juin prochain la « paga extra de vacaciones »— double pécule de vacances— calculée conformément à ce qui est établi dans la réglementation sociale belge. Parallèlement, et ayant égard au montant brut annuel que chaque travailleur percevait, une fois décompté ce qui a été perçu jusque juin ainsi que la «paga extra de vacaciones », il sera procédé à un réajustement des montants à percevoir au titre de salaire correspondant aux mois de juillet à décembre 2015.*

*Par ailleurs, il est demandé d'informer les autorités sociales belges que les Représentations d'Espagne en Belgique mettront en oeuvre la « paga extra de vacaciones » — double pécule de vacances— dans la paie de juin 2015, régularisant ainsi la situation salariale ».*

17. L'information a été répercutée auprès du Président de la Commission des bons offices par lettre du 8 mai 2015<sup>11</sup> :

*«la Commission Interministérielle des Rétributions de l'Administration Générale de l'Etat espagnol, tenant compte des dispositions de la législation belge du travail que vous nous avons signalées, a prévu que le paiement du double pécule de vacances à tout le personnel engagé localement des Représentations d'Espagne en Belgique sera effectué désormais et*

---

<sup>9</sup> Pièce 1.4. de Monsieur A.

<sup>10</sup> Pièce 1.5. de Monsieur A. avec traduction libre en français

<sup>11</sup> Pièce 1.6. de Monsieur A.

*dès cette année 2015 dans la rémunération du mois de juin, tout en respectant la somme annuelle perçue par chaque travailleur et qui correspond à ce qui a été signé dans chaque contrat individuel ».*

Le Président de la Commission des bons offices a répondu à ce courrier par une lettre du 20 mai 2015 <sup>12</sup>:

*«J'attire toutefois votre attention sur la règle en vertu de laquelle le double pécule de vacances ne peut être inclus dans la rémunération et doit bien apparaître séparément de celle-ci. (...)*

*Le paiement du double pécule de vacances ne peut entraîner une diminution de la rémunération du travailleur telle qu'elle figure dans le contrat de travail (...)* ».

18. Une communication interne a été adressée le 24 juin 2015 au personnel contractuel rattaché au MAEC (Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération)<sup>13</sup> :

*«A la demande du Ministère belge du Travail, le MAEC procédera à l'ajustement des rémunérations mensuelles du personnel contractuel des représentations de l'Espagne en Belgique, le montant total annuel perçu par chaque travailleur restant inchangé.*

*Cet ajustement permettra d'inclure dans le bulletin de paie du présent mois de juin la prime de vacances—double pécule de vacances—calculée conformément au droit du travail belge. En outre, compte tenu du salaire brut annuel de chaque travailleur et après déduction de la somme perçue jusqu'à juin et de la prime de vacances, les rémunérations salariales des mois allant de juillet à décembre 2015 seront redistribuées ».*

➤ Les procédures judiciaires (collectives) en Espagne

19. Plusieurs juridictions espagnoles ont été interrogées sur la légalité de la modification de la structure de la rémunération des membres du personnel des Représentations permanentes d'Espagne en Belgique :

- *Jugement rendu le 22 septembre 2017 par le Tribunal du travail n°17 de Madrid, dans l'affaire en cause de la Fédération du Service Extérieur de FSP-UGT, contre le Ministère des affaires étrangères et de la coopération<sup>14</sup>*

Ce jugement a été rendu dans le cadre d'une procédure introduite le 21 avril 2017 par une organisation syndicale espagnole (UGT), *«qui porte sur un conflit collectif qui concerne les employés rattachés au ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération et qui exercent leur fonction en Belgique, plus précisément au sein du Consulat général d'Espagne à Bruxelles et de la représentation permanente de l'Espagne auprès de l'Union européenne. »*

---

<sup>12</sup> Pièce 1.7 de Monsieur A.

<sup>13</sup> Pièce 1.8 de Monsieur A.

<sup>14</sup> Pièce 1 du dossier du ROYAUME D'Espagne (avec traduction libre)

Selon les rétroactes repris dans ce jugement, le syndicat espagnol avait antérieurement introduit la même procédure devant l'Audience Nationale, juridiction qui a statué par un arrêt du 1<sup>er</sup> octobre 2015, concluant à l'incompétence matérielle du juge saisi, arrêt confirmé par le Tribunal Suprême le 30 mars 2017.

Dans sa requête, le syndicat espagnol « *demande au Tribunal que soit déclarée nulle ou annulable la décision adoptée unilatéralement par la défenderesse, par laquelle elle modifie la redistribution du salaire annuel et mensuel du personnel de la représentation permanente (...) Il est également demandé que soit déclarée nulle ou annulable toute autre communication adressée par le ministère défendeur aux centres de travail placés sous sa dépendance et ayant les effets ci-dessus pour le personnel contractuel dudit ministère.* ».

Le jugement rejette la demande au motif que « *la modification qui concerne le système de rémunération visé à l'alinéa d) de l'article 41.1 du Statut des travailleurs n'est pas considérée comme substantielle et le grief invoqué (...) n'est donc pas constaté, puisqu'il n'y a pas eu de modification substantielle des conditions de travail mais une adaptation de la structure salariale à la législation belge, dans le respect des montants autorisés par la CECIR, tels que stipulés individuellement dans les contrats de travail des employés concernés* ».

- *Jugement du 11 juillet 2018 du Tribunal supérieur de justice de Madrid.*

Dans son jugement du 11 juillet 2018, le Tribunal supérieur de justice de Madrid rejette le recours en appel. Il retient qu'il n'y a pas de modification substantielle des conditions de travail, dès lors que « *les travailleurs continuent de percevoir le salaire mensuel annuel convenu dans leurs contrats de travail respectifs*».<sup>15</sup>

- *Décision du Tribunal Suprême du 10 mars 2021*

UGT a introduit un recours devant le Tribunal Suprême d'Espagne contre la décision du Tribunal Supérieur de Justice de Madrid.

Le 10 mars 2021, le Tribunal Suprême d'Espagne a confirmé les décisions des juridictions antérieures<sup>16</sup> : « (...) *En outre, et en tout état de cause, la modification de la distribution mensuelle du salaire (le montant annuel restant inchangé) constitue indubitablement une modification des conditions de travail mais ne constitue pas une modification substantielle desdites conditions. (...) En effet, le montant annuel du salaire n'a pas été modifié ; c'est sa distribution mensuelle qui l'a été. (...). Outre le fait que le montant du salaire annuel est resté inchangé et que la réduction du montant perçu au cours des mois de juillet à décembre 2015 correspond exactement au montant supplémentaire perçu au mois de juin, outre ce qui précède, disions-nous, la modification n'a pas été, comme nous l'avons répété, effectuée à l'initiative du MAEC, mais exigée par les autorités belges afin de se conformer au droit belge, l'accord du 3 décembre 2017, dont le pourvoi dénonce la violation, faisant expressément référence aux « règles d'ordre public applicables dans le pays d'affectation ».*

---

<sup>15</sup> Pièce 1bis du dossier du ROYAUME D'ESPAGNE

<sup>16</sup> Pièce 1ter du dossier du ROYAUME D'ESPAGNE

➤ La procédure judiciaire en Belgique

20. Parallèlement à la procédure d'appel de la décision devant le Tribunal supérieur de Justice de Madrid, le syndicat UGT a entrepris des démarches judiciaires en Belgique en prenant contact avec la CSC. Cette dernière ne disposant pas de la capacité d'introduire une action en justice devant les juridictions belges au nom des travailleurs concernés conformément au droit belge, elle a soutenu tous les membres du personnel qui ont souhaité introduire une action devant le Tribunal du travail, dont Monsieur A.

Dans ce contexte, 68 actions ont été introduites parallèlement devant le Tribunal du travail francophone de Bruxelles par citation signifiée le 22 décembre 2017. Suite à un désistement d'instance dans un de ces dossiers, 67 dossiers sont actuellement pendants. A l'heure actuelle, seuls 8 dossiers ont fait l'objet d'un jugement rendu par le tribunal en date du 1<sup>er</sup> septembre 2020, contre lesquels un appel a été interjeté.

## **V. L'examen de la contestation par la cour du travail**

### **VI.1. En ce qui concerne l'immunité de juridiction invoquée par le ROYAUME D'ESPAGNE**

#### VI.1.1. Principes

➤ **Notion d'immunité de juridiction**

21. Selon la cour de cassation, « *L'immunité de juridiction des États est la règle de droit coutumier international qui interdit aux juridictions d'un État d'exercer leur pouvoir de juger sur un autre État qui n'y a pas consenti* »<sup>17</sup>.

22. Le principe de l'immunité de juridiction est d'origine coutumière, bien que quelques conventions, non applicables en l'espèce, existent également<sup>18</sup>. Il s'agit de :

- La Convention européenne sur l'immunité des Etats, signée à Bâle le 16 mai 1972. Seuls 8 pays ont signé et ratifié cette convention (dont la Belgique). L'Espagne n'est pas signataire de cette convention, de sorte qu'elle ne peut pas lui être appliquée ;
- La Convention des Nations Unies sur les immunités juridictionnelles des Etats et de leurs biens, adoptée par l'assemblée générale du 2 décembre 2004 (résolution n°A/59/38). Cette convention n'est pas encore entrée en vigueur, faute d'un nombre

---

<sup>17</sup> Cass. 6 décembre 2019, R.G. C.18.0282.F ; Cass., 27 juin 2022, R.G. S.21.0003.F

<sup>18</sup> F. BOUQUELLE et A. FRY., « Actions en justice contre des sujets de droit international public », in Droit du travail tous azimuts, CUP, 2016, p. 937-938

suffisant d'Etats l'ayant ratifiée (une vingtaine d'Etats l'ont ratifiée). La Belgique ne l'a pas ratifiée.

➤ **Exception à l'immunité de juridiction**

23. Dans un arrêt du 6 décembre 2019<sup>19</sup>, la cour de cassation a rappelé que la règle de l'immunité de juridiction « *reçoit exception lorsque l'action dirigée contre l'État étranger est relative, non à un acte accompli dans l'exercice de la puissance publique, mais à un acte de gestion.* ».

Il est en effet traditionnellement admis que l'immunité ne vise que les actes de souveraineté (*iure imperii*) et non les actes de gestion (*iure gestionis*). F. BOUQUELLE et A. FRY indiquent ainsi que : « *L'immunité de juridiction des Etats revêt un caractère restreint et non absolu : l'Etat n'est protégé que pour ses actes de souveraineté (dits 'actes accomplis jure imperii') et non pour ses actes de gestion qui peuvent être accomplis par n'importe quel particulier (actes accomplis 'jure gestionis')* ». Les actes « *jure imperii* » sont ceux qui impliquent l'exercice par l'autorité d'une prérogative de puissance publique. Ce sont donc les actes qui mettent en œuvre des prérogatives exorbitantes du droit commun ou, en d'autres termes, « *des actes que seul un Etat est en mesure de poser* », et qui ne sont donc pas « *à la portée de parties privées* ».

24. Dans un arrêt du 23 octobre 2015<sup>20</sup>, la cour de cassation a précisé que : « *Pour déterminer si les actes accomplis par un État ou une entité d'un État l'ont été dans l'exercice de la puissance publique, il convient d'avoir égard à la nature de cet acte et à la qualité en laquelle cet État ou cette entité est intervenu en tenant compte du contexte dans lequel l'acte a été accompli* ». Cette jurisprudence a été confirmée dans l'arrêt précité du 6 décembre 2019.

➤ **Jurisprudence en matière de contrats de travail**

25. En matière de contrats de travail, les cours et tribunaux belges ont généralement tendance à reconnaître, sous l'influence de la jurisprudence de la cour européenne des droits de l'homme<sup>21</sup>, un caractère coutumier à l'article 11 de la Convention des Nations Unies sur les immunités juridictionnelles des États et de leurs biens du 2 décembre 2004.

L'article 11 de cette Convention, qui concerne les contrats de travail, dispose :

*« 1. A moins que les États concernés n'en conviennent autrement, un État ne peut invoquer l'immunité de juridiction devant un tribunal d'un autre État, compétent en l'espèce, dans une procédure se rapportant à un contrat de travail entre l'État et une personne physique pour un travail accompli ou devant être accompli, en totalité ou en partie, sur le territoire de cet autre État.*

---

<sup>19</sup> Cass. 6 décembre 2019, RG C.18.0282.F (Fédération de Russie c/Godeau Finances-)

<sup>20</sup> Cass. 23 octobre 2015, RG C.14.0322.F

<sup>21</sup> Voy. ainsi C.E.D.H., 23 mars 2010, Cudak / Lituanie et C.E.D.H., 19 juillet 2012, Ahmed Mahamdia / Algérie. Dans les deux arrêts, la Cour retient qu'aucune des exceptions de l'article 11 (et plus particulièrement celle liée à la nature de la fonction) n'était rencontrée. La violation de la Convention (art. 6) a donc été retenue

2. Le paragraphe 1 ne s'applique pas :

a) Si l'employé a été engagé pour s'acquitter de fonctions particulières dans l'exercice de la puissance publique ;

b) Si l'employé est :

i. Agent diplomatique, tel que défini dans la Convention de Vienne sur les relations diplomatiques de 1961 ;

ii. Fonctionnaire consulaire, tel que défini dans la Convention de Vienne sur les relations consulaires de 1963 ;

iii. Membre du personnel diplomatique d'une mission permanente auprès d'une organisation internationale, ou d'une mission spéciale, ou s'il est engagé pour représenter un État lors d'une conférence internationale ; ou

iv. S'il s'agit de toute autre personne jouissant de l'immunité diplomatique ;

c) Si l'action a pour objet l'engagement, le renouvellement de l'engagement ou la réintégration d'un candidat ;

d) Si l'action a pour objet le licenciement ou la résiliation du contrat d'un employé et si, de l'avis du chef de l'État, du chef du gouvernement ou du Ministre des affaires étrangères de l'État employeur, cette action risque d'interférer avec les intérêts de l'État en matière de sécurité ;

e) Si l'employé est ressortissant de l'État employeur au moment où l'action est engagée, à moins qu'il n'ait sa résidence permanente dans l'État du for ; ou

f) Si l'employé et l'État employeur en sont convenus autrement par écrit, sous réserve de considérations d'ordre public conférant aux tribunaux de l'État du for juridiction exclusive en raison de l'objet de l'action »

26. Dans un arrêt du 4 mars 2019, la Cour de cassation a reconnu le caractère coutumier de l'article 11, §1<sup>er</sup>, de la Convention de New York et de son article 11, § 2, a), rétablissant l'immunité là où l'employé « a été engagé pour s'acquitter de fonctions particulières dans l'exercice de la puissance publique »<sup>22</sup> :

*« 1. En vertu du droit coutumier international en matière d'immunité de juridiction tel qu'il figure également à l'article 11, alinéa 1er, de la Convention des Nations Unies du 2 décembre 2004 sur les immunités juridictionnelles des États et de leurs biens, à moins que les États concernés n'en conviennent autrement, un État ne peut invoquer l'immunité de juridiction devant un tribunal d'un autre État, compétent en l'espèce, dans une procédure se rapportant*

---

<sup>22</sup> Cass. (3e ch.), 4 mars 2019, R.G. S.15.0051.N, Pas., 2019, p. 479, J.T., 2020, p. 595

*à un contrat de travail entre l'État et une personne physique pour un travail accompli ou devant être accompli, en totalité ou en partie, sur le territoire de cet autre État.*

*En vertu de ce même droit coutumier international, tel qu'il figure également à l'article 11, alinéa 2, a, de la Convention précitée, cette exception à l'immunité de juridiction ne s'applique pas si l'employé a été engagé pour s'acquitter de fonctions particulières dans l'exercice de la puissance publique.*

*2. Il s'ensuit que, lorsqu'une affaire concerne un contrat de travail entre un autre État et une personne physique et que cet autre État se prévaut de l'immunité de juridiction, cet État ne peut invoquer cette immunité que si un certain nombre de critères sont remplis, notamment l'engagement afin de s'acquitter de fonctions particulières 'dans l'exercice de la puissance publique', à savoir les 'acta iure imperii' ».*

27. Selon F. DOPAGNE, si cet arrêt de la Cour de cassation consacre une tendance déjà bien ancrée chez les juges du fond quant au recours à l'article 11 de la Convention de New York, il ne semble pas moins suggérer une forme de tournant dans la jurisprudence de la cour de cassation relative à l'immunité de juridiction de l'État. « *En effet, alors que jusqu'à présent la Cour passait systématiquement par la distinction coutumière entre actes jure gestionis et actes iure imperii en vue de déterminer l'étendue de l'immunité, dans ce dernier arrêt elle focalise son raisonnement ostensiblement sur la Convention de New York.*»<sup>23</sup>

Toutefois, à y regarder de plus près, cet arrêt ne paraît pas avoir abandonné la distinction entre les actes de gestion et les actes de souveraineté, dans la mesure où la cour de cassation conclut que « *cet État ne peut invoquer cette immunité que si un certain nombre de critères sont remplis, notamment l'engagement afin de s'acquitter de fonctions particulières 'dans l'exercice de la puissance publique', à savoir les 'acta iure imperii' ».*

Dans ses arrêts ultérieurs, la cour de cassation semble d'ailleurs être revenue à la distinction « *traditionnelle* » entre les deux types d'actes.

Dans ses conclusions précédant l'arrêt de la cour de cassation du 8 avril 2024<sup>24</sup> (voir ci-après), l'avocat général HENKES analyse cet arrêt du 4 mars 2019 comme suit :

*« Au regard de cet argumentaire, se pose nécessairement la question de savoir, si la Cour, dans son arrêt précité du 4 mars 2019, a entendu se borner à mettre en œuvre, dans le cas d'un acte de gestion portant sur un contrat de travail, la règle générale de droit coutumier international, ultérieurement rappelée dans un arrêt du 6 décembre 2019, suivant laquelle l'immunité de juridiction des États reçoit exception lorsque l'action dirigée contre l'État étranger est relative non à un acte accompli dans l'exercice de la puissance publique mais à un acte de gestion; et la référence explicite à l'article 11, alinéa 2, a), faite par la Cour, ne l'a été que parce que cet article témoigne aussi de la règle générale, préexistante, de droit*

---

<sup>23</sup> P. D'ARGENT, A. DE VAUCLEROY, F. DOPAGNE, *Jurisprudence belge relative au droit international public* (2018-2022), R.B.D.I 2022/1-2, p. 559

<sup>24</sup> Cass. 8 avril 2024, RG S.22.0043.F.

*coutumier international distinguant l'acte de gestion (entraînant une immunité de juridiction civile restreinte) de l'acte relevant de l'impérium (commandant une immunité non restreinte)? La formulation « En vertu de ce même droit coutumier international, tel qu'il figure également à l'article 11, alinéa 2, a, de la Convention précitée » (qui contient le principe général appliqué depuis 1903 - acta iure imperii), le laisse penser.*

*Ou, en revanche, sans au préalable se baser sur la règle générale coutumière qu'elle avait jusqu'alors fait sienne, la Cour a-t-elle voulu appliquer l'exception visée à l'article 11, alinéa 2, a) parce qu'elle est d'avis que cette disposition conventionnelle spécifique, bien que non en vigueur, énonce, au même titre que les autres exceptions énumérées au deuxième paragraphe de l'article 11, une règle de droit international. Ce faisant, conceptuellement et méthodologiquement, elle aurait mis en œuvre la réglementation de l'article 11 et vérifié, si l'exception qu'il retient pour accorder l'immunité de juridiction – acte de la puissance publique - trouve bien à s'appliquer en l'espèce. Dans cette seconde hypothèse, la Cour se serait défait de sa ligne doctrinale claire, rappelée ci-dessus, et aurait emboîté le pas au régime réglementaire projeté par l'article 11.*

*L'a-t-elle voulu? Rien n'est moins sûr. L'avis oral du parquet ne permet pas de trancher, n'ayant pas laissé de trace.*

***Par contre, pour ma part, j'incline à croire que l'arrêt du 4 mars 2019 a simplement trouvé dans les deux dispositions de la Convention qu'il cite (l'article 11, § 1er, et l'article 11, § 2, a), une application du principe de l'immunité restreinte aux actes iure imperii, principe qui constitue encore et toujours la règle de droit international coutumier qui régit en Belgique l'immunité de juridiction civile restreinte<sup>25</sup>. »***

28. Dans une affaire portant sur le licenciement d'un membre du personnel de service de l'ambassade d'Indonésie, qui possédait la nationalité indonésienne, la Cour du travail de Bruxelles avait reconnu l'immunité de juridiction de l'État employeur après avoir jugé que l'article 11, § 2, e), de la Convention des Nations Unies reflète le droit international coutumier en ce qu'il prévoit que l'immunité de juridiction s'applique « [s]i l'employé est ressortissant de l'État employeur au moment où l'action est engagée », mais qu'il n'en va pas de même de la suite de cette disposition excluant l'immunité lorsque l'employé a « sa résidence permanente dans l'État du for »<sup>26</sup>. Cet arrêt a fait l'objet d'un pourvoi en cassation et, dans son arrêt du 8 avril 2024<sup>27</sup>, la cour de cassation a notamment décidé (suivant les conclusions de l'avocat général HENKES):

*« La règle de droit coutumier international de l'immunité des États interdit aux juridictions d'un État d'exercer leur pouvoir de juger sur un autre État qui n'y a pas consenti. Cette règle reçoit exception lorsque l'action dirigée contre l'État étranger est relative, non à un acte accompli dans l'exercice de la puissance publique, mais à un acte de gestion.*

---

<sup>25</sup> Nous soulignons

<sup>26</sup> C. trav. Bruxelles (4 e ch.), 2 novembre 2021, R.G. 2018/AB/868, inédit

<sup>27</sup> Cass. 8 avril 2024, RG S.22.0043.F

*Il n'existe pas de règle de droit coutumier international en vertu de laquelle cette exception ne s'appliquerait pas lorsque le demandeur est un ressortissant de l'État étranger, quel que soit le lieu de sa résidence permanente.*

*Le moyen, qui soutient qu'une règle de droit international coutumier exclut le pouvoir de juridiction de l'État du for à l'égard d'une action relative à un acte de gestion de l'État étranger lorsque le demandeur est un ressortissant de cet État, à moins que celui-ci ait sa résidence permanente dans l'État du for, manque en droit. ».*

29. Il y a lieu encore de relever l'arrêt de la cour de cassation du 27 juin 2022<sup>28</sup>, statuant sur un pourvoi dirigé contre un arrêt de la cour du travail de Bruxelles du 24 juin 2020 condamnant le Royaume d'ESWATINI à payer à la défenderesse 32.472,47 € brut à titre de doubles pécules de vacances, pour la période d'occupation de 1994 au 30 juin 2012. Dans cet arrêt, la cour de cassation a décidé :

*« La règle de droit coutumier international de l'immunité des États interdit aux juridictions d'un État d'exercer leur pouvoir de juger sur un autre État qui n'y a pas consenti. Cette règle reçoit exception lorsque l'action dirigée contre l'État étranger est relative, non à un acte accompli dans l'exercice de la puissance publique, mais à un acte de gestion.*

*Si l'action relative à un acte de gestion d'un État étranger se fonde sur des faits révélant l'existence d'une infraction prévue par la législation de l'État dont les juridictions sont saisies, l'immunité de juridiction pénale des États étrangers s'oppose certes à ce que l'État étranger fasse l'objet de poursuites répressives mais ne fait obstacle ni à l'exercice d'une action civile fondée sur cette infraction ni à l'application d'une norme qui, tel l'article 26 du titre préliminaire du Code de procédure pénale, soumet pareille action à un régime spécifique de prescription impliquant que les éléments constitutifs de l'infraction soient tenus pour établis dans le chef de l'État étranger.*

*Le moyen, qui soutient le contraire, manque en droit. »*

➤ **Moment où l'immunité de juridiction doit être invoquée**

30. La doctrine considère habituellement, s'agissant de l'absence d'invocation *in limine litis*, qu'il y a lieu d'en déduire une renonciation tacite de l'État à son immunité de juridiction<sup>29</sup>.

31. Selon A. FRY et F. BOUQUELLE<sup>30</sup>, l'immunité de juridiction des sujets de droit international n'est pas d'ordre public. Elle est susceptible de renonciation de la part de son bénéficiaire. En règle, elle ne trouve à s'appliquer que pour autant que celui-ci en

---

<sup>28</sup> Cass. 27 juin 2022, RG S.21.0003.F

<sup>29</sup> Voy. not. J. Verhoeven, Droit international public, Bruxelles, Larcier, 2000, p. 745, ainsi que la chronique 1993-2003, R.B.D.I., 2003, p. 605, n° 46

<sup>30</sup> F. BOUQUELLE et A. FRY, « Actions en justice contre des sujets de droit international public », in Droit du travail tous azimuts, CUP, 2016, p. 998-999

revendique le respect<sup>31</sup>. Elles précisent que ce caractère emporte des conséquences procédurales importantes :

- Le déclinatoire tiré de l'immunité de juridiction doit être soulevé par son bénéficiaire. Il ne peut, en règle, être soulevé d'office par le juge sous réserve de l'hypothèse du défaut ;
- Le déclinatoire tiré de l'immunité de juridiction doit être soulevé *in limine litis*. A FRY et F. BOUQUELLE se réfèrent à cet égard à :

- L'article 3 de la Convention de Bâle du 16 mai 1972 qui prévoit :

*“1. Un État Contractant ne bénéficie pas de l'immunité de juridiction devant un tribunal d'un autre État Contractant s'il conclut au fond avant de l'invoquer. Néanmoins, s'il établit qu'il n'a pu prendre qu'ultérieurement connaissance des faits sur lesquels il aurait pu fonder l'immunité, il peut invoquer celle-ci s'il se prévaut de ces faits aussitôt que possible.*

*2. Un État Contractant n'est pas censé avoir renoncé à l'immunité lorsqu'il comparaît devant un tribunal d'un autre État Contractant pour l'invoquer. »*

- La Convention des Nations Unies du 2 décembre 2004 dispose que :
  - un État ne peut invoquer l'immunité de juridiction dans une procédure devant un tribunal d'un autre État si, quant au fond, il est intervenu à ladite procédure ou y a participé de quelque façon que ce soit<sup>32</sup> ;
  - un État n'est pas réputé avoir consenti à l'exercice de la juridiction d'un tribunal d'un autre État s'il intervient dans une procédure ou y participe à seule fin d'invoquer l'immunité<sup>33</sup>.
- La règle interne au droit belge selon laquelle une exception procédurale qui n'est pas d'ordre public, notamment le déclinatoire de juridiction tiré d'un élément d'extranéité , doit être soulevée *in limine litis*, ce qui signifie qu'elle doit être soulevée avant toutes autres exceptions et moyens de défense, et donc proposée dans le premier acte de procédure déposé devant le premier juge et avant que les débats sur le fond aient été entamés<sup>34</sup>.

---

<sup>31</sup> J. Verhoeven, Droit international public, op. cit., p. 736 ; C. trav. Bruxelles, 5 octobre 2004, *Chron. D.S.*, 2006, p. 166

<sup>32</sup> Article 8.1., b) de la convention des Nations Unies

<sup>33</sup> Article 8.2. a) de la convention des Nations Unies

<sup>34</sup> Voir notamment G. DE LEVAL, H. BOULARBAH et P. KNAEPEN, « La défense » in *Droit judiciaire*, Tome 2, Volume 1, Larcier, 2021, p.356

32. N. JOUBERT est toutefois d'un avis différent quant aux conséquences de l'immunité de juridiction sur le plan procédural. Elle indique<sup>35</sup>:

*« Ce caractère préalable de l'immunité de juridiction se traduit sur le plan procédural par certaines particularités. Ainsi, l'immunité est mise en oeuvre par une fin de non-recevoir, et non par une exception d'incompétence, et peut donc être soulevée par le défendeur à tout moment de la procédure (et non seulement in limine litis). Elle peut même être soulevée pour la première fois devant la Cour de cassation. Le juge ne pourra donc pas se prononcer sur la compétence tant qu'il n'a pas établi l'existence de son pouvoir de juridiction. Comme tout privilège toutefois, l'immunité constitue une faculté pour l'Etat étranger, ou l'organisation internationale bénéficiaire. Ceux-ci peuvent donc y renoncer, ce qui a pour conséquence de rétablir le pouvoir de juridiction des tribunaux du for. De même, cette immunité n'empêche pas leurs bénéficiaires d'intenter une action en justice, leur qualité de demandeur faisant alors présumer de leur renonciation au privilège. »*

33. Dans son arrêt précité du 6 décembre 2019, la cour de cassation semble avoir confirmé que l'immunité de juridiction devait être soulevée *in limine litis* mais contient toutefois une incertitude à cet égard puisqu'elle indique ce qui suit concernant le premier moyen :

**« Sur la première fin de non-recevoir opposée au moyen par la défenderesse et déduite de la nouveauté:**

*Le moyen, en chacune de ses branches, critique les motifs qui fondent la décision de l'arrêt que le litige relève du pouvoir de juridiction des cours et tribunaux belges.*

*N'est, en principe, pas nouveau le moyen qui critique un motif que le juge donne pour justifier sa décision, ce motif fût-il relatif à une exception qui, bien que devant être invoquée avant toute défense au fond, n'a pas été rejetée pour ne pas avoir été invoquée en temps utile.*

**Sur la seconde fin de non-recevoir opposée au moyen par la défenderesse et déduite de ce que la demanderesse a renoncé à son immunité de juridiction:**

*Il n'existe aucune règle coutumière internationale en vertu de laquelle l'État qui introduit un recours contre un jugement qui l'a condamné par défaut, qui conclut au fond avant de se prévaloir de son immunité de juridiction ou qui introduit une demande reconventionnelle, est présumé renoncer à son immunité de juridiction.*

*Les fins de non-recevoir ne peuvent être accueillies. »*

Commentant cet arrêt, F. DOPAGNE indique<sup>36</sup> :

*« Comment concilier, en effet, l'allusion de la Cour au fait que l'exception relative à l'immunité est une exception « devant être invoquée avant toute défense au fond » et son prononcé selon lequel aucune règle du droit international coutumier ne prévoit que l'État «qui conclut au fond avant de se prévaloir de son immunité de juridiction [...] est présumé renoncer à son immunité de juridiction » ? L'État étranger, semble-t-il, devrait de la sorte bel*

---

<sup>35</sup> N. JOUBERT, « Chroniques d'un malentendu: les relations entre les immunités de juridiction et le Règlement Bruxelles I », R.D.C.B. 2014/1, p. 54.

<sup>36</sup> P. D'ARGENT, A. DE VAUCLEROY, F. DOPAGNE, Jurisprudence belge relative au droit international public (2018-2022), R.B.D.I 2022/1-2, p. 558.

*et bien se prévaloir de son immunité avant de se défendre au fond, mais la sanction, dans le cas contraire, ne serait pas à rechercher dans une renonciation implicite à l'immunité, en tout cas pas dans une « prés[omption] » de renonciation à celle-ci – le juge saisi disposant alors peut-être d'une marge d'appréciation. Cette question devra sans doute être clarifiée par la jurisprudence. »*

34. La cour constate que la cour de cassation s'est appuyée sur les conclusions de l'avocat général de Koster précédant l'arrêt du 6 décembre 2019<sup>37</sup> précisant ce qui suit :

*« Par contre, il me paraît difficile de reconnaître l'existence d'une règle coutumière internationale en vertu de laquelle l'État qui introduit un recours contre un jugement qui l'a condamné par défaut, qui conclut au fond avant de se prévaloir de son immunité de juridiction ou qui introduit une demande reconventionnelle, est présumé renoncer à son immunité de juridiction. L'inexistence d'une telle règle coutumière me paraît attestée, a contrario, par l'article 8.4 de la Convention des Nations Unies sur les immunités juridictionnelles des États et de leurs biens, qui dispose que « le défaut de comparution d'un État dans une procédure devant un tribunal d'un autre État ne saurait s'interpréter comme valant consentement du premier État à l'exercice de la juridiction de ce tribunal ».*

La cour comprend que ces conclusions ont été motivées par le fait que la Fédération de Russie avait fait défaut en première instance, ce qui permettait à cette dernière de développer l'argument de l'immunité de juridiction pour la première fois en appel. Cela ne semble pas remettre en cause les principes rappelés ci-avant. La doctrine confirme en effet que l'argument peut être invoqué pour la première fois en appel lorsque l'Etat a fait défaut devant le premier juge<sup>38</sup>, comme cela ressort également de l'article 8.4 de la convention des nations unies.

➤ **Renonciation à l'immunité de juridiction**

35. Il convient encore de faire mention de l'article 7 de la Convention des Nations Unies du 2 décembre 2004, bien qu'elle ne soit pas entrée en vigueur, qui dispose que :

*« 1. Un État ne peut invoquer l'immunité de juridiction dans une procédure devant un tribunal d'un autre État à l'égard d'une matière ou d'une affaire s'il a consenti expressément à l'exercice de la juridiction de ce tribunal à l'égard de cette matière ou de cette affaire :*

*a) Par accord international ;*

*b) Dans un contrat écrit ; ou*

*c) Par une déclaration devant le tribunal ou une communication écrite dans une procédure déterminée.*

---

<sup>37</sup> Cass. 6 décembre 2019, Pas. 2019/12, p. 2212 et suiv.

<sup>38</sup> Voir notamment P. D'ARGENT, A. DE VAUCLEROY et F. DOPAGNE, Jurisprudence belge relative au droit international public (2018-2022), R.P.D.I 2022/1-2, p. 558

2. *L'accord donné par un État pour l'application de la loi d'un autre État n'est pas réputé valoir consentement à l'exercice de la juridiction des tribunaux de cet autre État. »*

### VI.1.2. Application en l'espèce

36. Monsieur A. fait valoir que le ROYAUME D'ESPAGNE ne peut invoquer l'immunité de juridiction au motif que ce n'est que dans ses quatrièmes conclusions, après remise de l'audience de plaidoirie imposée par le premier juge, que le ROYAUME D'ESPAGNE s'est prévalu de l'immunité de juridiction. Or, à ce moment, il avait déjà accepté le débat judiciaire.

37. La cour constate en effet que le ROYAUME D'ESPAGNE n'avait pas invoqué l'immunité de juridiction dans ses premières conclusions devant le tribunal. Ce n'est que dans des « *conclusions en réouverture des débats* » prises après une audience où le juge avait interrogé les parties sur l'immunité de juridiction que cet argument a été invoqué pour la première fois par le ROYAUME D'ESPAGNE. L'argument n'a dès lors pas été invoqué dans le premier acte de procédure.

38. Néanmoins, il convient de constater que le premier juge ayant interrogé les parties sur cette question et leur ayant demandé de conclure sur ce point, il était logique que le ROYAUME D'ESPAGNE y réponde par la voie de nouvelles conclusions. Dans ce contexte et suivant le raisonnement adopté par la cour de cassation, la cour considère qu'aucune règle de droit coutumier n'interdisait au ROYAUME D'ESPAGNE de se prévaloir de l'immunité de juridiction dans les conclusions prises immédiatement après cette audience où l'argument a été soulevé d'office par le tribunal.

39. On pourrait en revanche se demander si le silence adopté par le ROYAUME D'ESPAGNE dans ses premières conclusions, avant que le tribunal ne l'interroge sur ce point, ne devait pas être assimilé à une renonciation en lien avec les dispositions du contrat de travail puisque l'article 10 de ce contrat prévoit que « *Les litiges pouvant naître de l'interprétation du contrat seront soumis, de l'accord des deux parties, à la juridiction des cours et tribunaux de Bruxelles* ».

La cour estime cependant qu'il ne ressort pas des termes de cet article du contrat de travail que le ROYAUME D'ESPAGNE aurait expressément renoncé à son immunité de juridiction. Cette disposition se rapporte en effet à la seule question du traitement de l'existence d'un doute ou d'un litige à propos de l'interprétation du contrat de travail. Or, en l'espèce, il ne s'agit pas d'un problème d'interprétation du contrat de travail mais d'un litige relatif à l'application de la législation belge en matière de vacances annuelles.

En tout état de cause, la convention des Nations Unies n'étant pas entrée en vigueur, il n'est pas certain que son article 7 soit l'expression d'une coutume internationale.

40. S'agissant d'un litige se rapportant à un contrat de travail entre le ROYAUME D'ESPAGNE et une personne physique pour un travail accompli ou devant être accompli sur le territoire belge, la question se pose de l'application de l'article 11 de la Convention de Nations Unies dont le caractère coutumier semblait avoir été admis par la cour de cassation dans son arrêt du 4 mars 2019, à tout le moins en ce qui concerne son §1<sup>er</sup> et §2, a). Le ROYAUME D'ESPAGNE ne pourrait alors en principe invoquer l'immunité de juridiction devant les juridictions du travail belges sauf exception prévue par l'article 11.2. de la convention.

41. En l'espèce, aucune des exceptions prévues à l'article 11, § 2 de la convention des Nations Unies ne paraît exister. En effet:

- Monsieur A. n'a pas été engagé pour s'acquitter de fonctions particulières dans l'exercice de la puissance publique ;
- Il n'est ni Agent diplomatique, ni Fonctionnaire consulaire, ni Membre du personnel diplomatique d'une mission permanente auprès d'une organisation internationale, ou d'une mission spéciale, et ne jouit d'aucune immunité diplomatique ;
- L'action n'a pas pour objet l'engagement, le renouvellement de l'engagement ou la réintégration d'un candidat ;
- L'action n'a pas pour objet le licenciement ou la résiliation du contrat d'un employé et elle ne risque en tout cas pas d'interférer avec les intérêts de l'État en matière de sécurité.

Toutefois, la cour de cassation semble avoir dénié le caractère de règle de droit coutumier à l'article 11, §2, e) dans son arrêt du 8 avril 2024 puisqu'elle précise : « *Il n'existe pas de règle de droit coutumier international en vertu de laquelle cette exception ne s'appliquerait pas lorsque le demandeur est un ressortissant de l'État étranger, quel que soit le lieu de sa résidence permanente.* »

Dès lors, même si Monsieur A. a sa résidence permanente en Belgique (Etat du for) et l'avait déjà bien avant son engagement comme le confirme l'extrait du registre national<sup>39</sup>, cela ne permettrait pas d'exclure l'immunité de juridiction du ROYAUME D'ESPAGNE.

42. Il semble en réalité que, sur la base de la jurisprudence habituelle de la cour de cassation, il faille s'en tenir à la distinction généralement opérée par elle entre actes de gestion et actes accomplis dans l'exercice de la puissance publique (= *actes de souveraineté*). Selon la cour de cassation, pour déterminer si un acte accompli par un État l'a été dans l'exercice de la puissance publique, il convient d'avoir égard à la nature de cet acte et à la qualité en laquelle cet État est intervenu en tenant compte du contexte.

---

<sup>39</sup> Pièce 4 du dossier de Monsieur A.

43. En l'espèce, la prétention de Monsieur A. est d'ordre purement pécuniaire et concerne un acte (le paiement des pécules de vacances) qui ne touche en rien aux prérogatives régaliennes, mais s'impose à toute personne occupant des travailleurs sous contrat de travail. Ce n'est pas la décision du CECIR du 26 février 2015 invoquée par le ROYAUME D'ESPAGNE (qui n'est, du reste, susceptible de concerner que les années de vacances 2015 et suivantes) qui est en litige dans la présente affaire, mais bien le non-respect de la réglementation belge (en raison du non-paiement du double pécule). L'acte en cause est le non-paiement des doubles pécules tels que prévus par la législation belge. La circonstance que la rémunération convenue eut été arrêtée par des barèmes ou d'autres critères généraux fixés par l'employeur ne permet pas de conclure qu'il y aurait exercice de la puissance publique.

44. Par ailleurs, il convient de constater que Monsieur A. ne s'acquitte pas de fonctions particulières relevant de la puissance publique et n'a pas la qualité d'agent diplomatique, d'agent consulaire ou de membre du personnel diplomatique. Son contrat de travail mentionne en effet qu'il a été engagé en qualité de « *ordonnance* ». Il était également déjà résident permanent en Belgique depuis de nombreuses années lorsqu'il a été engagé par le ROYAUME D'ESPAGNE.

45. La question en litige concerne donc bien un acte de gestion du ROYAUME D'ESPAGNE.

46. La cour constate que cette analyse est confirmée par l'arrêt de la cour de cassation du 27 juin 2022 dans lequel il était question du non-paiement des doubles pécules de vacances. Il se déduit de cet arrêt que l'absence de paiement des doubles pécules de vacances par le ROYAUME D'ESWATINI constituait un acte de gestion et non un acte de souveraineté, même si cet acte était constitutif d'une infraction pénale.

**47. En conclusion, la cour considère que l'immunité de juridiction ne peut être invoquée par le ROYAUME D'ESPAGNE en l'espèce.**

## VI.2. En ce qui concerne l'autorité de chose jugée des décisions prononcées par les juridictions espagnoles

### VI.2.1. Rappel des principes concernant l'autorité de chose jugée

48. L'article 24 du Code judiciaire dispose que « *Toute décision définitive a, dès son prononcé, autorité de chose jugée* ».

49. En vertu de l'article 23 du Code judiciaire, pour qu'il y ait autorité de chose jugée, il faut :

- que la chose demandée soit la même;
- que la demande repose sur la même cause, quel que soit le fondement juridique invoqué;
- que la demande soit entre les mêmes parties, et formée par elles et contre elles en la même qualité.

50. Selon l'article 25 CJ, l'autorité de la chose jugée fait obstacle à la réitération de la demande. Il s'agit d'une fin de non-recevoir qui peut être invoquée en tout état de cause devant le juge du fond saisi de la demande mais elle ne peut être soulevée d'office par le juge. Il s'agit de l'effet négatif de la chose jugée.

51. L'article 26 du code judiciaire précise que l'autorité de la chose jugée subsiste tant que la décision n'a pas été infirmée.

52. Par ailleurs, l'autorité de chose jugée peut produire un effet positif en octroyant au gagnant d'un procès un instrument de preuve tel que défini à l'article 8.7 du nouveau code civil. Selon l'article 8.7 du nouveau code civil, la présomption légale qu'une loi attache à certains actes juridiques ou faits modifie l'objet de la preuve ou, le cas échéant, dispense celui au profit duquel elle existe d'en rapporter la preuve. La présomption légale peut être renversée sauf :

- 1° lorsque la loi en dispose autrement ;
- 2° lorsque cette présomption entraîne la nullité d'un acte juridique ;
- 3° lorsque cette présomption entraîne l'irrecevabilité d'une action.

En vertu de cette présomption, il incombe au juge comme aux parties de tenir pour vraie la chose précédemment jugée de manière définitive<sup>40</sup>.

L'effet positif de l'autorité de la chose jugée et la présomption légale qui en découle, perdurent entre parties dans toutes les procédures qui viendraient à les opposer ultérieurement, qu'elles qu'en soient les objets et les causes et leurs éventuelles

---

<sup>40</sup> J-F. VAN DROOGENBROECK et F. BALOT, "L'effet positif de la chose jugée", *J.T.* 2009, p.298; G. DE LEVAL, *Droit judiciaire*, Tome 2, Vol. 1, Larcier, 2021, p. 981-982

disparités<sup>41</sup>. Il suffit qu'une question litigieuse déjà tranchée se repose dans le cadre d'un procès ultérieur.

### VI.2.2. Application en l'espèce

53. Le ROYAUME D'ESPAGNE fait valoir que le jugement du Tribunal du travail de Madrid, confirmé par le Tribunal Supérieur de Justice de Madrid et par le Tribunal Suprême d'Espagne doit être reconnu en Belgique conformément à l'article 36.1 du Règlement Bruxelles I bis et de l'article 22 de loi du 16 juillet 2004 portant le Code de droit international privé et que, dès lors, en vertu du principe d'autorité de la chose jugée contenu à l'article 25 du Code judiciaire, la demande de Monsieur A. est irrecevable.

54. La cour considère que les conditions prévues à l'article 23 du code judiciaire pour que l'autorité de chose jugée soit reconnue n'est pas remplie en l'espèce. En effet :

#### ➤ **La chose demandée n'est pas la même**

Dans le cadre de la procédure en Espagne, la chose demandée était la nullité (ou l'annulation) de la décision modifiant la redistribution du salaire annuel et mensuel du personnel de la représentation permanente du 24 juin 2015.

Dans le cadre de la présente procédure devant les juridictions belges, la chose demandée est le paiement d'une somme d'argent (provisionnelle) au titre de régularisation des doubles pécules de vacances.

Les choses demandées sont donc différentes.

Le ROYAUME D'ESPAGNE affirme dans ses conclusions qu'il y a identité d'objet, dès lors que « *la demande d'annulation de la décision de redistribution du salaire annuel (...) aurait eu, si elle avait été déclarée fondée, exactement le même effet que la demande formulée par [la partie demanderesse] devant les juridictions belges, à savoir le paiement d'arriérés de double pécule de vacances, en sus du salaire annuel et mensuel* ».

La cour ne peut suivre ce raisonnement. En effet, si la décision avait été annulée, la situation aurait été laissée inchangée sur le plan du paiement des pécules de vacances : les travailleurs continueraient à percevoir la même rémunération annuelle selon la structure précédente de douze paiements mensuels et deux « *pagas* » par an. Aucun élément du dossier ne permet de déduire que la simple annulation de la décision aurait eu pour conséquence la condamnation au paiement des doubles pécules belges et la possibilité d'exiger le paiement d'arriérés à ce titre. Le seul effet de l'annulation de la décision aurait été le retour à la situation antérieure.

---

<sup>41</sup> Cass. 4 décembre 2008, *J.T.* 2009, p. 303 et J-F VAN DROOGENBROECK et F. BALOT, op. Cit. p. 298.

Par ailleurs, la demande dans le présent litige ne porte pas sur la manière dont est distribuée la rémunération convenue, mais l'absence de paiement du double pécule de vacances en sus de celle-ci.

➤ **Il n'y a pas d'identité de cause**

La cause de la demande est composée des faits allégués ou invoqués par les parties (principe dispositif), à l'exclusion de leur qualification juridique et des normes applicables relevant de l'office du juge<sup>42</sup>. La loi du 19 octobre 2015, elle-même complétée par la loi du 21 décembre 2018, a modifié l'article 23 du Code judiciaire pour préciser qu'il importe désormais peu que la qualification juridique de la nouvelle demande soit différente de la première, sauf dans l'hypothèse où cette nouvelle qualification juridique n'était pas disponible lors de la première procédure. Il faut donc vérifier si les faits ayant donné lieu à une décision dans la première procédure sont distincts de ceux invoqués dans la seconde procédure. Dans ce cas, il n'y a pas d'autorité de chose jugée.

En l'espèce, les faits invoqués à l'appui des prétentions (le soutien matériel réel des demandes) dans les deux procédures ne se recoupent pas :

- Dans la procédure espagnole, la demande de nullité s'appuie sur l'existence d'une « *modification substantielle* » emportant l'obligation des formalités de concertation, qui n'avait pas été respectée en l'espèce. Il ressort des décisions en cause que toute décision relative à une modification substantielle des conditions de travail ayant une portée collective doit être précédée d'une période de consultations d'au moins quinze jours avec les représentants des travailleurs. Les consultations doivent porter sur les raisons motivant la décision de l'administration, la possibilité d'éviter ou de réduire ses effets ainsi que sur les mesures nécessaires pour atténuer ses conséquences sur la situation des travailleurs concernés. Une fois terminée la période de consultations, l'administration communique aux travailleurs concernés et à leurs représentants sa décision de modification, qui prend effet au terme d'un délai de 30 jours.
- Dans la procédure belge, le fait pertinent est le non-paiement du double pécule de vacances, alors qu'il était dû en application de la législation belge.

C'est ce qu'a constaté la cour (autrement composée) dans son arrêt du 19 juillet 2022<sup>43</sup> dans une autre procédure opposant un travailleur licencié au ROYAUME D'ESPAGNE au sujet du paiement des pécules de vacances, en relevant que « *La cause factuelle de l'action intentée devant le Tribunal de Madrid était, d'une part, qu'une décision (...) a été prise par le Ministère précité*

---

<sup>42</sup> G. DE LEVAL, Droit judiciaire, Tome 2, Volume 1, Larcier, 2021, p.971-972

<sup>43</sup> C. trav. Bruxelles 19 juillet 2022, RG 2021/AB/254 – produite en pièce 1.14 du dossier de Monsieur A.

*et, d'autre part, le fait que les organisations syndicales n'ont pas été consultées sur l'objet de cette décision. La cause factuelle de l'action qui fait l'objet de la présente procédure est le non-paiement du double pécule de vacances [au travailleur] ».*

➤ **Les parties ne sont pas les mêmes.**

L'article 23 du Code judiciaire exige que la demande « *soit entre les mêmes parties, et formées par elle et contre elles en la même qualité* ».

Selon G. DE LEVAL<sup>44</sup>, dans certaines situations collectives, la décision peut s'imposer à tous les membres d'un groupe concerné assimilés à une partie. Ainsi, la décision, qui sur tierce opposition annule une décision d'admissibilité d'un débiteur au règlement collectif de ses dettes, doit prononcer cette annulation à l'égard de toutes les parties à la cause et cette décision s'impose à tous les créanciers du débiteur.

En l'espèce, l'action collective devant les juridictions espagnoles a été intentée par l'UGT, syndicat représentant les travailleurs alors que la présente procédure a été intentée individuellement par Monsieur A.. Les parties ne sont donc pas les mêmes.

Le ROYAUME D'ESPAGNE fait valoir que, selon la législation espagnole, les décisions rendues dans des conflits collectifs ont autorité de chose jugée sur les procédures individuelles en cours de résolution ou qui pourraient être entamées, portant sur un sujet identique ou étroitement lié, tant sur le plan social que sur le plan du contentieux administratif. Cela implique clairement que le choix de l'action collective pour les travailleurs les prive d'une action individuelle ultérieure portant sur le même objet.

Le jugement du tribunal de Madrid mentionne que le conflit collectif concerne 168 travailleurs occupés au sein du consulat général à Bruxelles et de la représentation permanente d'Espagne auprès de l'Union européenne. Il confirme également la qualité à agir de l'UGT et sa représentativité au niveau national.

En ce sens, on pourrait considérer que le jugement du tribunal de Madrid s'impose à Monsieur A. également et pas seulement à l'UGT, d'autant plus que la présente action a été introduite individuellement en raison de l'impossibilité d'intenter en Belgique une action collective similaire à celle introduite en Espagne.

Toutefois, eu égard à ce qui a été relevé ci-avant, cette éventuelle identité de parties ne permet pas de conclure que les décisions des juridictions espagnoles ont autorité de chose jugée en l'espèce, dans la mesure où il n'y a pas identité d'objet, ni de cause.

**55. En conclusion, l'exception de chose jugée doit être rejetée.**

---

<sup>44</sup> G. DE LEVAL, op. cit., p. 969

### VI.3. En ce qui concerne la loi applicable

#### VI.3.1. Rappel des principes

56. La Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles introduite en droit belge par la loi du 14 juillet 1987 (ci-après « *la Convention* »), a été incorporée dans le règlement n° 593/2008 du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, dit Règlement Rome I, applicable aux contrats conclus à partir du 17 décembre 2009<sup>45</sup>. Le Règlement Rome I (ci-après : « *le Règlement* ») s'inscrit dans la lignée de la Convention de Rome, dont il a repris l'essentiel des dispositions.

La Convention de Rome et le Règlement Rome I ont un caractère universel, à savoir qu'ils trouvent à s'appliquer dès qu'un juge d'un État membre est saisi d'une question qui entre dans son champ d'application matériel, quand bien même cela mène à l'application du droit d'un État tiers non lié par ces instruments juridiques communautaires.

57. L'article 3.1 du Règlement et l'article 3.1. de la Convention posent le principe du libre choix du droit applicable :

*« Le contrat est régi par la loi choisie par les parties. Le choix est exprès ou résulte 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. ».*

58. En ce qui concerne en particulier le contrat de travail, l'article 8 du Règlement (article 6 de la Convention) confirme le libre choix des parties mais apporte les précisions suivantes :

*« 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 paragraphes 2, 3 et 4 du présent article.*

*2. À 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 du 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 paragraphe 2, le contrat est régi par la loi du pays dans lequel est situé l'établissement qui a embauché le travailleur.*

---

<sup>45</sup> Article 28 du Règlement de Rome I

*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 paragraphe 2 ou 3, la loi de cet autre pays s'applique ».*

Selon l'article 8.1. du Règlement, le choix des parties concernant le droit applicable ne peut donc avoir pour conséquence que le travailleur perde la protection dont il bénéficie en vertu des dispositions impératives du droit du pays qui lui aurait été applicable à défaut de choix concernant le droit applicable, à savoir le pays d'occupation habituelle, le pays d'établissement de l'employeur ou le pays avec lequel le contrat présente le lien le plus étroit.

Les dispositions impératives visées sont les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé contractuellement en vertu de ce droit, par exemple, les dispositions relatives à la durée du travail, à la rémunération, aux jours fériés, à la protection contre le licenciement, etc.<sup>46</sup>

59. Enfin, en application de l'article 9.2. du Règlement, les lois de police du for doivent être respectées, quelle que soit la loi applicable au contrat. Selon l'article 9.1. du règlement, « *une loi de police est une disposition impérative dont le respect est jugé crucial par un pays pour la sauvegarde de ses intérêts publics, tels que son organisation politique, sociale ou économique, au point d'en exiger l'application à toute situation entrant dans son champ d'application, quelle que soit par ailleurs la loi applicable au contrat d'après le présent règlement* »

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<sup>47</sup>. De larges pans du droit belge du travail ont été reconnus par la jurisprudence comme des lois de police et notamment la législation relative aux vacances annuelles<sup>48</sup>.

### VI.3.2. Application en l'espèce

60. Le contrat de travail conclu entre Monsieur A. et le ROYAUME D'ESPAGNE contient notamment les dispositions suivantes :

- Article 2 : « *Les vacances annuelles payées auront une durée de trente jours calendrier, la prise de celles-ci étant fonction du planning établi par le Chef de la Représentation pour les*

---

<sup>46</sup> C. Van Braekel et J. Pannus, "Occupation transfrontalière au sein et en dehors de l'Union européenne : à quoi un employeur doit-il être attentif ? », Ind. Soc. Déc 2021, p. 15.

<sup>47</sup> P. WAUTELET, « Le nouveau droit européen des contrats internationaux », Actualités de droit international privé, Louvain-la-Neuve, Anthemis 2009, p. 44 ; A. NUYTS, « Les lois de police et dispositions impératives dans le Règlement Rome I », R.D.C., 2009, p. 557-559

<sup>48</sup> A. Mortier, « La résolution des conflits de juridictions et des conflits de lois en droit du travail », Ors. 2015/7, p.31

*différents membres du personnel, tenant compte de la législation et des usages du pays ainsi que des nécessités du Service* ». L'avenant à ce contrat a modifié cette disposition en prévoyant des vacances annuelles d'une durée de 22 jours ouvrables. Selon cette disposition, le nombre de jours de vacances est fixé selon le droit espagnol mais il convient de tenir compte de la législation belge pour la prise des vacances. Il n'y a donc pas de choix clair du droit espagnol pour les vacances annuelles.

- Article 4 : « *Les dispositions en matière de sécurité et de prévoyance sociale applicables sont celles de la législation sociale espagnole* ». Les parties ont fait le choix de la sécurité sociale espagnole.
  
- Article 7 : « *Le travailleur se verra appliquer le régime de travail établi par la législation belge, de même que les règles édictées par le Ministère des Affaires Etrangères sur le fonctionnement interne des représentations en lien avec leur activité* ». Selon cette disposition, le régime de travail est réglé par le droit belge mais également par les règles édictées par le Ministère des Affaires étrangères espagnol.

61. Tout comme le tribunal, la cour constate, à la lecture des dispositions du contrat de travail, que les parties n'ont pas formulé clairement le choix concernant la loi applicable à la relation de travail, même si le choix semble s'orienter principalement vers le droit belge. Plus particulièrement, concernant les vacances annuelles, le nombre de jours de vacances est fixé selon le droit espagnol mais il est précisé qu'il convient de s'en référer à la législation du pays, donc la législation belge, pour la prise de ceux-ci.

Dans l'arrêt déjà cité du 19 juillet 2022, la cour a précisé, quant à la question de savoir s'il peut être déduit de cette disposition du contrat de travail que les parties auraient fait le choix de l'application, en matière de vacances annuelles, du droit espagnol, que :

*« L'attribution, par le contrat de travail, de 30 jours calendrier de vacances annuelles, ce qui correspond à la norme en Espagne, ne permet pas de conclure au choix de la loi espagnole en matière de vacances annuelles. Ce nombre de jours de vacances est en effet à peine supérieur au nombre de jours de vacances légales en droit belge, qui est de 20 jours ouvrables (dans le régime 5 jours par semaine), soit 28 jours calendrier. Les parties peuvent, indépendamment du choix de la loi applicable, convenir de jours de vacances supplémentaires ou extra-légaux. La circonstance que [le travailleur] a bénéficié de jours de vacances supplémentaires par rapport aux 20 jours légaux en droit belge (...) ne permet pas de conclure que les parties auraient choisi la loi espagnole en matière de vacances annuelles ».*

62. A défaut de choix clair, il convient dès lors de s'en référer à l'article 8.2. du Règlement de Rome qui prévoit qu'à 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 du contrat, accomplit habituellement son travail. En l'espèce, il n'est pas contestable que Monsieur A. accomplissait ses prestations habituellement en Belgique et qu'il a, en outre, sa résidence permanente en Belgique.

63. La loi applicable à la relation de travail est donc bien la loi belge même si les parties ont fait le choix de la sécurité sociale espagnole.

#### VI.4. Application des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles

##### VI.4.1. Principes applicables en matière de vacances annuelles

###### ➤ **Droit européen**

64. En droit européen, la matière des vacances annuelles fait partie du droit du travail, puisqu'elle est inscrite dans la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

L'article 7 de la directive dispose que :

*«1. Les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales.*

*2. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail. »*

Cet article s'applique uniquement au droit minimal aux quatre semaines de congés payés. Par conséquent, tout droit supplémentaire (double pécule, jour additionnel,...) est laissé à la libre appréciation des Etats membres<sup>49</sup>.

65. Par ailleurs, le Règlement n°883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, ne couvre pas les vacances annuelles, le droit européen les concevant comme des conditions d'emploi.

###### ➤ **Droit belge**

66. En droit belge, la matière des vacances annuelles est régie par les lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs et par l'A.R. du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles de travailleurs.

67. L'article 1er des lois coordonnées du 28 juin 1971 dispose que :

---

<sup>49</sup> M. GOLDFAYS, « La Belgique en vacances... de l'Europe », in Questions spéciales de droit social, Liber amicorum Maurice Henrard, Kluwer, 2017, p. 178, citant C.J.U.E., 3 mai 2012, G. Neidel c. Stadt Frankfurt am Main, C-337-10, disponible sur [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

*«Les présentes lois coordonnées sont applicables aux personnes assujetties aux régimes de sécurité sociale :*

*1° des travailleurs;*

*2° (abrogé) <L 2002-12-24/31, art. 154, 023; En vigueur : 01-01-2003>*

*3° des marins de la marine marchande.*

*Elles ne sont cependant pas applicables :*

*1° aux travailleurs manuels pour lesquels l'application du régime des vacances annuelles des travailleurs est écartée en vertu des dispositions de l'article 2, § 1er, 2° et 4°, de la loi du 27 juin 1969 revisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs;*

*2° aux catégories de personnes qui bénéficient d'un autre régime légal de vacances annuelles.».*

68. Pour déterminer les personnes assujetties au régime de sécurité sociale des travailleurs, il y a lieu de se tourner vers l'article 3 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs qui énonce :

*« Sans préjudice des dispositions des conventions internationales et des règlements internationaux de sécurité sociale et de l'article 13, alinéa 2, de la loi du 17 juillet 1963 relative à la sécurité sociale d'outre-mer, la présente loi s'applique aux travailleurs occupés en Belgique au service d'un employeur établi en Belgique ou attachés à un siège d'exploitation établi en Belgique. »*

69. Pour des raisons historiques et compte tenu des modalités spécifiques dégagées pour les ouvriers (financement via des cotisations patronales et paiement par une caisse publique), les vacances annuelles sont, sur un plan purement formel, rattachées, en Belgique, à la sécurité sociale. La loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés reprend en effet les « *vacances annuelles* » parmi les branches de la sécurité sociale, prévoyant également, en son article 11, le droit, au titre des vacances annuelles, à un pécule de vacances. Toutefois, comme le note M. MORSA<sup>50</sup>, aucune des caractéristiques propres des vacances annuelles des employés ne les rattachent à la sécurité sociale : absence de financement par la sécurité sociale, non couverture d'un risque social et prise en charge par l'employeur directement.

70. La cour (autrement composée) a déjà eu l'occasion de préciser que « *A partir du moment où la réglementation sur les vacances annuelles, bien que liée à la sécurité sociale, constitue*

---

<sup>50</sup> M. MORSA, Le régime des vacances annuelles des employés dans le secteur privé. Droit national, international et européen. 2ème édition refondue, Larcier, Coll. Droit social, 2014, p.124

*juridiquement du droit du travail, c'est en principe le choix des parties qui détermine le droit applicable à ce sujet, conformément à l'article 3 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles. »<sup>51</sup>.*

#### VI.4.2. Application en l'espèce

71. Dès lors qu'il a été considéré ci-avant que la loi belge était applicable à la relation de travail entre Monsieur A. et le ROYAUME D'ESPAGNE et plus particulièrement au volet « *vacances annuelles* », il y a lieu de faire application des lois coordonnées du 28 juin 1971 dans la mesure où les parties sont liées par un contrat de louage de travail et que Monsieur A. est occupé en Belgique au service d'un employeur attaché à un siège d'exploitation établi en Belgique, bien qu'il soit assujéti à la sécurité sociale espagnole suite à un choix opéré volontairement par lui.

72. D'ailleurs, la cour a déjà relevé dans son arrêt précité du 19 juillet 2022<sup>52</sup> que le ROYAUME D'ESPAGNE n'a jamais contesté l'application du droit belge en matière de vacances annuelles avant l'introduction de la présente procédure:

*« Le ROYAUME d'ESPAGNE n'a jamais prétendu, dans le cadre de ces discussions [celles précitées avec le Président de la Commission des bons offices], que ces travailleurs bénéficiaient du régime légal de vacances annuelles espagnol ni que la loi belge ne leur serait pas applicable. Cet argument soulevé pour les besoins de la cause dans la présente procédure ne convainc pas. »*

73. Le ROYAUME D'ESPAGNE fait valoir, en termes de conclusions, que les membres du personnel du ROYAUME D'ESPAGNE occupés en Belgique sont, à l'instar des travailleurs du secteur public belge, exclus du champ d'application des lois coordonnées du 28 juin 1971. Cette exclusion découle de deux éléments :

- D'une part, les travailleurs des Etats étrangers ne tombent pas sous le champ d'application de la sécurité sociale belge, et ne sont donc pas visés par l'article 1er des lois coordonnées du 28 juin 1971. Selon le ROYAUME D'ESPAGNE, l'exclusion concernée vise le secteur public et il doit, en tant qu'Etat étranger, y être assimilé ;
- D'autre part, les travailleurs du ROYAUME D'ESPAGNE bénéficiaient bien d'un autre régime de vacances annuelles, à savoir le régime de vacances annuelles espagnoles.

74. La cour ne peut suivre cette position pour les motifs suivants :

- L'exclusion examinée trouve à s'appliquer au personnel du secteur public, dès lors qu'existent, dans la fonction publique belge, des normes spécifiques régissant

---

<sup>51</sup> C. trav. Bruxelles, 3 février 2010, *Chr. D.S.* 2011, p. 395.

<sup>52</sup> C. trav. Bruxelles 19 juillet 2022, RG 2021/AB/254 – produite en pièce 1.14 du dossier de Monsieur A.

intégralement les vacances annuelles. Ces normes prévoient les mêmes types de droit que ceux organisés par les lois coordonnées : le droit à une absence rémunérée (jours de vacances, qui correspond au simple pécule) et un supplément correspondant au double pécule du secteur privé<sup>53</sup> ;

- Les travailleurs du secteur public belge ne sont donc exclus du champ d'application des lois coordonnées que parce qu'ils bénéficient d'un autre régime légal belge, qui prévoit également l'avantage du double pécule de vacances ;
- Or, les Etats étrangers ne relèvent pas de ces régimes propres à la fonction publique belge ;
- Le ROYAUME D'ESPAGNE ne peut être assimilé à un employeur public belge comme expliqué dans l'arrêt précité de la Cour du travail de Bruxelles du 19 juillet 2022 :

*« Le ROYAUME d'ESPAGNE interprète l'exclusion des 'catégories de personnes qui bénéficient d'un autre régime légal de vacances annuelles' comme visant essentiellement les travailleurs du secteur public et soutient que les pouvoirs publics étrangers en Belgique doivent être assimilés aux pouvoirs publics belges, et donc leur personnel doit être exclu de l'application de la loi du 28 juin 1971.*

*Or, ce raisonnement ne respecte pas le texte de la loi. Celui-ci n'exclut pas les travailleurs du secteur public, mais bien les personnes qui bénéficient d'un autre régime légal de vacances annuelles. Ce n'est pas en tant que travailleurs du secteur public, mais en tant que bénéficiaires d'un autre régime légal de vacances annuelles, que les travailleurs du secteur public belge sont exclus du champ d'application de la loi du 28 juin 1971. En l'espèce, il n'est pas utile d'interpréter la notion de 'travailleurs du secteur public', qui n'est pas visée par la loi, pour déterminer si elle vise, ou non, les membres du personnel d'une mission diplomatique étrangère en Belgique ».*

- Comme le souligne le professeur Jean JACQMAIN concernant la loi du 5 décembre 1968<sup>54</sup>, la mention de l'Etat reprise dans ces normes (au titre de l'exclusion du champ d'application) a une portée purement limitée au droit interne. Tel est également le raisonnement suivi par la Cour du travail de Bruxelles dans son arrêt du 7 octobre 2015<sup>55</sup>, qui se prononce sur la loi du 16 mars 1971 (concernant le personnel de l'ambassade des Etats-Unis d'Amérique) : *« l'exclusion – partielle – visant les personnes occupées par l'Etat, les provinces, les communes et les établissements publics qui en dépendent ne permet pas d'écarter du champ d'application de la loi les Etats étrangers, lesquels ne peuvent être assimilés aux pouvoirs publics belges ».* Dans cet arrêt,

---

<sup>53</sup> Le nombre de jours de vacances fait l'objet d'une loi, celle du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public (qui s'applique aux travailleurs « occupés dans le secteur public »)

<sup>54</sup> Guide social Permanent, Partie IV, Livre II, Titre I, chap. II, n°820

<sup>55</sup> C. trav. Brux., 7 oct. 2015, R.G. 2013/AB/1.051, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)

la Cour relève pertinemment que : « *les pouvoirs publics en question (...) sont les pouvoirs publics belges* ».

- Concernant les travaux préparatoires de la loi du 15 janvier 2018 auxquels le ROYAUME D'ESPAGNE fait référence, il convient de rappeler qu'elle modifie la loi du 5 décembre 1968 en vue de confirmer son application au personnel des ambassades. A ce sujet, il y a lieu de relever les remarques du Conseil d'Etat (section législation) dans son avis n°62.045/1/V du 2 octobre 2017 : « **la référence à 'l'Etat', visé à l'article 2, § 3, 1°, alinéa 1er, de la loi du 5 décembre 1968, renvoie littéralement à l'Etat belge** ». En outre, le législateur a choisi de faire figurer une exception supplémentaire au champ d'application de la loi du 5 décembre 1968, visant les « *personnes occupées par les autorités publiques étrangères* » (art. 2, § 3, 1/1), qui s'ajoute à l'exception initiale des « *... personnes occupées par l'Etat, les Communautés, les Régions, les Commissions communautaires, les provinces, les communes* » (art. 2, § 3, 1). Ceci confirme que les Etats étrangers sont bien une catégorie distincte du « *secteur public belge* ».
- Par ailleurs, le raisonnement du ROYAUME D'ESPAGNE revient à exclure les travailleurs concernés (prestant en Belgique) du droit à l'avantage, et donc à opérer une différence de traitement entre travailleurs. Une telle différence n'est en rien justifiée, vu les prestations de travail sous contrat de travail opérées en Belgique, pour le compte d'un employeur établi en Belgique. Le principe d'égalité de traitement consacré par le Règlement 492/2011 consacre d'ailleurs l'égalité de traitement entre travailleurs européens, prescrivant en son art. 7.1 que « *Le travailleur ressortissant d'un Etat membre ne peut, sur le territoire des autres Etats membres, être, en raison de sa nationalité, traité différemment des travailleurs nationaux, pour toutes conditions d'emploi et de travail* », et que « *Il y bénéficie des mêmes avantages sociaux et fiscaux que les travailleurs nationaux* » (article 7.2.). Or, il n'y a pas d'égalité de traitement s'il peut exister des distinctions entre travailleurs quant au droit au double pécule.
- Le ROYAUME D'ESPAGNE ne peut se plaindre d'une différence de traitement entre lui-même et l'Etat belge, puisque ce dernier est tenu d'assurer le paiement d'un double pécule. Le régime légal visé par l'exception litigieuse doit donc être un régime légal belge. Or, le ROYAUME D'ESPAGNE n'a pas été soumis à un autre régime légal belge. L'exception n'est donc pas applicable.

75. A supposer – *quod non* – que le régime légal espagnol soit le régime applicable aux vacances annuelles comme le soutient le ROYAUME D'ESPAGNE, il n'en demeure pas moins que la législation belge sur les vacances annuelles, vu sa nature (contenant des dispositions protectrices impératives en faveur du travailleur et reconnues par la Cour de cassation comme une loi de police<sup>56</sup>), s'applique également, fût-ce en complément à la loi espagnole.

---

<sup>56</sup> Cass., 22 février 1999, S.97.0123.N

Le ROYAUME D'ESPAGNE reconnaît d'ailleurs que « *les dispositions impératives et les lois de police belges continuent à s'appliquer si elles sont plus favorables que les dispositions espagnoles* ».

Or, en l'espèce, contrairement à ce que soutient le ROYAUME D'ESPAGNE, les travailleurs ne bénéficient pas d'un régime assurant une protection équivalente à celle assurée par le régime belge puisqu'ils ne bénéficient pas d'un double pécule de vacances. Le fait que le régime espagnol prévoit éventuellement un nombre de jours de vacances supérieur à celui prévu par le régime belge est sans incidence. Les normes de droit espagnol citées par le ROYAUME D'ESPAGNE (article 7 de l'Accord du 3 décembre 2007 et article 38 du Décret royal législatif 2/2015 du 23 octobre 2015<sup>57</sup>) ne prévoient ainsi, au titre des « *vacaciones anuales* », que le droit à une absence rémunérée. En d'autres termes, le régime légal de vacances annuelles espagnol ne prévoit aucun droit équivalent au double pécule, le droit étant limité à l'absence rémunérée. Les « *pagas extraordinarias* » ne peuvent être assimilées à un « *double pécule* ». Leur objet, leur calcul et leur régime de paiement ne sont pas similaires aux règles de calcul et de paiement du double pécule de vacances belge (voir article Décret royal législatif 2/2015 - ci-après).

76. A titre subsidiaire, le ROYAUME D'ESPAGNE demande à la cour de poser deux questions préjudicielles à la cour constitutionnelle. Il justifie cette demande par les éléments suivants :

- D'une part, les employeurs publics en Belgique et les employeurs des membres du personnel des ambassades en général, et de la Représentation Permanente du ROYAUME D'ESPAGNE en particulier, sont comparables : dans les deux cas, l'employeur est un employeur public, qui exerce l'autorité publique. Dans les deux cas, un régime spécifique de vacances existe pour les membres du personnel. Or, la raison de l'exclusion des membres du personnel qui bénéficient d'un autre régime de vacances est précisément qu'ils bénéficient déjà d'un régime de vacances. Cette différence de traitement n'a aucune justification raisonnable, et elle est disproportionnée : en effet, elle peut avoir pour conséquence qu'un employeur public doive à la fois payer les avantages du régime espagnol et du régime belge de vacances, et qu'il soit dès lors moins bien traité que l'employeur public belge, qui doit uniquement financer son propre régime de vacances. Il y aurait un abus de droit dans cette situation ;
- D'autre part, les employeurs privés belges et les employeurs de membres du personnel des ambassades sont traités de la même manière, alors qu'ils ne sont pas comparables dans la mesure où les employeurs privés ne doivent financer qu'un seul régime de vacances. Aucune justification raisonnable à cette identité de traitement ne peut être trouvée.

---

<sup>57</sup> Pièce 5 du dossier du ROYAUME D'ESPAGNE.

77. La cour estime qu'il n'y a pas lieu de poser les questions préjudicielles formulées dans le dispositif des conclusions du ROYAUME D'ESPAGNE à la cour constitutionnelle pour les motifs suivants :

- Les deux questions portent sur une prétendue différence de traitement entre les employeurs publics ou privés belges et « *les employeurs publics étrangers de membres du personnel bénéficiant d'un autre régime de vacances* ». Or, il a été démontré ci-avant que les membres du personnel recrutés en Belgique par le ROYAUME D'ESPAGNE ne peuvent être tenus comme bénéficiant d'un « *autre régime de vacances* » que celui belge.
- L'application des lois coordonnées comme base légale du droit au double pécule de vacances n'entraîne aucun traitement défavorable dans le chef du travailleur, susceptible d'affirmer l'existence d'une différence de traitement entre les catégories d'employeurs cités. Le régime de vacances espagnol ne comprend pas de droit au double pécule alors qu'il existe dans les régimes privés mais aussi publics belges, et plus spécifiquement concernant ces derniers, celui applicable aux agents occupés par l'Etat Fédéral belge. Le ROYAUME D'ESPAGNE n'a donc pas à « *financer* » des avantages similaires (le double pécule) qui découleraient de l'application conjointe de deux régimes légaux.
- En réalité, c'est dans l'interprétation vantée par le ROYAUME D'ESPAGNE (qui vise à le dispenser du paiement du double pécule) qu'une différence de traitement existe entre les travailleurs comparables (occupés sous contrat de travail en Belgique), selon que leur employeur serait ou non un Etat étranger, comme déjà indiqué ci-avant. Sur ce point, il a été constaté ci-avant que le régime belge des vacances annuelles applicable au personnel de la fonction publique fédérale prévoit des avantages largement plus importants que le régime espagnol, puisqu'il assure davantage de jours de congé que le droit espagnol et, de plus, un paiement supplémentaire (le double pécule) non prévu par le droit espagnol.
- En conclusion, la norme sur laquelle la question posée porte ne viole manifestement pas le principe d'égalité et de non-discrimination, cette question n'étant en outre absolument pas indispensable pour trancher le litige.

#### VI.5. Le droit au double pécule de vacances

##### VI.5.1. Les principes applicables

78. L'article 38 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés prévoit que l'employeur paie à l'employé qui prend ses vacances :

- 1° la rémunération normale afférente aux jours de vacances;

2° un supplément égal, par mois de service presté ou assimilé à du travail effectif, au cours de l'exercice de vacances, à 1/12 de 92 p.c. de la rémunération brute du mois pendant lequel les vacances prennent cours.

79. L'article 38bis AR précise que, pour l'application de cette section, la partie de la rémunération ne servant pas de base au calcul des cotisations de sécurité sociale visées à l'article 38, § 2 ou § 3, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés n'est pas prise en compte pour le calcul du montant du pécule de vacances ainsi que le complément salarial prévu par la convention collective du travail conclue en vertu de l'article 353bis/4 de la loi-programme du 24 décembre 2002 durant les périodes d'adaptation temporaire du temps de travail de crise.

80. La Cour de cassation a précisé, dans un arrêt du 26 septembre 2005<sup>58</sup> la portée de cet article 38bis :

- D'une part, elle confirme sa jurisprudence antérieure quant à la rémunération à prendre en considération pour le calcul des pécules : « *Qu'en l'absence de toute autre définition, il y a lieu de se fonder sur la notion générale de la rémunération applicable dans le droit du travail* ».
- D'autre part, elle confirme que la modification légale ne vise qu'à exclure certains éléments de cette rémunération : « *il s'ensuit que le terme de "rémunération brute" au sens des articles 38, 2°, et 46 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 précité vise tout avantage accordé par l'employeur en contrepartie des prestations de travail effectuées en exécution du contrat de travail, à l'exclusion des avantages qui n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale* ».

81. Il s'en déduit que le double pécule de vacances ne constitue pas une rémunération à proprement dite, puisqu'il se calcule sur celle-ci (et est d'ailleurs exclu du champ d'application de la loi du 12 avril 1965). Il est ainsi considéré comme un avantage acquis au sens de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978. Sur le plan de la sécurité sociale belge, le « double » pécule de vacances n'est pas non plus une rémunération<sup>59</sup>. Il n'est pas soumis aux cotisations ordinaires de sécurité sociale. Il fait l'objet d'une retenue de sécurité sociale (13,07% sur une partie du « double pécule »<sup>60</sup>), affectée au Fonds pour l'équilibre financier de la sécurité sociale. En conséquence, le montant payé au titre de double pécule n'est pas pris en considération pour la fixation du montant de la pension, des allocations de chômage ou des indemnités d'incapacité/invalidité.

---

<sup>58</sup> Cass., 26 septembre 2005, S.04.0163.N, J.T.T 2006, p.43

<sup>59</sup> Art. 19, § 1e, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, qui assimile uniquement le simple pécule à de la rémunération (« la partie du pécule qui correspond à la rémunération normale des jours des vacances »).

<sup>60</sup> Art. 39 de la loi établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés. Le double pécule des employés n'est soumis à la retenue personnelle qu'à concurrence de 85% de son montant

### VI.5.2. Nature des « pagas extraordinarias »

82. Les « pagas extraordinarias » sont prévues à l'article 31 du Décret royal législatif 2/2015<sup>61</sup>. Cette disposition prévoit que :

« Article 31. Gratificaciones extraordinarias

*Le travailleur a droit à deux « gratificaciones extraordinarias » par an, une à l'occasion des fêtes de Noël et l'autre dans le mois fixé par une convention collective ou par un accord entre l'employeur et les représentants légaux des travailleurs. De même, le montant de ces gratifications sera déterminé par convention collective.*

*Néanmoins, il peut être convenu dans une convention collective que les « gratificaciones extraordinarias » sont accordées en douze mensualités ».*

83. L'article 31 figure dans le chapitre consacré à la rémunération (« Salarios y garantías salariales »), au titre des « Gratificaciones extraordinarias ». Cette disposition est totalement indépendante de l'article 38 consacré aux « Vacaciones anuales », qui figure dans une autre section du Décret (« Tiempo de trabajo » - Temps de travail). L'article 31 n'affirme en outre nullement que ces « gratificaciones extraordinarias » constituent un complément au droit aux congés payés visés par l'article 38.

84. Par ailleurs, selon les documents déposés en première instance par le ROYAUME D'ESPAGNE, la date concrète de paiement fixée par la loi trouve son origine dans la tradition chrétienne (commémoration de la naissance du Seigneur et de l'An-Neuf)<sup>62</sup>. L'auteur précise ainsi que la volonté qui sous-tend ce droit est d'octroyer au travailleur un revenu supplémentaire, une rémunération plus élevée, à des dates où, traditionnellement, on dépense plus comme conséquence de certains usages déterminés, de rites ou de fêtes. Il ne s'agissait pas d'octroyer un complément pour les vacances annuelles.

---

<sup>61</sup> Le Décret et une traduction en français d'extraits de celui-ci figurent en pièce 5 du dossier du ROYAUME D'ESPAGNE

<sup>62</sup>Dans un article publié sur le net relatif à l'histoire de ces pagas extraordinarias (« ¿Cuál es el origen de la 'paga extra'? » - disponible à l'adresse suivante <https://blogs.20minutos.es/yaestaellistoquetodolosabe/cual-es-el-origen-de-la-paga-extra/> - consultation du 17 01 2018), il est précisé qu'elles sont apparues en 1944, à l'initiative de Franco, qui voulait par cette prime compenser la baisse des salaires et du pouvoir d'achat consécutive à la Guerre civile. La première prime a été payée en décembre 1944, à Noël, pour commémorer la naissance du Seigneur. Devant le succès de l'opération, elle a été renouvelée l'année suivante et a été généralisée à l'ensemble des travailleurs. En 1947, il a été décidé d'octroyer une seconde prime, cette fois en commémoration du jour d'« el Alzamiento Nacional » (une fête franquiste célébrant l'échec du coup d'état des 17 et 18 juillet 1936, qui a mené au début de la Guerre civile). Cette seconde prime s'appelait alors communément « la paye du 18 juillet ». Après la dictature et l'arrivée de la démocratie, ces primes ont été maintenues ; voir aussi [Pagas extras en España: cómo, cuándo y por qué se cobran | indeed.com España](https://www.indeed.com/espa%C3%B1a/pagas-extras-en-espa%C3%B1a-c%C3%B3mo-cu%C3%A1ndo-y-por-qu%C3%A9-se-cobran)

85. Le calcul des « *pagas extras* » en Espagne est principalement basé sur le salaire de base et les conventions collectives applicables. Pour déterminer le montant, il faut tenir compte du salaire annuel brut, qui comprend à la fois le salaire de base et d'éventuels compléments de salaire. Ce montant est divisé par le nombre total de paiements, qui sont généralement de 14 : 12 mensuels plus deux extraordinaires. Dans le cas de paiements au prorata, le montant correspondant aux paiements supplémentaires est distribué mensuellement, en plus du salaire régulier<sup>63</sup>.

86. Au niveau fiscal et de la sécurité sociale, les « *pagas extras* » sont aussi taxées comme de la rémunération<sup>64</sup>:

*« Les paiements supplémentaires en Espagne sont soumis à l'impôt, en particulier à la retenue de l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPF), car ils sont considérés comme faisant partie du salaire du travailleur<sup>65</sup>. Ces paiements extraordinaires sont imposés comme des revenus du travail et sont inclus dans la déclaration de revenus de l'employé, ce qui affecte le résultat final de la déclaration. La retenue à la source de l'impôt sur le revenu des personnes physiques est calculée en fonction du salaire mensuel et de la situation personnelle de chaque travailleur, ce qui permet d'ajuster le pourcentage de retenue si vous souhaitez éviter des paiements supplémentaires lors du dépôt de la déclaration annuelle.*

*De plus, les paiements supplémentaires contribuent à la Sécurité Sociale sur une base mensuelle, qu'ils soient perçus au prorata ou non. Cela signifie que chaque mois, la cotisation correspondant à la fraction des paiements extraordinaires est versée, étant intégrée dans l'assiette de cotisation du travailleur. Toutefois, d'autres cotisations telles que celles relatives aux risques communs ou au chômage spécial ne s'appliquent pas. »<sup>66</sup>.*

### VI.5.3. Application en l'espèce

87. Il résulte des éléments repris ci-avant que Monsieur A. a droit à un double pécule de vacances, les « *pagas extras* » ne pouvant être assimilées à un double pécule de vacances.

88. Le ROYAUME D'ESPAGNE soutient toutefois que le montant du double pécule de vacances lui revenant le cas échéant serait égal à zéro puisqu'en application de l'article 38bis de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, seules les rémunérations et avantages soumis au calcul des cotisations de sécurité sociale belge entrent dans la base de

---

<sup>63</sup> [Pagas Extras en España: Guía Práctica para Empresas y Calculo - Lawants](#) – traduction Google translate

<sup>64</sup> <https://laboralpensiones.com/todo-sobre-las-pagas-extras/>

<sup>65</sup> Nous soulignons

<sup>66</sup> Traduction google translate

calcul du double pécule de vacances. Or, Monsieur A. n'est pas assujetti à la sécurité sociale belge mais bien à la sécurité sociale espagnole.

89. La cour ne peut suivre ce raisonnement qui procède d'une lecture erronée de l'article 38bis. En effet :

- L'article 38bis ne définit pas la base de calcul des pécules de vacances, qui est la rémunération entendue comme la contrepartie du travail. Il se limite à exclure les avantages (correspondant à cette notion de rémunération) qui n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, visant ainsi ceux exclus par la législation en la matière ;
- En l'espèce, la base de calcul applicable et revendiquée est la rémunération mensuelle en espèces (« *sueldo base* » au code 11 des fiches de paie avant la « *restructuration* » de la paie et les triennales du code 15 et le cas échéant 16). Il ne s'agit pas d'avantages susceptibles d'être visés par l'article 38bis, mais d'une rémunération au sens strict. Ce salaire constitue évidemment, outre une rémunération au sens du droit du travail, la base de calcul des cotisations de sécurité sociale selon la législation applicable. Elle n'est en rien exclue par la réglementation fixant cette dernière base de calcul. Pour le surplus, la réglementation n'exige pas que des cotisations de sécurité sociale aient été effectivement calculées et payées.

90. Reste encore à déterminer la base de calcul du double pécule de vacances. Selon Monsieur A., il s'agit de la rémunération annuelle totale, en ce compris les « *pagas extraordinarias* ». Selon le ROYAUME D'ESPAGNE, le calcul doit être basé sur la rémunération de base, à l'exclusion des « *pagas* ».

91. L'article 3 du contrat de travail de Monsieur A. dispose que la rémunération annuelle brute de Monsieur A. s'élève à 532.850 BEF, en ce compris les « *pagas extraordinarias* ». Cette rémunération annuelle brute correspond à celle visée à l'article 38,2° de l'arrêté royal du 30 mars 1967, puisque selon la cour de cassation, « *le terme de "rémunération brute" au sens des articles 38, 2°, et 46 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 précité vise tout avantage accordé par l'employeur en contrepartie des prestations de travail effectuées en exécution du contrat de travail, à l'exclusion des avantages qui n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale* ». Or, comme indiqué ci-avant au point VI.5.2., les « *pagas extras* » sont considérés comme de la rémunération pour le calcul des impôts et des cotisations de sécurité sociale en Espagne. Les « *pagas extras* » ne doivent donc pas être exclues de la base de calcul du double pécule de vacances.

92. Cela signifie donc que, pour la période avant 2015, le double pécule de vacances doit être calculé sur la rémunération annuelle brute totale, en ce compris les « *pagas extras* » et qu'il n'y a pas lieu de déduire du montant du pécule de vacances dû les montants payés à titre de « *pagas extras* ».

93. Pour la période prenant cours l'année 2015, le ROYAUME D'ESPAGNE a versé un double pécule de vacances à Monsieur A. mais celui-ci n'a pas été calculé correctement, puisque le ROYAUME D'ESPAGNE a simplement transformé les « *pagas extras* » en double pécule de vacances. Le montant du double pécule de vacances ne tient donc pas compte des « *pagas extras* », qui font partie de la rémunération annuelle brute totale de Monsieur A. en exécution de son contrat de travail, ce qui n'est pas correct.

94. Le ROYAUME D'ESPAGNE tente encore de soutenir que Monsieur A. a renoncé au paiement du double pécule de vacances à partir de 2015 à défaut d'avoir agi à bref délai face à la restructuration salariale unilatéralement imposée par la communication du 24 juin 2015.

95. Ce moyen ne peut être retenu pour les motifs suivants :

- D'une part, il n'y a pas en l'espèce de modification de la rémunération convenue. Cette rémunération a été maintenue en intégralité, le seul changement portant sur la ventilation de cette rémunération en codes salariaux sur les fiches de paie. Le courrier du Ministère des Affaires étrangères du 10 avril 2015<sup>67</sup> le confirme puisqu'il évoque « *un ajustement* » « *laissant inchangé le montant global annuel que chaque travailleur percevait et qui correspond au contrat de travail individuel* ». En l'espèce, l'irrégularité commise porte sur le non-paiement du double pécule de vacances ;
- Le ROYAUME D'ESPAGNE a fait grand cas, en invoquant l'autorité de chose jugée, des décisions prononcées par les juridictions espagnoles. Or, ces procédures sont justement l'expression du désaccord des travailleurs concernant la « *restructuration* » de leur rémunération.
- A cet égard, il convient de préciser que l'action en question n'a pas été introduite (pour la première fois) en avril 2017. Il résulte en effet explicitement des décisions produites que l'action a été d'abord introduite devant une autre juridiction espagnole (l'Audience Nationale), et ce le 24 juillet 2015 (soit dans le mois de la communication interne du 24 juin 2015, et avant même la paie de juillet, où le code 11 est réduit pour la première fois). Si l'action a ensuite été introduite (le 21 avril 2017) devant le Tribunal du travail de Madrid, c'est en raison d'un déclinatoire de compétence avancé par l'appelant devant l'Audience Nationale, reçu par une première décision le 1er octobre 2015, décision d'incompétence confirmée par le Tribunal Suprême le 30 mars 2017. La première réaction est donc intervenue un mois après la communication ;
- Enfin, le silence du travailleur est insuffisant pour conclure à une renonciation. Tel est l'enseignement de l'arrêt de la Cour de cassation du 9 novembre 2015<sup>68</sup> qui rappelle que, si le Juge peut retenir un accord tacite, il ne peut le faire que dans le respect du

---

<sup>67</sup> Pièce 1.5. de Monsieur A.

<sup>68</sup> Cass., 9 novembre 2015, RG S.13.0042.N

principe général de droit selon lequel la renonciation ne se présume pas: « *la renonciation à un droit ne se présume pas et ne peut se déduire que de faits qui ne sont susceptibles d'aucune autre interprétation* ».

## VI.6. En ce qui concerne la prescription

### VI.6.1. Principes

96. L'article 46ter des lois coordonnées en matière de vacances annuelles du 28 juin 1971 prévoit que « *l'action en paiement du pécule de vacances à un employé ou à un apprenti-employé se prescrit par trois ans à compter de la fin de l'année de l'exercice de vacances à laquelle se rapporte ce pécule de vacances* ».

97. Toutefois, l'article 26 du Titre préliminaire du Code de procédure pénale dispose que « *L'action civile résultant d'une infraction se prescrit selon les règles du Code civil ou des lois particulières qui sont applicables à l'action en dommages et intérêts. Toutefois, celle-ci ne peut se prescrire avant l'action publique.* »

En vertu de l'article 2262bis de l'ancien Code civil, la prescription est de 5 ans.

Pour être applicable, cette disposition requiert l'existence d'une action civile résultant d'une infraction.

98. Le non-paiement des pécules de vacances constitue une infraction pénale : l'article 54, 2<sup>e</sup> des lois coordonnées prévoyait en effet des sanctions pénales pour « *l'employeur, ses préposés ou mandataires qui n'ont pas payé les pécules de vacances dus ou qui ne les ont pas payés dans les délais et selon les modalités réglementaires* ».

Le Code pénal social, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2011, prévoit en son article 162, relatif au paiement de la rémunération des travailleurs, à l'alinéa 1er, 3<sup>o</sup> que « *Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui n'a pas payé les pécules de vacances dus ou ne les a pas payés dans les délais et selon les modalités réglementaires prescrites par les lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnées le 28 juin 1971.* »

99. Pour que l'existence d'une infraction soit reconnue, ses éléments constitutifs doivent être réunis : il s'agit de l'élément matériel et de l'élément moral.

En droit pénal social, la plupart des infractions étant des infractions dites « *réglementaires* », il est indifférent que l'intéressé ait ignoré l'infraction dès lors que celle-ci ne requiert pas de volonté spéciale. Les infractions qui exigent un élément moral particulier, à savoir un dol général ou spécial, sont peu fréquentes. Dans le cas d'une infraction réglementaire, l'élément moral ou fautif se déduit du non-respect par le prévenu du prescrit légal,

déoulant de l'adoption du comportement matériel prohibé ou de l'omission de celui que la loi impose<sup>69</sup>.

100. Dans un arrêt du 21 février 2018<sup>70</sup>, la Cour de cassation a précisé la notion d'élément moral dans le cadre d'une infraction réglementaire et les causes de justification possibles:

*« l'élément moral de l'infraction visée à l'article 226, alinéa 1er , 1°, c, du Code pénal social, autrement dit la faute que la loi punit, consiste dans le fait d'avoir manqué à l'obligation de faire des déclarations qui sont exactes et complètes.*

*La preuve de cet élément peut, en principe, être déduite du seul constat que les déclarations de l'employeur sont inexactes ou incomplètes, lorsque ce dernier ne rend pas suffisamment plausible qu'en raison d'une cause de justification, comme l'ignorance ou l'erreur invincibles, il n'a pu éviter de produire de telles déclarations.*

*Ainsi, l'employeur ne sera pas coupable de l'infraction visée à la disposition précitée s'il invoque avec vraisemblance que tout employeur raisonnable et prudent, placé dans les mêmes circonstances de fait et de droit, aurait également remis des déclarations inexactes ou incomplètes ». La preuve de l'élément peut, en principe, être déduite du seul constat que les déclarations de l'employeur sont inexactes ou incomplètes, lorsque ce dernier ne rend pas suffisamment plausible qu'en raison d'une cause de justification, comme l'ignorance ou l'erreur invincibles, il n'a pu éviter de produire de telles déclarations. »*

101. Comme indiqué par la cour de cassation, l'erreur invincible peut donc constituer une cause de justification.

L'erreur ou l'ignorance ne constitue une cause de justification que si elle est invincible, c'est-à-dire s'il peut être déduit des circonstances que celui qui s'en prévaut a agi comme l'aurait fait toute personne raisonnable et prudente placée dans la même situation. La jurisprudence rendue sur le sujet se révèle assez diversifiée. Il est communément admis que les erreurs liées à la complexité de la législation sociale ne peuvent être qualifiées d'erreurs invincibles, dès lors que l'employeur a l'obligation de s'informer quant à ses obligations légales.<sup>71</sup>

#### VI.6.2. Application en l'espèce

102. Dans son jugement du 1<sup>er</sup> septembre 2020, le tribunal a constaté que l'omission de payer les pécules de vacances perdurait depuis le début des relations contractuelles et que l'élément matériel constitutif de l'infraction était donc établi, de même que l'élément moral, qui se déduit de la seule circonstance que le fait a été matériellement commis. Le tribunal a

---

<sup>69</sup> Conclusions avocat général Vandermeersch avant Cass., 21 février 2018, Pas., 2018, n° 111

<sup>70</sup> Cass., 21 février 2018, Dr. pén. entr., 2018/3, p. 219

<sup>71</sup> H. DECKERS et A. MORTIER, « Les conséquences du non-paiement de la rémunération par l'employeur », Ors. 2018/2, p. 13

toutefois considéré que Monsieur A. ne démontrait pas l'unité d'intention qui permettrait de considérer que les différentes infractions constituent un même fait et qu'en conséquence le délit collectif ou continué n'était pas établi. Dès lors, la prescription de l'action civile ne pouvait commencer à courir qu'à partir de chaque infraction; l'action est donc prescrite pour la période antérieure au 22 décembre 2012 (la citation a été signifiée le 22 décembre 2017).

103. Monsieur A. n'a pas fait appel incident sur ce point. Dans ses conclusions, il confirme que c'est à juste titre que le tribunal a fait application du délai de prescription de 5 ans.

104. Le ROYAUME D'ESPAGNE soutient de son côté que le délai de prescription est le délai de 3 ans prévu à l'article 46<sup>ter</sup> des lois coordonnées du 28 juin 1971. Il considère que la preuve des éléments constitutifs de l'infraction n'est, en l'espèce, pas rapportée, de sorte que Monsieur A. ne pouvait se fonder sur les règles de prescription de l'action civile découlant d'une infraction pénale. Il fait valoir que l'élément intentionnel est absent en l'espèce étant donné que Monsieur A. a bénéficié du régime espagnol de vacances annuelles. Dans le cadre de ce régime, il a reçu – en sus de ses nombreux jours de vacances – un double pécule de vacances espagnol sous la forme de paiements supplémentaires aux mois de juin et de décembre (« *pagas extraordinarias* »). Or, il est confirmé par la jurisprudence qu'un régime de vacances avantageux ne peut être cumulé avec le double pécule de vacances.

Le ROYAUME D'ESPAGNE soulève en tout état de cause l'erreur invincible basé sur les motifs suivants :

- « *le concluant est une administration publique espagnole, qui est donc nécessairement moins au fait que la législation belge que les autres employeurs* », et,
- « *la législation relative aux vacances annuelles est d'une très grande complexité et manque de clarté* ».

105. Ces arguments ne peuvent être pris en considération en l'espèce. En effet :

- Il a été démontré ci-avant que les doubles pécules étaient dus et que l'allégation selon laquelle les primes dites « *pagas extraordinarias* » constitueraient un « *double pécule espagnol* » ne peut être suivie. Les éléments constitutifs de l'infraction sont donc réunis.
- Par ailleurs, il faut constater que le ROYAUME D'ESPAGNE devait payer les doubles pécules et que c'est volontairement qu'il ne l'a pas fait.
- Concernant l'erreur invincible, il s'agit de savoir si le ROYAUME D'ESPAGNE s'est comporté comme le ferait tout employeur normalement prudent et diligent. A cet égard, il est totalement insuffisant de s'en référer à sa qualité d'Etat étranger, à la

prétendue complexité de la réglementation ou encore à un arrêt de la cour du travail de Bruxelles du 3 février 2010<sup>72</sup>. Comme l'a rappelé la Cour dans l'arrêt du 19 juillet 2022 : le ROYAUME D'ESPAGNE est tenu « *de s'informer sur ses obligations comme doit le faire tout employeur raisonnable et prudent, belge comme étranger* ». Or, le ROYAUME D'ESPAGNE ne dépose pas la moindre preuve de démarche qu'elle aurait effectuée pour s'enquérir sur le droit applicable. Cette attitude n'est pas celle d'un employeur normalement prudent et diligent, de sorte que les « *circonstances* » alléguées sont étrangères à la notion d'erreur invincible.

- Alors qu'il a été interpellé à plusieurs reprises par la Commission des bons offices, le ROYAUME D'ESPAGNE n'a pas contesté la déduction du double pécule de vacances.

106. Il y a donc lieu de confirmer le jugement en ce qu'il a considéré qu'il convenait d'appliquer un délai de prescription de 5 ans à partir du 22 décembre 2012.

#### VI.7. Détermination des montants dus à Monsieur A. par le ROYAUME D'ESPAGNE à titre de double pécule de vacances

107. Tenant compte des éléments repris dans le jugement du 1<sup>er</sup> septembre 2020, Monsieur A. a chiffré le montant dû par le ROYAUME D'ESPAGNE à titre d'arriérés de double pécule de vacances. Il retient les éléments suivants :

- Les pécules sont prescrits pour la période antérieure au 22 décembre 2012 ;
- Il est donc certain que les doubles pécules relatifs aux années de vacances 2013 et suivantes ne sont pas couverts par la prescription ;
- Pour l'année 2012, cela dépend du moment où les vacances principales ont été prises (cf. l'article 45 de l'arrêté royal). Les fiches de paie ne mentionnant pas ces journées, cette date ne peut être arrêtée sur la base des éléments au dossier, de sorte que (également en vue d'éviter une source de contestation), le montant provisionnel est arrêté sur la base des pécules dus pour les années (de vacances) 2013 et suivantes.
- Le montant a été calculé sur la base des fiches de paie au dossier de 2013 à 2020.

108. Monsieur A. expose dans ses conclusions la méthode de calcul adoptée :

« *Le calcul, détaillé ci-après, a été opéré sur la base des principes suivants :*

- *Pour les pécules des années (de vacances) 2013 et 2014 :*

---

<sup>72</sup> Pièce du dossier commun du ROYAUME D'ESPAGNE.

- *Base de calcul : le montant repris au code 11 et au code 15 (« triennale »), sur la fiche de paie du mois de juin ;*
- *Calcul : 92 % de la base de calcul, ou une fraction (x/12ème) de 92%, s'il n'a eu pas de prestations (de travail ou assimilées) l'année précédente (exercice de vacances)*
- *Pour les pécules des années (de vacances) 2015 et suivantes : le calcul est similaire, sous réserve de la correction du montant repris au code 11.*

*Puisque l'opération de « restructuration » a eu pour conséquence, à partir de la paie de juillet 2015, de réduire le montant du salaire mensuel fixe repris au code 11 des fiches de paie (compensé par le montant payé au code 32), il faut neutraliser cette opération sur le plan des calculs.*

*Le montant « code 11 » à retenir ne peut pas être celui des fiches de paie à partir de juillet 2015 : depuis ce moment, il ne reprend en effet plus le salaire convenu (qui est la base de calcul des doubles pécules).*

*Vu que la modification du salaire « code 11 » est intervenue avec le paiement de juillet 2015, le montant « code 11 » à retenir est celui repris sur la fiche de paie de juin 2015 (mois qui précède les modifications opérées par l'employeur), sous réserve de l'indexation intervenue dans l'intervalle.*

- *Concernant l'indexation prise en compte dans les calculs qui suivent, il s'agit (à ce stade de la procédure) de celle telle qu'elle a été, dans les faits, appliquées par l'appelant . Sur ce point, il faut préciser que l'appelant n'applique pas correctement la règle d'indexation prévue au sein de la commission paritaire applicable (C.P. n°337). Ainsi, par exemple, l'indexation (2%) qui aurait dû intervenir en avril 2010 ne l'a pas été à ce moment. Cette discussion sur le respect de la règle sectorielle d'indexation ne concerne évidemment pas que la question de double pécule et n'a toujours pas été aplanie à l'heure du dépôt des présentes. Afin d'éviter de complexifier encore la présente affaire avec cette question spécifique, les calculs ne tiennent (à ce stade) pas compte de l'indexation qui aurait dû être appliquée mais celle qui l'a été. La chose n'implique aucune renonciation à réclamer l'application correcte de ladite règle, en ce compris concernant les « doubles pécules », qui sont appelés à être aussi régularisés dans le cadre de la discussion plus large sur l'application des règles sectorielles. Ceci explique, par ailleurs, le caractère provisionnel du montant arrêté par la voie des présentes. »*

109. Le calcul effectué par Monsieur A. aboutit au résultat suivant :

- Pour 2013 : 1.957,25 €
- Pour 2014 : 1.957,25 €
- pour 2015 : 1.987,45 €
- pour 2016 : 1.987,45 €
- pour 2017 : 1.987,45 €
- pour 2018 : 2.017,45 €
- pour 2019 : 2.082,61 €
- pour 2020 : 2.082,61 €

- TOTAL : 16.059,52 €.

110. De son côté, le ROYAUME D'ESPAGNE a également effectué un calcul des sommes qui seraient dues à titre de double pécule de vacances qui diffère par les éléments suivants :

- concernant les années de vacances 2013 et 2014, il déduit du montant à payer par année les « *pagas* » versées ;
- concernant les années de vacances 2015 et suivantes, il déduit de la somme calculée les montants repris au code de paie « 32 », ce qui revient à considérer que ce « *poste* » constituerait un « *double pécule* » ;
- concernant les années de vacances 2016 et suivantes, il retient au titre de la base de calcul la rémunération mensuelle « *réduite* ».

En conclusion, le ROYAUME D'ESPAGNE précise, qu'à titre subsidiaire, s'il devait être condamné au paiement du double pécule de vacances, le montant dû s'élèverait à un total de 2.181,18 € à titre de double pécule de vacances pour les années de vacances 2013 à 2020.

111. Le calcul opéré par le ROYAUME D'ESPAGNE ne peut être suivi pour les motifs suivants :

- Comme indiqué ci-avant, les « *pagas* » ne peuvent être déduites puisqu'elles ne constituent pas un double pécule de vacances, ni un avantage similaire à celui-ci ;
- Le ROYAUME D'ESPAGNE n'a pas payé de « *double pécule* » ; il n'y donc pas lieu d'en tenir compte pour arrêter le montant dû à Monsieur A.. C'est donc à tort que le ROYAUME D'ESPAGNE demande qu'il soit tenu compte de ces postes. Il n'a jamais payé de double pécule de vacances, mais uniquement assuré le paiement de la rémunération convenue sur base annuelle. En condamnant le ROYAUME D'ESPAGNE au paiement des pécules, la Cour n'octroie donc pas le « *double des avantages* ».
- Pour assurer une réparation adéquate des infractions commises par le ROYAUME D'ESPAGNE, il est indispensable de corriger la base de calcul, puisque le montant du salaire mensuel a été artificiellement amputé pour être « *versé* » au titre d'un « *double pécule* » qui n'en est pas un.

112. Compte tenu de ce qui a été indiqué ci-avant, il y a lieu de retenir le calcul opéré par Monsieur A. dans ses dernières conclusions, et de condamner le ROYAUME D'ESPAGNE à lui payer la somme de **16.059,52 €** à titre d'arriérés de double pécule de vacances, à augmenter des intérêts.

113. Monsieur A. demande toutefois à la cour de considérer qu'il s'agit d'un montant provisionnel et de réserver à statuer sur le montant définitif. Il fait valoir que le ROYAUME D'ESPAGNE n'a pas appliqué correctement la règle d'indexation prévue au sein de la

commission paritaire applicable (C.P. n°337). Ainsi, par exemple, l'indexation (2%) qui aurait dû intervenir en avril 2010 ne l'a pas été à ce moment. Or, cette question n'a toujours pas été tranchée.

114. La cour estime qu'il n'y a pas lieu de réserver à statuer en ce qui concerne le montant définitif des doubles pécules de vacances dus. Pour déterminer les montants dus dans le cadre de la présente procédure, il y a lieu de tenir compte des montants effectivement indiqués sur la fiche de paie qui font d'ailleurs déjà apparaître une certaine indexation de la rémunération. Même s'il fallait retenir que Monsieur A. avait droit à une indexation de sa rémunération conformément aux dispositions en vigueur au sein de la commission paritaire n°337, qui n'a pas été octroyée, encore faudrait-il constater qu'il n'a introduit aucune demande formelle à l'égard du ROYAUME D'ESPAGNE à ce sujet à ce stade et n'a pas chiffré celle-ci, ni même fourni les éléments permettant de déterminer le montant dû. Le montant calculé doit dès lors être considéré comme étant définitif.

## VI.8. Les dépens

### VI.8.1. Principes

115. L'article 1017, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code judiciaire dispose que « *Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. (...)* ».

116. Le juge doit déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de procédure, conformément aux dispositions du tarif des indemnités de procédure. Ce faisant, il ne méconnaît pas le principe dispositif<sup>73</sup>.

### VI.8.2. Application en l'espèce

117. Le ROYAUME D'ESPAGNE succombe intégralement dans le cadre de la présente procédure et doit dès lors être condamné aux dépens de l'instance.

118. Monsieur A. demande la condamnation aux sommes suivantes :

- 1.540 € à titre d'indemnité de procédure devant le tribunal ;
- 202,33 € à titre de frais de citation devant le tribunal,
- 1.650 € à titre d'indemnité de procédure devant la cour.

---

<sup>73</sup> Cass., 13 janvier 2023, C.22.0158.N, *JT*, 2023, p. 174 ; J.-F. Van Drooghenbroeck, « Indemnité de procédure et principe dispositif », *JT*, 2023, p. 175.

119. Concernant l'indemnité de procédure, la cour constate que celle-ci doit être fixée à :

- 1.320 € pour la procédure devant le tribunal (montant applicable au 29 mai 2020) ;
- 1.726,24 € pour la procédure devant la cour (montant applicable au 19 mars 2025<sup>74</sup>).

#### **VI. La décision de la cour du travail**

**PAR CES MOTIFS,**

**La Cour, statuant contradictoirement,**

- Déclare l'appel recevable et mais non fondé ;
- Confirme le jugement dont appel ;
- En conséquence, dit pour droit que Monsieur A. avait droit au paiement du double pécule de vacances à partir du 22 décembre 2012 ;
- Fixe le montant dû à titre d'arriérés de double pécule de vacances pour la période 2013 à 2020 à la somme de **16.059,52 €**, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du 22 décembre 2017 et condamne le ROYAUME D'ESPAGNE à verser cette somme à Monsieur A.;
- Condamne le ROYAUME D'ESPAGNE à payer les dépens des deux instances:
  - 1.320 € à titre d'indemnité de procédure devant le tribunal ;
  - 202,33 € à titre de frais de citation devant le tribunal,
  - 1.726,24 € à titre d'indemnité de procédure devant la cour.
- Met à charge du ROYAUME D'ESPAGNE la contribution de 20 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, pour la procédure devant le tribunal, à rembourser à Monsieur A., et une contribution de 20 € pour la procédure devant la cour, déjà payée par le ROYAUME D'ESPAGNE.

Cet arrêt est rendu et signé par :

P. B., conseiller e.m.,

---

<sup>74</sup> Voir indexation des indemnités de procédure au 1<sup>er</sup> mars 2025.

D. D., conseiller social au titre d'employeur,  
G. H., conseiller social au titre d'employé,  
Assistés de I. M., greffier

et prononcé, à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le  
13 mai 2025, où étaient présentes :

P. B., conseiller e.m.,

I. M., greffier