

Contrat de travail employé – contrat de travail signé entre le travailleur expatrié et la filiale singapourienne d'un groupe international basé dans la région liégeoise.

1. Détermination de l'employeur :  
dualité d'employeur en raison des liens étroits entre société mère/filiale et des directives, peu nombreuses mais continues, entre le travailleur expatrié et la société mère – cette circonstance a pour effet que la société mère est solidairement responsable des engagements contractuels pris par la société filiale.
2. Droit applicable :  
Art. 98 de la loi du 16 juillet 2004 – art. 3, § 1<sup>er</sup> et 6, § 2 de la loi du 14 juillet 1987 (Convention de Rome) – application du droit australien car le contrat a été exécuté de manière continue sur le territoire australien – la qualité d'employeur belge n'est pas de nature à modifier le rattachement au droit australien en application de l'article 6, § 2 en son principe.

## **COUR DU TRAVAIL DE LIEGE**

### **SECTION DE LIEGE**

### **ARRET**

**Audience publique du 28 mai 2010**

**R.G. : 2009/AL/36.423**

**8<sup>e</sup> Chambre**

**EN CAUSE :**

**Monsieur Philippe S.**

**APPELANT,**

ayant comparu par Maître Benoît de Montpellier, avocat à 1000 BRUXELLES, avenue de la Renaissance, 34, bte 1.

**CONTRE :**

**MAGOTTEAUX INTERNATIONAL S.A.,** dont le numéro d'entreprise est 0405.785.543,

**INTIMEE,**

ayant comparu par Maître Jean-Paul Lacomble, avocat à 4000 LIEGE, boulevard Frère Orban, 25.

**INDICATIONS DE PROCEDURE.**

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 23 avril 2010, notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 11 mars 2009 par le Tribunal du travail de Liège, 3<sup>ème</sup> chambre (R.G. : 374.150);
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour le 4 juin 2009 et notifiée à l'intimée le lendemain par pli judiciaire ;
- le dossier de la procédure du Tribunal du travail de Liège, reçu au greffe de la Cour le 8 juin 2009;
- les conclusions d'appel de l'intimée reçues au greffe de la Cour les 15 septembre 2009, 1<sup>er</sup> février et 1<sup>er</sup> avril 2010 et celles de l'appelant y reçues les 25 novembre 2009, 26 février (par télécopie) et 1<sup>er</sup> mars 2010 (par courrier);
- l'ordonnance sur base de l'article 747 du Code judiciaire le 28 septembre 2009 et notifiée par plis simples aux parties et à leur conseil le 30 septembre 2009 ;
- le dossier déposé par l'appelant à l'audience du 23 avril 2010;

Entendu les conseils des parties en leurs explications à cette même audience.

**MOTIVATION.**

L'arrêt est fondé sur les motifs suivants :

**1. QUANT A LA RECEVABILITE DE L'APPEL.**

Il ne résulte d'aucune pièce ni élément du dossier de procédure que le jugement dont appel ait été signifié.

L'appel, introduit dans les formes, est recevable.

**2. LES FAITS.**

La S.A. MAGOTTEAUX INTERNATIONAL, ci-après la société mère, fondée et installée à Liège, produit et commercialise principalement des boulets à usage de l'industrie (essentiellement minière).

Elle a développé pour ce faire un réseau de filiales dans le monde entier.

Par contrat de travail du 3 juillet 1991, la société MAGOTTEAUX FAR EAST, dont le siège social est établi à Singapour, mais qui exploitait à l'époque le bureau australien, a engagé l'appelant en qualité d'employé, pour une durée indéterminée (contrat de travail, pièce 1 du dossier de la société).

Ce contrat de travail dispose que l'appelant s'engage à effectuer les prestations pour MAGOTTEAUX FAR EAST à partir du siège de celle-ci (son siège en Australie), et qu'il accepte expressément d'effectuer tous déplacements et séjours à l'étranger en rapport avec les nécessités de son emploi (cfr article 1 : « *outre ses prestations de service au siège de MAGOTTEAUX FAR EAST en Australie, l'employé accepte expressément d'effectuer tous déplacements et séjours à l'étranger...* »).

Le contrat révèle que l'intention des parties était que l'appelant parte rapidement en Australie (cfr article 1 : lieu de travail en Australie, et article 6 : rémunération nette de 110.000 FB dès son installation en Australie, logement mis à disposition en Australie pour un loyer de maximum 3.500 \$ singapouriens par mois, frais de 200 \$ singapouriens par mois, achat de meubles et équipements (qui demeurent en Australie) pour un montant maximal de 14.000 \$ singapouriens compte tenu du fait que l'employé n'effectue aucun déménagement depuis la Belgique, frais d'école pour un montant déterminé par MAGOTTEAUX FAR EAST).

L'ensemble de la rémunération et des libéralités dont bénéficiait l'appelant en contrepartie de son travail était versé par la société MAGOTTEAUX FAR EAST (rémunération fixe, loyer, frais de consommation d'eau et d'électricité, contribution dans l'achat d'une voiture, prise en charge de l'achat de meubles et équipements électriques et frais d'école des enfants). Par contre, le niveau de la rémunération était fixé par la société mère.

Une clause de non-concurrence a été insérée dans le contrat (article 4), visant l'Extrême Orient et en particulier les pays couverts par MAGOTTEAUX FAR EAST et la société de droit nippon FURUKAWA MAGOTTEAUX, Etats Unis et CEE.

Jusqu'au 1<sup>er</sup> février 1992, l'appelant a presté en Belgique pour la société mère. A partir de cette date, il a été placé à la tête du bureau australien de la société MAGOTTEAUX FAR EAST. Il avait pour mission de développer ce bureau et ses activités commerciales. Il partageait l'essentiel de son temps de travail entre ses activités à son bureau de West Perth et de nombreux voyages professionnels essentiellement en Australie, et en tous cas auprès des clients de la zone Far East. Il reconnaît ne termes de citation « *qu'il gérait toutes les affaires du groupe dans cette partie du monde.* »

Pendant toute la durée de son contrat, l'appelant a résidé en Australie avec sa famille, où il est par ailleurs toujours établi (il a fait élection de domicile au cabinet de son conseil, voir citation introductive d'instance).

A partir de l'année 2005, la rémunération de l'appelant a été prise en charge par la société MAGOTTEAUX AUSTRALIE PTY LTD (créée entre-temps) et non plus la société MAGOTTEAUX SINGAPOUR PTE LTD, anciennement dénommée MAGOTTEAUX FAR EAST (soit la société singapourienne), et cela, sans qu'un avenant au contrat de travail ne soit signé.

Le 31 mai 2007, la société singapourienne a décidé de mettre fin au contrat de travail de l'appelant avec effet au 31 mai 2007 (lettre de rupture, pièce 2 du dossier de la société).

La société singapourienne a mis fin au contrat de l'appelant et la société australienne lui a versé la somme non contestée de 342.956 \$ australiens bruts, correspondant à 234.915 \$ australiens nets (soit +/- 144.120 euros), comprenant 18 mois de rémunération, plus une indemnité en contrepartie de l'obligation de non-concurrence. La rémunération mensuelle nette de l'appelant s'élevait, au moment de son licenciement à 11.986 \$ australiens nets, soit +/- 7.353,37 euros nets (18 x 11.986 = 215.748 \$ australiens).

Le montant versé à l'appelant au moment de la rupture de son contrat englobait également :

- le prix de rachat des 5 billets d'avion dont il disposait encore,
- la rémunération qui lui était due pour les jours de congé restants.

Par courrier du 28 septembre 2007, le conseil de l'appelant a informé la société mère qu'il considérait :

- qu'un lien de subordination existait entre elle et l'appelant en sorte qu'elle devait aussi être considérée comme son employeur,
- qu'en conséquence, « sa situation devrait être régularisée » en application des règles belges de la rupture du contrat de travail (courrier du 28 septembre 2007, pièce 3 du dossier de la société).

Par courrier du 29 novembre 2007, le conseil de l'appelant a précisé et chiffré ses réclamations sur base du droit belge (courrier du 29 novembre 2007, pièce 4 du dossier de la société).

Par courrier du 30 novembre 2007, le conseil de la société mère a demandé au conseil de l'appelant de lui communiquer l'ensemble des pièces de son dossier, de manière à pouvoir l'instruire (pièce 5 du dossier de la société).

Par courrier du 26 décembre 2007, le conseil de l'appelant a communiqué ses pièces au conseil de la société mère, l'informant par ailleurs qu'il avait reçu pour instruction de la citer à bref délai (pièce 6 du dossier de la société).

### **3. L'ACTION ORIGINALE.**

L'appelant a introduit une action devant le Tribunal du travail de Liège le 27 mars 2008 afin d'obtenir la condamnation de la société mère au paiement

- d'une indemnité complémentaire de préavis,
- de l'indemnité relative à l'application de la clause de non-concurrence,
- des arriérés de 13è mois qui n'ont jamais été payés,
- des pécules de vacances de départ,
- d'une régularisation des montants déjà versés à titre d'indemnité compensatoire de préavis en ce que la rémunération prise en compte par la citée était erronément calculée,
- des intérêts moratoires sur toutes ces sommes.

Il a également sollicité la délivrance des documents sociaux du chef des montants à régler ainsi que la stipulation d'une astreinte de 25 euros par jour et par document à dater de la signification du jugement à intervenir.

Aux termes de ses conclusions d'instance, il a demandé la condamnation de la société mère au paiement des montants suivants :

- 241.431 euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 10 mois de rémunération, à majorer des intérêts depuis le 31 mai 2007,
- 144.858,59 euros bruts à titre d'indemnité par application de la clause de non-concurrence, à majorer des intérêts dus depuis le 31 mai 2007, date de la rupture du contrat de travail,
- 384.277,33 euros bruts à titre d'arriérés de 13è mois, à majorer des intérêts à dater de la fin de chaque année,

- les pécules de vacances de départ, à majorer des intérêts à dater de la citation,
- 78.997,89 euros bruts à titre de régularisation de l'indemnité compensatrice de préavis déjà payée,
- les frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de préavis.

#### **4. LE JUGEMENT.**

Par jugement du 11 mars 2009, le Tribunal du travail a déclaré l'action non fondée et a condamné l'appelant aux dépens, en ce compris une indemnité de procédure de 10.000 euros.

#### **5. L'APPEL.**

L'appelant a interjeté appel contre ce jugement aux motifs que c'est à tort que le premier juge a estimé qu'il ne prouve pas l'existence des trois éléments constitutifs d'un contrat de travail alors qu'il dispose de nombreux documents dont il apparaît manifestement que ces trois éléments constitutifs d'un contrat d'emploi entre lui-même et la société mère sont bien établis et cela, tant pour ce qui concerne les prestations convenues que la rémunération ainsi que la fonction exercée en Australie laquelle était parfaitement intégrée dans l'organigramme de la société liégeoise et qu'il en référerait directement aux administrateurs de celle-ci.

Il relève que, dans le cadre de la procédure d'appel, il dépose de nombreux écrits prouvant les injonctions données par la société liégeoise et parfaitement exécutées par lui-même dans le cadre de son contrat.

C'est également à tort, selon l'appelant, que le premier juge, après avoir examiné quel droit était applicable, se borne à déclarer qu'aucun lien plus étroit n'est démontré avec la Belgique alors que pareille affirmation est en contradiction avec l'entièreté du dossier dont les pièces démontrent que tous les éléments renvoient au droit belge.

L'appelant invite, dès lors, la Cour à réformer le jugement entrepris et à condamner la société mère

- au paiement des montants repris ci-dessus au point 3 (l'action originaire),
- au paiement des pécules de vacances de départ dont il se réserve le droit de préciser les montants en cours d'instance et des intérêts légaux et judiciaires sur les sommes visées ci-dessus à calculer sur les montants bruts, à dater de leur date d'exigibilité respective, soit le 31 mai 2007, date de la rupture du contrat de travail, ou à dater de la fin de chaque année en ce qui concerne les arriérés de 13<sup>e</sup> mois, ou à dater de la citation introductive d'instance, soit le 27 mars 2008 en ce qui concerne les pécules de vacances et ce, jusqu'à complet paiement des sommes dues,
- à lui délivrer les documents sociaux suivants :
  - un C4,
  - une attestation d'emploi,
  - le décompte de toutes les sommes payées,

et à dire pour droit que cette obligation est sanctionnée par le paiement d'une astreinte de 25 euros par jour et par document à dater de la signification du jugement à intervenir.

## **6. FONDEMENT.**

### **6.1. Détermination de l'employeur dans le cadre d'une activité exercée dans un groupe international.**

#### **6.1.1. Principes.**

Les principes dégagés par la jurisprudence majoritaire sont les suivants :

Lorsque l'exercice des prérogatives de l'employeur est partagé entre deux sociétés qui font partie du même groupe international, que les mêmes personnes assurent la direction dans les deux sociétés, l'une des sociétés est représentée à l'extérieur comme une filiale de l'autre société et l'une des sociétés veille au paiement de la rémunération sur le lieu de l'occupation, alors que l'autre société veille au paiement de la rémunération sur un compte bancaire au Luxembourg, la qualité d'employeur doit être reconnue aux deux sociétés<sup>1</sup>.

Lorsque la société mère et la filiale, par leurs administrateurs communs, interviennent ensemble dans l'établissement, l'exécution et la dissolution du contrat de travail, tandis que le travailleur a été placé sous l'autorité commune des deux personnes juridiques, qui entretenaient à ce moment une confusion de fait au niveau de leur administration, leur gestion et leurs activités, et lorsque cette confusion manifeste a eu lieu durant toute l'exécution du contrat, il y a dualité d'employeurs.<sup>2</sup>

Lorsqu'un travailleur a, pour l'exécution du même travail, deux employeurs, et que l'employeur officiel, une société de droit étranger, est une filiale à 100% d'une société de droit belge, tandis que les deux sociétés exercent des activités similaires, que la direction des deux sociétés est identique, que certains ordres et la lettre de licenciement émanent de la Belgique, et que les structures de la société de droit étranger sont limitées à deux personnes, il faut considérer qu'il y a deux employeurs.<sup>3</sup>

Lorsque la société mère belge assure la gestion de différentes filiales étrangères et met le personnel de celle-ci à disposition selon les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, ou le maintient en Belgique en attendant une désignation à l'étranger, la société mère possède elle-même la qualité d'employeur, et ce même si des contrats de travail distincts ont été conclus entre les travailleurs et les filiales étrangères.<sup>4</sup>

#### **Conséquence en cas de dualité d'employeurs : solidarité.**

Lorsque deux employeurs partagent les prérogatives de l'employeur dans le cadre d'un seul et même contrat, les employeurs sont solidairement tenus au respect des obligations découlant du contrat.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> C. Trav. Liège, 8 septembre 1996, J.T.T., 1997, 151.

<sup>2</sup> C. Trav. Liège, sect. Namur, 10 novembre 2005, Chron. D.S., 2006 (extraits), 321.

<sup>3</sup> C. Trav. Liège, 6 juin 2006, J.T.T., 2006, 373, note.

<sup>4</sup> C. Trav. Bruxelles, 11 octobre 1995, Chron. D. S., 1997, 449.

<sup>5</sup> C. Trav. Anvers, 11 février 2004, Chron. D. S., 2004, 475 ; C. Trav. Liège, sect. Namur, 10 novembre 2005, op. cit. ; C. Trav. Anvers, 17 janvier 2000, Chron. D.S., 2001, 148, qui condamne solidairement les deux sociétés employeurs en vertu du principe de solidarité passive entre débiteurs commerçants.

Le simple fait que deux sociétés-employeurs soient associées l'une à l'autre n'implique toutefois pas qu'existe entre elles une solidarité au sens juridique du terme.

De même, le fait que les sociétés distinctes ont le même administrateur-délégué ne suffit pas à les déclarer toutes deux employeurs ou à les considérer comme tenues solidairement.<sup>6</sup>

La responsabilité solidaire doit en principe être expressément stipulée et non présumée, et ce également dans le cas d'une occupation simultanée sur la base de deux contrats de travail différents au service d'employeurs liés entre eux.<sup>7</sup>

Cependant, un arrêt de la Cour du travail de Liège<sup>8</sup> qui, après avoir constaté que la plus extrême confusion régnait entre deux sociétés sœurs sur le point de savoir laquelle avait la qualité d'employeur, prononce à leur encontre une condamnation solidaire qui condamne solidairement les deux sociétés employeurs en vertu du principe de solidarité passive entre débiteurs commerçants.

#### 6.1.2. En l'espèce.

L'appelant a été engagé par la filiale singapourienne le 1<sup>er</sup> octobre 1991.

Durant les premiers mois, il a travaillé à Liège au siège de la société mère et cela, jusqu'au 1<sup>er</sup> février 1992, date à laquelle il a débuté les prestations qui font l'objet du contrat signé le 1<sup>er</sup> octobre 1991 en Australie et cela, de manière ininterrompue jusqu'à la date de la rupture du contrat, le 31 mai 2007 par la société filiale singapourienne.

Il résulte des pièces déposées par l'appelant :

1. Dès le 3 décembre 1991, la société mère a entamé des démarches à l'égard du département de l'immigration d'Australie pour que l'appelant puisse travailler en Australie (III, p. 1, 2 et 3 du dossier de l'appelant).  
Le document du 3 décembre 1991 précise que l'appelant est présenté comme *Company representative* et qu'il est ingénieur (III, p. 1 du dossier de l'appelant).  
Dès le 3 décembre, la société mère sollicite un visa pour l'appelant dont il est précisé qu'il est résident *engineer et manager of branch office* pour une durée de trois ans (III, p. 2 du dossier de l'appelant).  
Le télex des autorités australiennes à l'attention de l'ambassade d'Australie à Bruxelles, en date du 28 décembre 1991 précise que l'appelant est agent local pour la société MAGOTTEAUX (III, p. 4 du dossier de l'appelant).

Il résulte de ces pièces que :

- l'appelant, bien qu'engagé au départ par la filiale singapourienne, n'y a jamais travaillé effectivement, puisque, dès le départ, il était destiné à être le représentant du groupe en Australie.
  - toutes les démarches ont été engagées par la société mère après la signature du contrat de travail avec la filiale singapourienne et avant son installation en Australie.
2. En cours de contrat, l'appelant était chargé du développement du marché asiatique du « groupe MAGOTTEAUX ». Finalement, il gérait toutes les

<sup>6</sup> C. Trav. Bruxelles, 24 octobre 1984, R.D.S., 1985, 216.

<sup>7</sup> C. Trav ; Anvers, 22 mai 1996, R.W., 1996-1997, 989.

<sup>8</sup> C. Trav. Liège, 8 juin 1998, J.L.M.B., 2000, 1415 ; dans le même sens, voy. C. Trav. Anvers, 17 janvier 2000, 17 janvier 2000, op. cit.

affaires du groupe dans cette partie du monde. Il avait une très grande autonomie de gestion mais restait en contact avec la société mère dont il recevait des instructions très générales.

3. la rupture du contrat est intervenue le 31 mai 2007 par un courrier au nom de MAGOTTEAUX PTE LTD, Block 134, Juron East Street, 13 à SINGAPORE (I, p. 2 du dossier de l'appelant), précisant la résiliation de son contrat. Ce courrier est signé par Monsieur X. et Monsieur G., tous deux administrateurs de la société mère et a été posté à Chaudfontaine. Monsieur G. est également administrateur de la branche singapourienne mais pas de MAGOTTEAUX AUSTRALIA alors que Monsieur X. est notamment administrateur de MAGOTTEAUX AUSTRALIA (IV, 3, page 3 du dossier de l'appelant).

Les liens entre la société mère et les filiales singapouriennes et australiennes par leurs administrateurs communs sont manifestement très étroits.

La société mère est intervenue activement pour organiser le départ de l'appelant en vue de son installation en Australie.

En cours de contrat, la société mère intervient régulièrement dans les relations de travail.

Les pièces déposées par l'appelant (V, p. 1 à 21, relatives au lien de subordination) prouvent à suffisance les contacts directs ininterrompus durant les 16 années de prestation entre lui-même et la société mère liégeoise. Il s'agit de rapport d'évaluation, d'instructions ou de conseils de gestion, de détermination de la rémunération.

La Cour considère qu'en l'espèce il y a eu dualité d'employeurs.

En application des principes énoncés, cette circonstance a pour effet, à l'avis majoritaire des cours et tribunaux, de créer la solidarité entre la société mère et la société filiale pour ce qui concerne l'ensemble des engagements contractuels.

Force est de constater que le seul contrat écrit figurant au dossier est le contrat liant l'appelant à la société filiale singapourienne.

La Cour estime néanmoins que la société mère est tenue solidairement de tous les engagements pris par la société filiale singapourienne aux termes du contrat de travail signé avec l'appelant le 31 octobre 1991 parce que :

premièrement, les liens entre les sociétés mère et filiale sont extrêmement étroits (voir ci-dessus),

deuxièmement, un lien de subordination existait durant toute la durée de la relation contractuelle entre la société mère et l'appelant.

#### CONCLUSION :

L'appelant avait deux employeurs solidairement tenus des engagements résultant des termes du contrat de travail conclu entre l'appelant et la filiale singapourienne le 31 octobre 1991.



## 6.2. Le droit applicable.

### 6.2.1. Principes.

#### A. Dispositions légales

1. l'article 98 de la loi du 16 juillet 2004 portant le Code de droit international privé dispose que : « *le droit applicable aux obligations contractuelles est déterminé par la Convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles, conclue à Rome le 19 juin 1980* ».

Cette convention a été approuvée par la loi du 14 juillet 1987, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 1987. Elle est applicable aux contrats conclus après le 1<sup>er</sup> janvier 1988 dans les situations comportant un conflit de lois.

2. l'article 3, § 1<sup>er</sup> de la loi du 14 juillet 1987 (convention de Rome) dispose que : « *le contrat est régi par la loi choisie par les parties. Ce choix doit être exprès ou résulter de façon certaine des dispositions du contrat ou des circonstances de la cause. Par ce choix, les parties peuvent désigner la loi applicable à la totalité ou à une partie seulement de leur contrat.* »

3. l'article 6, § 2 de la loi du 14 juillet 1987 (convention de Rome) dispose que : « (...) *à défaut de choix exercé conformément à l'article 3, le contrat de travail est régi :*

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

*b) si le travailleur n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays, par la loi du pays où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur,*

*à moins qu'il ne résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat de travail présente des liens plus étroits avec un autre pays, auquel cas la loi de cet autre pays est applicable. »*

#### B. Interprétation.

- Le lieu de l'exécution habituelle est déterminé en tenant compte de l'exécution du contrat de travail au moment où le litige survient<sup>9</sup>.
- Le lieu « *où le travailleur accomplit habituellement son travail* » a été défini par la Cour de Justice à plusieurs reprises :
  - « *celui où ou à partir duquel le travailleur s'acquitte principalement de ses obligations à l'égard de son employeur.* »<sup>10</sup>
  - « *le lieu où le travailleur a établi le centre effectif de ses activités professionnelles, en tenant compte des circonstances tel le fait d'accomplir la majorité de son temps de travail dans un pays où il dispose d'un bureau à partir duquel il organise ses activités et où il retourne après chaque voyage professionnel.* »<sup>11</sup>

<sup>9</sup> C. Trav. Anvers, 19 novembre 2001, R.W., 2003-2004, 821.

<sup>10</sup> C.J.C.E., 13 juillet 1993, affaire C-125/92, arrêt « Mulox IBC ».

<sup>11</sup> C.J.C.E., 27 février 2002, affaire C-37/00, arrêt « Weber ».

- Le droit belge n'est applicable à une relation de travail présentant des éléments d'extranéité que si le travailleur a habituellement exercé ses fonctions en Belgique ou, à défaut, si la Belgique est le lieu où se trouve l'établissement qui l'a embauché, mais à condition dans ce cas que le travailleur n'ait pas travaillé dans un seul pays.<sup>12</sup>

Ces critères de rattachement, déterminés sub a et b de l'article 6 précité, instaurent une présomption de choix de la loi applicable et permettent de localiser le contrat de façon objective. L'article 6 prévoit cependant qu'une telle localisation devra céder le pas s'il apparaît que le contrat de travail présente des liens plus étroits avec un autre pays que celui qui aura été déterminé par ces critères.

Dans ce cas, la théorie des liens plus étroits, érigée en principe général par la Convention de Rome pour les contrats autres que les contrats de travail (article 4), sera applicable. Cette possibilité de renverser la présomption vaut pour les deux hypothèses.<sup>13</sup>

La Cour du travail d'Anvers<sup>14</sup> a considéré que, « *puisque'il s'agit d'une exception au principe, ce lien plus étroit avec un autre pays doit être évident* ».

#### 6.2.2 En l'espèce.

L'appelant prétend que le droit belge serait applicable à la relation de travail litigieuse alors qu'il résulte des pièces du dossier que

- le seul contrat qui le lie au « groupe MAGOTTEAUX » a été signé avec la société filiale singapourienne pour effectuer des prestations à partir du siège du bureau australien en acceptant les déplacements à l'étranger (dans cette partie du monde – voir citation) (art. 1 du contrat – p. 1 du dossier de la société).
- l'appelant a, durant 16 années, exécuté des prestations de travail au départ de l'Australie où il réside avec sa famille, encore actuellement.

La Cour doit, dès lors, appliquer l'article 6, § 2, de la loi précitée au niveau de son principe, à savoir, le droit applicable au contrat de travail à défaut de choix des parties est la loi du pays où le travailleur effectue habituellement son travail, même lorsqu'il est temporairement détaché dans un autre pays.

Or, en l'espèce, le lieu habituel d'exécution des prestations était l'Australie en sorte qu'il convient de constater l'application du droit australien à la relation de travail de l'appelant au service de la filiale singapourienne basée administrativement en Australie.

Tous les éléments invoqués par l'appelant tendant à démontrer l'existence de liens plus étroits avec la Belgique doivent être globalement écartés dans la mesure où, de manière évidente, la relation de travail s'est déroulée durant 16 années consécutives au départ de l'Australie avec des déplacements dans cette partie du monde en exécution d'un contrat de travail écrit le liant exclusivement à la filiale singapourienne.

<sup>12</sup> C. Trav. Bruxelles, 10 octobre 2000, J.T.T., 2001, 18.

<sup>13</sup> A ce sujet, voy. F. RIGAUX et M. FALLON, Droit international privé, Larcier, 2005, p. 895 et s. et C. ENGELS, Arbeidsovereenkomsten en toepasselijk recht, Chron. D.S., 2000, pp 157-167.

<sup>14</sup> C. Trav. Anvers, 19 novembre 2001, R.W., 24 janvier 2004, p. 821 et s.

Ainsi, comme le relève très justement la société liégeoise en termes de conclusions de synthèse, les liens les plus étroits n'existent qu'avec l'Australie

- l'appelant avait pour mission de développer le bureau australien de la société MAGOTTEAUX FAR EAST et ses activités commerciales, et ensuite la société australienne (dont il a été administrateur de 1992 à 2002 et actionnaire, pages 4 à 7 de la pièce VI.3 du dossier de l'appelant) ;
- l'essentiel de ses activités se déroulait en Australie où il avait le centre de ses activités et son bureau ;
- les relations contractuelles étaient régies dans les faits par le droit australien (cf. « *payroll advices* » de l'appelant, farde IX de son dossier de pièces) :
  - « *sick leave* » et « *sick leave accruals* » (jours d'incapacité reportés) en vertu du droit australien,
  - « *holiday leave* » et « *holiday leave accruals* » (jours de vacances reportés) en vertu du droit australien,
  - « *superannuation guarantee* » australienne (notion de droit australien),
  - l'appelant n'a jamais contesté l'application du droit australien en cours de contrat,
  - le « *payroll* » étant géré entièrement par un bureau local en Australie (cf. déclaration du secrétariat social australien, pièce 10), il aurait été difficile pour le secrétariat social australien d'appliquer d'autres dispositions que celles du droit australien (en particulier des dispositions du droit belge) ;
- la rémunération était fixée en dollars australiens ;
- la rémunération était payée en Australie (à l'exception de quelques paiements effectués sur ordre de l'appelant sur son compte belge ou sur le compte de sa maman en Belgique) ;
- la rémunération a rapidement été payée par la société australienne ;
- l'appelant résidait avec sa famille en Australie (où il est par ailleurs toujours établi) et n'a presté que dans cette partie du monde à l'exception des quatre premiers mois d'exécution du contrat où la société mère a organisé son départ pour l'Australie en qualité d'expatrié ;
- etc.

Le fait que l'appelant était affilié à l'OSSOM et qu'il avait le statut d' « *expatrié* » n'est pas pertinent ou à tout le moins suffisant pour modifier cette réalité et contraindre la Cour à prendre en considération la 2<sup>e</sup> alternative de l'article 6 de la loi précitée.

En fait, le seul lien entre l'appelant et la société mère n'existe que par le fait de l'implication et de la surveillance exercées par la société mère à l'égard de la société filiale dont la gestion était confiée à l'appelant et surtout des liens étroits entre société mère et filiale.

Cette circonstance a pour unique effet que des directives sont données par la société mère à l'appelant en sa qualité de directeur australien et que celui-ci peut considérer la société mère également comme employeur.

Par contre, ces circonstances ne peuvent avoir aucune incidence sur le droit applicable lequel doit être, en application de l'article 6, § 2, a, le droit australien.

Tous les moyens invoqués ne peuvent l'être qu'au regard du droit australien, seul droit applicable à la relation de travail.

L'avis du cabinet d'avocats australiens daté du 4 décembre 2008 n'est pas plus de nature à modifier l'application de la disposition légale que le juge belge doit appliquer à savoir l'article 98, § 1<sup>er</sup> de la loi du 16 juillet 2004 portant le code de droit international privé et la Convention de Rome du 19 juin 1980.

### CONCLUSIONS :

- l'appelant a deux employeurs : la société mère et la société filiale avec laquelle le contrat écrit a été signé.
- La société mère et la société filiale sont responsables solidairement des engagements contractuels résultant du contrat écrit signé entre l'appelant et la société filiale le 31 octobre 1991.
- Le droit applicable au contrat est le droit australien en application de l'article 6, § 2 de la loi précitée en son principe parce que l'appelant a presté de travail de manière continue au départ de l'Australie durant 16 années consécutives.
- L'ensemble des demandes de l'appelant est fondé exclusivement sur le droit belge alors que les relations de travail durant l'ensemble de la période contractuelle ont été régies par le droit australien. La qualité d'employeur de la société mère n'a aucune incidence sur la détermination du droit applicable, en l'espèce, le droit australien.
- Les liens étroits entre la société mère et la filiale qui justifient les directives de la société mère à l'égard de l'appelant en sa qualité de directeur de la filiale ne constituent pas « les liens étroits » visés à titre d'exception par l'article 6, § 1<sup>er</sup>, in fine de la loi précitée et qui permettraient le rattachement au droit belge.

### DISPOSITIF.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR,**

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

**RECOIT l'appel,  
le déclare partiellement fondé,  
dit pour droit que la société MAGOTTEAUX INTERNATIONAL a qualité  
d'employeur et est solidairement tenue du respect des engagements de la société  
filiale MAGOTTEAUX FAR EAST,  
confirme le jugement entrepris pour le surplus,  
compense les dépens d'appel.**

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par la 8<sup>e</sup> Chambre de la Cour du travail de Liège, section de Liège, composée de Madame, Messieurs

Nicole COLLAER, Conseiller faisant fonction de Président,  
Jacques MABILLE, Conseiller social au titre d'employeur,  
Robert BAWIN, Conseiller social au titre d'employé,  
qui ont participé aux débats de la cause,  
assistés de Sandrine THOMAS, greffier,  
lesquels signent ci-dessous :

le greffier,

les conseillers sociaux,

le Président,

et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre, en l'annexe du Palais de Justice de Liège, sise rue Saint-Gilles, 90 c à 4000 LIEGE le **VINGT-HUIT MAI DEUX MILLE DIX**

par Madame Nicole COLLAER, Président de la chambre,  
assistée de Madame Sandrine THOMAS, Greffier, qui signent ci-dessous :

le Greffier,

le Président,