



Chambre 1
Numéro de rôle 2013/AM/440
Mxxxxx Mxxxxxx Jxxx / Rxxxxxx Dxxxxxxxxx Axxxxxx Cxxxxxx
Numéro de répertoire 2021/
Arrêt contradictoire définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
25 juin 2021**

Droit du travail – Union européenne – Personnel navigant d’une compagnie aérienne soumise au droit irlandais.

Juridictions belges déclarées compétentes pour connaître du litige opposant un membre du personnel navigant à son employeur.

Détermination du droit applicable belge.

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

Article 578, 1° du Code judiciaire.

Arrêt contradictoire, définitif.

EN CAUSE DE :

Monsieur Mxxxxx Jxxx Mxxxxx Oxxxxx, domicilié xxxxx xxxxxxxx
xx xxxx, xxxxx à xxxxx xxxxxxx, Espagne **faisant élection de
domicile à la XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX**,

**partie appelante,
demanderesse originaire,**
représentée par Madame lxxxxxxx Mxxxxxx, déléguée syndicale
porteuse de procuration ;

CONTRE :

Rxxxxxx Dxxxxxxxxx Axxxxxxxx Cxxxxxx, ci-après dénommée
Rxxxxxx, anciennement Rxxxxxx LTD, société de droit irlandais,
BCE xxxxxxxxxxxx, ayant son siège social à
XX

**partie intimée,
défenderesse originaire,**
comparaissant par son conseil Maître Gxxxxx substituant Maître
Cxxxxxx, avocat à xxxxxx.

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l’arrêt suivant :

Vu les antécédents de la procédure et notamment :

- l'appel interjeté contre le jugement prononcé contradictoirement le 4/11/2013 par le tribunal du travail de Charleroi, section de Charleroi, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour le 28/11/2013 ;
- l'arrêt prononcé le 18/3/2016 par la Cour de céans qui :
 - déclara la requête d'appel recevable ;
 - décida de surseoir à statuer sur le fondement de la requête d'appel en posant une question préjudicielle à la Cour de Justice de l'Union Européenne portant sur la compétence des tribunaux belges ;
 - renvoya la cause au rôle particulier de la 1^{ère} chambre et réserva les dépens ;
- l'arrêt prononcé le 14/9/2017 par la Cour de Justice de l'Union Européenne ;
- l'arrêt prononcé le 14/06/2019 aux termes duquel la cour de céans a :
 - statuant après l'arrêt prononcé le 14/09/2017 par la Cour de Justice de l'Union Européenne, dit, dès à présent, pour droit que les juridictions du travail belges et, partant, la Cour de céans, étaient compétentes pour trancher le litige opposant Monsieur MXXXXX OXXXXX à la société de droit irlandais Rxxxxxx Dxxxxxxxxx Axxxxxxx Cxxxxxx, anciennement Rxxxxxx LTD ;
 - déclaré d'ores et déjà la requête d'appel fondée sur ce point et partant, réformé le jugement dont appel en ce qu'il a dit pour droit que « les juridictions de l'Etat belge n'étaient pas compétentes pour connaître de la demande » ;
 - s'agissant de la détermination du droit applicable au litige, dit, dès à présent pour droit, que les dispositions impératives de droit belge ou les dispositions auxquelles il ne pouvait être dérogé par accord en vertu de la loi belge étaient applicables étant entendu, toutefois, qu'une réouverture des débats s'imposait aux fins de permettre à chacune des parties de vérifier si les montants réclamés par Monsieur MXXXXX OXXXXX à titre d'arriérés de rémunération, de pécules de vacances et du chef de la contre-valeur des chèques-repas trouvaient leur fondement dans des dispositions impératives de droit belge plus favorables que les dispositions légales du droit irlandais correspondantes ;

- la fixation de la cause après réouverture des débats à l'audience publique du 16/10/2020 et la mise en continuation à l'audience publique du 15/01/2021 puis à celle du 19/02/2021 de la 1^{ère} chambre ;
- les conclusions après mise en continuation de RXXXXXX reçues au greffe le 23/11/2020 qui renvoient, également, à celles du 15/07/2020 ;
- les conclusions après mise en continuation de Monsieur MXXXXX OXXXXX reçues au greffe le 17/12/2020 ;

Entendu la mandataire de Monsieur MXXXXX OXXXXX et le conseil de RXXXXXX, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 19/02/2021 de la 1^{ère} chambre ;

Vu l'avis écrit du Ministère public déposé au greffe de la cour le 08/04/2021 auquel RXXXXXX a répliqué aux termes de conclusions sur avis reçues au greffe le 12/05/2021 ;

Vu le dossier des parties ;

ECARTEMENT DES PIÈCES JOINTES EN ANNEXE AUX CONCLUSIONS SUR AVIS DE RXXXXXX

RXXXXXX a répliqué à l'avis écrit du Ministère public en déposant le 12/05/2021 au greffe ses conclusions en réplique à celui-ci auxquelles étaient jointes 75 pièces nouvelles non soumises à la contradiction des parties étant des copies de fiches de paie prouvant, selon la société, que Monsieur MXXXXX OXXXXX a effectivement perçu les primes de vol pour les années 2008 à 2011. La production de ces pièces avait pour objet de contredire l'affirmation du Ministère public consignée au sein de son avis selon laquelle « *il n'est pas démontré que ces primes de vol ont été payées par l'employeur* », que « *ces primes n'apparaissent pas sur les fiches de paie produites au débats* » et « *qu'il n'est pas allégué que l'employeur ne serait pas en mesure de produire les preuves de leur paiement vu le délai écoulé* ».

RXXXXXX prétend avoir découvert ces fiches de paie après la clôture de débats car les primes de vol étaient renseignées sur des fiches de paie séparées dans la mesure où elles n'étaient pas payées en même temps que le salaire de base.

Selon le prescrit de l'article 771 du Code judiciaire, « *sans préjudice de l'application des articles 767 et 772, il ne peut être déposé, après la clôture des débats, aucune pièce ou note, ni aucunes conclusions. Celles-ci seront, le cas échéant, rejetées du délibéré* ».

Par ailleurs, l'article 767 du Code judiciaire dispose que « *les répliques sur l'avis du ministère public ne sont prises en considération que dans la mesure où elles répondent à l'avis du ministère public* ».

La Cour de cassation a jugé que « *l'offre de prouver par témoins un fait dont le ministère public a affirmé qu'il n'était pas prouvé, faite dans des conclusions « contenant réplique à l'avis du Ministère public » ne constituaient pas une réplique à cet avis mais revenait à une reprise des débats entre les parties après sa clôture* ».

Elle a ajouté, en substance l'enseignement suivant : « *Le juge n'est tenu de répondre à un moyen invoqué dans des conclusions que si ces conclusions sont elles-mêmes déposées régulièrement conformément aux dispositions du Code judiciaire. En supposant qu'une telle offre de preuve testimoniale est reprise dans des conclusions régulièrement déposées, en tant que répliques à l'avis du Ministère public, le moyen en cette branche ne peut être accueilli* ». (Cass., 20/09/2004, Pas., I, p. 1368)

Très clairement, sur base de l'enseignement dispensé par cet arrêt de la Cour de cassation, la cour de céans constate que RXXXXXX ne peut être considéré comme ayant déposé régulièrement, à savoir conformément aux dispositions du Code judiciaire, des conclusions en réplique à l'avis du Ministère public : en effet, elles ont pour objet de poursuivre les débats entre parties après la clôture de ceux-ci par la production de nouvelles pièces (à savoir des fiches de paie) non soumises à la contradiction des parties avant la clôture des débats et ce après que le Ministère public ait relevé « *qu'il n'était pas démontré que les primes de vol avaient été payées par l'employeur* ».

Si d'aventure RXXXXXX estimait se trouver dans les conditions d'application de l'article 772 du Code judiciaire, il lui appartenait d'en respecter le prescrit en déposant une requête en réouverture des débats, quod non en l'espèce.

Partant de ce constat, la cour de céans décide de rejeter des débats les nouvelles pièces produites par RXXXXXX en appui à ses conclusions en réplique à l'avis du ministère public.

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

Le 21 avril 2008, Monsieur MXXXXX OXXXXX, appelant, a conclu un contrat de travail avec RXXXXXX LTD, (actuellement RXXXXXX DXXXXXXXXX AXXXXXX CXXXXXX, ci-après dénommée RXXXXXX) intimée, en qualité de « *cabin services agent* ».

Ses activités ont débuté le 1^{er} mai 2008.

Auparavant, Monsieur MXXXXX OXXXXX avait été embauché en qualité de « cabin services agent » par WXXXXXXXX IXXXXXXXXXXXX CXXXXXXXXXX, société de droit irlandais, ayant son siège social en Irlande, et spécialisée dans le recrutement et la formation de personnel de bord, mis à la disposition de compagnies aériennes commerciales.

Le siège social de RXXXXXX se situe en Irlande.

Le contrat de travail entre RXXXXXX et Monsieur MXXXXX OXXXXX est rédigé en anglais.

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

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

« La relation de travail entre RXXXXXX et vous est à tout moment régie par les lois en vigueur et telles que modifiées le cas échéant de la République d'Irlande. Les tribunaux irlandais sont compétents dans toutes les matières se rapportant à l'exécution et à la dénonciation du présent contrat. Si la présente clause devient inapplicable en raison de modifications législatives, d'une directive légale ou de tout autre changement que RXXXXXX estime substantiel, le présent contrat deviendra alors nul et non avenue et votre contrat de travail avec RXXXXXX prendra fin et une indemnité compensatrice de préavis vous sera versée ».

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

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

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

La société se réserve, également, un droit de fouille du travailleur et de ses effets personnels pendant sa journée de travail normale, à son arrivée, ou encore lors de son départ des locaux de la société ou de l'avion à la fin de la journée (article 26).

Enfin, le contrat prévoit, en son article 37, que le travailleur doit disposer d'un ordinateur équipé d'un lecteur de CD Rom pour prendre connaissance des instructions, informations et mises à jour de documents de la société.

De nombreuses références sont, également, faites au guide de RXXXXXX (qui décrit, notamment, la procédure disciplinaire applicable au personnel) et à propos duquel il est précisé qu'il ne s'intègre pas au contrat de travail avenant entre les parties.

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

Il n'est pas contesté par les parties qu'en date du 1^{er} avril 2009, Monsieur MXXXXX OXXXXX a été promu aux fonctions de « superviseur ».

Il a, toutefois, démissionné le 16 juin 2011.

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

- régularisation salariale,
- pécule de sortie,
- salaire garanti,
- frais de transport,
- remboursement de frais liés à l'achat, l'utilisation et la location de l'uniforme,
- remboursement des frais de formation,
- dommages et intérêts équivalents à la contre-valeur des chèques repas,
- augmentée des intérêts légaux et judiciaires et des frais et dépens, le tout assorti de l'exécution provisoire.

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

Par jugement prononcé le 4 novembre 2013, le tribunal du travail de Charleroi a considéré que les juridictions de l'Etat belge n'étaient pas compétentes pour connaître de cette demande.

Monsieur MXXXXX OXXXXX a interjeté appel de ce jugement.

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

Monsieur MXXXXX OXXXXX faisait grief au premier juge de n'avoir pas tenu compte du fait selon lequel la Cour de Justice de l'Union Européenne avait toujours été guidée dans l'interprétation des textes européens par l'objectif de fournir une protection adéquate à la partie contractante la plus faible du point de vue social en l'occurrence le travailleur.

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

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

Il considérait, cependant, que les tribunaux belges étaient compétents pour connaître de ce litige en application des articles 18 à 21 du Règlement 44/2001 du Conseil du 22/12/2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale et que le droit belge devait régir les relations de travail en application de l'article 6 de la Convention de Rome du 19/6/1980 (remplacée par le Règlement (CE) n° 593/2008, applicable aux contrats conclus après le 17/12/2009).

En effet, observait Monsieur MXXXXX OXXXXX, il s'estimait autorisé à invoquer la compétence des juridictions belges ainsi que le droit du travail belge (et ce nonobstant l'application du droit irlandais prévu par le contrat avenant entre parties) dès lors que la Belgique constituait l'Etat dans lequel ou à partir duquel il avait accompli habituellement son travail en s'appuyant sur l'interprétation récente de cette notion donnée par la Cour de Justice de l'Union Européenne.

Il sollicitait la réformation du jugement dont appel et postulait que :

- * la cour de céans déclare que les tribunaux belges sont compétents pour connaître de ce litige sur base des articles 18 à 21 du Règlement 44/2001 du Conseil de l'Europe du 22/12/2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale ;

- * la cour de céans déclare que le droit belge doit régir les relations de travail entre parties et ce, en application de l'article 6 de la Convention de Rome du 19/6/1980 (remplacée par le Règlement (CE) n° 593/2008, applicable aux contrats conclus après le 17/12/2009) ;
- * RXXXXXX soit condamnée à lui payer :
 - 43.755,90 € à titre d'arriérés de salaire, à augmenter des intérêts à dater du 20/6/2011 ;
 - 12.334,73 € à titre de pécule de vacances, à augmenter des intérêts à dater du 20/6/2011 ;
 - 1.924,72 € à titre de dommages et intérêts correspondant à la contre-valeur des chèques-repas ;
- * RXXXXXX soit condamnée au paiement des intérêts légaux et judiciaires sur toutes les sommes dues ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance s'il en est.

RAPPEL DE LA POSITION ORIGINALE DE RXXXXXX :

L'intimée considérait qu'il existait un lien étroit et concret entre le litige et les juridictions irlandaises pour les raisons suivantes :

- * le contrat de travail de Monsieur MXXXXX OXXXXX prévoyait explicitement au sens de l'article 6 que le travail était considéré comme effectué en Irlande dès lors qu'il accomplissait principalement ses fonctions à bord d'avions ressortissant à la législation irlandaise.
L'article 38 du contrat de travail fixait clairement la compétence des juridictions irlandaises pour chaque litige découlant du contrat et désigne le droit irlandais comme législation applicable ;
- * Monsieur MXXXXX OXXXXX avait bénéficié de la sécurité sociale irlandaise pendant toute la durée de la relation de travail ;
- * la carte d'affiliation à l'assurance hospitalisation « European Health Insurance Card » avait été remise à Monsieur MXXXXX OXXXXX dans les locaux de RXXXXXX en Irlande ;
- * conformément à l'article 35 du contrat de travail, le salaire de Monsieur MXXXXX OXXXXX avait été versé à une institution financière irlandaise. Son salaire avait été également soumis à la législation fiscale irlandaise. A aucun moment, Monsieur MXXXXX OXXXXX n'avait contesté cet état de fait ;

- * Monsieur MXXXXX OXXXXX n'avait effectué aucun vol domestique, seulement des vols internationaux à bord d'avions irlandais ;
- * Alors que Monsieur MXXXXX OXXXXX avait signé son contrat de travail en Espagne, ce dernier n'avait pris cours qu'à partir de la date à laquelle RXXXXXX avait contresigné celui-ci au siège social en Irlande ;
- * Monsieur MXXXXX OXXXXX avait exécuté ses prestations à bord d'avions irlandais soumis au droit irlandais. Le principe suivant lequel les avions ressortissaient à la compétence de la juridiction du territoire dans lequel ils étaient enregistrés a été confirmé par l'article 17 de la Convention du 7/12/1944 relative à l'aviation civile internationale signée à Chicago.

RXXXXXX ajoutait qu'elle ne disposait pas de bureau en Belgique à partir duquel le travail était organisé ou d'où des instructions étaient données à son personnel et que les informations relatives au travail de ce dernier étaient émises depuis ses bureaux sis en Irlande.

Elle estimait, ainsi, que seule la loi irlandaise devait s'appliquer avec pour conséquence que les juridictions belges n'étaient pas compétentes pour connaître de la demande originaire diligentée par Monsieur MXXXXX OXXXXX.

RXXXXXX sollicitait la confirmation du jugement dont appel.

QUANT A L'ENSEIGNEMENT DEDUIT DE L'ARRET PRONONCE LE 18/03/2016 PAR LA COUR DE CÉANS :

Par arrêt prononcé le 18/03/2016, la cour de céans estima qu'il importait, au premier chef, qu'elle se prononce d'abord et avant tout sur la compétence des tribunaux belges pour connaître de ce litige avant d'envisager la détermination du droit applicable au litige.

Le Règlement européen CE n°44/2001 du Conseil du 22/12/2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (dit Bruxelles I) constitue le cadre juridique de référence pour déterminer la juridiction nationale compétente. Ce règlement comporte une section 5 consacrée aux contrats de travail au sein du chapitre II comprenant les articles 18 à 21.

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

La Cour de céans, aux termes de son arrêt du 18/3/2016, a constaté qu'il résultait d'une jurisprudence constante de la Cour de Justice de l'Union Européenne que pour les litiges relatifs aux contrats de travail, le chapitre II, section 5, du règlement de Bruxelles I, énonçait une série de règles qui, comme il ressort du considérant 13 de ce règlement, avaient pour objectif de protéger la partie contractante la plus faible au moyen des règles de compétence plus favorables aux intérêts de cette partie.

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

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

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

Même dans une hypothèse où le travailleur ne dispose pas, dans un des Etats contractants, d'un bureau qui aurait constitué le centre effectif de ses activités professionnelles et à partir duquel il se serait acquitté de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur, la jurisprudence précitée issue des arrêts MULOX et RUTTEN demeure pertinente, dans la mesure où elle implique que, s'agissant d'un contrat de travail exécuté sur le territoire de plusieurs Etats contractants, l'article 5, point 1, de la Convention de Bruxelles, doit, au regard de la nécessité, tant déterminer le lieu avec lequel le litige présente le lien de rattachement le plus significatif aux fins de désigner le juge le mieux placé pour statuer, que d'assurer une protection adéquate au travailleur en tant que partie contractante la plus faible et d'éviter la multiplication des tribunaux compétents, être interprété comme visant l'endroit où, ou à partir duquel le travailleur s'acquitte en fait de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur (C.J.C.E, 27/2/2002, Herbert WEBER c/UNIVERSAL OGDEN SERVICES LTD, C-37/2000, § 49).

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

Se référant à une étude de Laurent GAMET, la Cour de céans a exclu, toutefois, que le lieu de travail soit l'avion et plus particulièrement l'Etat dans lequel il est immatriculé, ce rattachement étant artificiel et impraticable, pour le personnel affecté dans différents avions immatriculés dans des Etats distincts. Elle n'a pas retenu non plus le lieu d'établissement d'embauche, a fortiori lorsqu'il a été choisi par les parties. Un tel choix pourrait conduire certaines entreprises à fixer le lieu d'embauche dans un pays où le droit du travail est le moins contraignant (L. GAMET, « Personnel des aéronefs et lois sociales françaises : les compagnies low-cost dans les turbulences du droit social français », Droit social, mai 2012, pages 503 et suivantes).

La Cour de céans a, surtout, estimé que ces solutions seraient en contradiction avec l'article 6 de la Convention de Rome du 17/6/1980 (article 8 du Règlement (CE) n°593/2008, dit Rome I) qui consacre le principe de l'application de la loi du pays avec lequel le contrat de travail présente les liens les plus étroits, à défaut de choix certain de la loi applicable par les parties et au titre de loi applicable, en ses dispositions impératives (même en cas de choix différent de la part des parties), si l'ensemble de ces circonstances permettent de déterminer un tel pays (soit celui avec lequel le contrat de travail présente les liens les plus étroits) et avec l'évolution de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne, concernant les salariés mobiles en matière de transports routier et maritime, en ses arrêts KOELZSCH (C.J.U.E, 15/3/2011, KOELZSCH c/Etat du Grand-Duché de Luxembourg, C. 29-10, § 49) et VOOSGEED c/ NAVIMER SA (C.J.U.E, 15/12/2011, C 384 - 10 § 38).

La Cour de céans a relevé que la Cour de cassation de France avait, par arrêt du 11/4/2012, fait application de l'enseignement des arrêts précités de la Cour de justice, au personnel navigant des compagnies aériennes (arrêt n°1038 du 11/4/2012 de la chambre sociale de la Cour de cassation française), enseignement qui fut confirmé aux termes d'un arrêt subséquent prononcé le 4/12/2012 (Bulletin 2012, V, n° 312, www.legifrance.gouv.fr).

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

- a) Quant au lieu à partir duquel Monsieur MXXXXX OXXXXX effectuait ses missions de transport, recevait ses instructions sur ses missions et organisait son travail

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

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

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

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

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

- c) Quant au lieu où Monsieur MXXXXX OXXXXX rentrait après ses missions

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

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

Au risque de se répéter, la Cour de céans, aux termes de son arrêt du 18/3/2016, a constaté que Monsieur MXXXXX OXXXXX entamait toujours sa journée de travail à l'aéroport de Charleroi pour se rendre à une destination précise, que ce lieu soit considéré comme destination finale d'un vol aller avant son retour à Charleroi ou, au contraire, comme un aéroport de transit, à partir duquel, après le débarquement des passagers, d'autres passagers étaient accueillis pour être acheminés vers une des 21 destinations européennes de RXXXXXX, avant son retour en fin de journée à Charleroi.

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

La Cour de céans releva, aux termes de son arrêt du 18/3/2016, que se référant à des éléments de fait identiques et se fondant sur la même disposition légale (à savoir l'article 19 du Règlement (CE) n° 44/2001), les parties en tiraient toutefois, des conclusions différentes.

Compte tenu des arguments développés par chacune des parties, la Cour de céans estima qu'il existait un doute sur l'interprétation à donner à l'article 19, 2°, du Règlement n° 44/2001 du 22/12/2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (J.O., 2001, L. 12, p. 1) (plus particulièrement sur la notion de « lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail ») et ce, compte tenu, tout à la fois, des particularités liées au secteur de la navigation aérienne européenne et des spécificités propres au présent litige décrites supra.

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

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

ENSEIGNEMENT A DEDUIRE DE L'ARRET PRONONCE LE 14/9/2017 PAR LA COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPEENNE :

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

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

- l'interprétation fournie par la Cour de Justice en ce qui concerne les dispositions similaires ou rédigées dans des termes équivalents de la Convention de Bruxelles du 27/9/1968 concernant la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, de la Convention de Rome du 19/6/1980, ainsi que du Règlement n°593/2008 du 17/6/1998, sur la loi applicable aux obligations contractuelles, vaut également pour celle du Règlement CE n°44/2001 du 22/12/2000, dit Bruxelles I, sur lequel porte la question préjudicielle (§§ 45, 46, 47, 48, 55 et 56 de l'arrêt) ;
- le Règlement de Bruxelles I énonce une série de règles qui ont pour objectif de protéger la partie la plus faible (§49) ;
- l'article 21 du Règlement de Bruxelles I, limite la possibilité des parties à un contrat de travail de conclure une convention attributive de juridiction. Une clause telle que celle contenue dans les contrats conclus par Monsieur MXXXXX OXXXXX ne répond pas aux exigences fixées par l'article 21 et par conséquent ne lui est pas opposable (§§ 52 à 54 de l'arrêt) ;
- lorsqu'il s'agit d'un litige mettant en cause des travailleurs engagés comme membres du personnel navigant d'une compagnie aérienne ou mis à sa disposition, la juridiction d'un Etat membre, lorsqu'elle n'est pas en mesure de déterminer sans ambiguïté, le lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail doit, aux fins de vérifier sa compétence, identifier « *le lieu à partir duquel* » le travailleur s'acquitte principalement de ses obligations vis-à-vis de son employeur (§ 60 de l'arrêt) ;

- s'agissant de la spécificité des relations de travail dans le secteur du transport, la Cour répertorie plusieurs indices pouvant être repris par les juridictions nationales, à savoir :
 - dans quel Etat membre se situe le lieu à partir duquel le travailleur effectue ses missions de transport ?
 - dans quel Etat membre se situe le lieu où le travailleur rentre après ses missions ?
 - dans quel Etat membre se situe le lieu où il reçoit les instructions sur ses missions ou organise son travail ?
 - le lieu où se trouvent les outils de travail ;
 - en l'espèce, vu les circonstances, il doit également être tenu compte du lieu où sont stationnés les aéronefs à bord desquels le travail est habituellement accompli (§§ 63 et 64 de l'arrêt) ;
- la notion de base d'affectation constitue un élément susceptible de jouer un rôle significatif dans l'identification de ces indices, permettant à la juridiction nationale de déterminer le lieu à partir duquel les travailleurs accomplissent habituellement leur travail et partant la compétence d'une juridiction susceptible d'avoir à connaître d'un recours formé par ces travailleurs au sens du Règlement Bruxelles I (§ 69 de l'arrêt) ;
- ce ne serait que dans l'hypothèse où, compte tenu des éléments de fait d'un cas particulier, celui-ci présenterait des liens de rattachement plus étroits avec un endroit autre que celui de la base d'affectation que se trouverait mise en échec la pertinence de ce dernier critère pour identifier le lieu à partir duquel les travailleurs accomplissent habituellement leur travail (§ 73 de l'arrêt) ;
- cette notion de lieu où à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail, n'est pas non plus assimilable au territoire de l'Etat membre dont les aéronefs de cette compagnie aérienne ont la nationalité au sens de l'article 17 de la Convention de Chicago (§ 76 de l'arrêt).

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

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

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

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

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

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

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

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

103. Quatrièmement, Monsieur MXXXXX OXXXXX était contractuellement tenu de résider à moins d'une heure de l'aéroport de Charleroi. Dans l'arrêt MULOX IBC, la Cour a relevé que le travailleur avait établi sa résidence dans l'Etat où se trouvait le bureau à partir duquel il exerçait ses activités et où il revenait après chaque déplacement professionnel.

Je précise, compte tenu du libellé de la question préjudicielle, que cet indice vise non pas le lieu de résidence effective du travailleur, mais bien le lieu de travail à proximité duquel il réside, à savoir l'aéroport de Charleroi dans le litige au principal. A mes yeux, la pertinence de cet indice est, en outre sensiblement renforcée par l'existence d'une clause contractuelle obligeant les travailleurs à résider à proximité de ce lieu de travail.

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

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

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

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

ENSEIGNEMENT A DEDUIRE DE L'ARRET PRONONCE LE 14/06/2019 PAR LA COUR DE CEANS :

Par arrêt du 14/06/2019, la cour de céans a dit pour droit que les juridictions du travail belges et, partant, la cour de céans, étaient compétentes pour trancher le litige opposant Monsieur MXXXXX OXXXXX à la société de droit irlandais RXXXXXX DXXXXXXXXX AXXXXXXXX CXXXXXX.

Elle a dit pour droit que les dispositions impératives de droit belge ou les dispositions auxquelles il ne pouvait être dérogé par accord, en vertu de la loi belge, étaient applicables, étant entendu toutefois qu'une réouverture des débats s'imposait aux fins de permettre à chacune des parties de vérifier si les montants réclamés à titre d'arriérés de rémunération, de pécules de vacances et du chef de la contre-valeur des chèques-repas trouvaient leur fondement dans des dispositions impératives du droit belge plus favorables que les dispositions légales du droit irlandais correspondantes.

POSITIONS DES PARTIES APRES L'ARRET DU 14/06/2019 :

Monsieur MXXXXX OXXXXX relève que les montants réclamés à titre d'arriérés de rémunération, de jours fériés, de salaire garanti, de pécules de vacances et de contre-valeur des chèques repas trouvent leur fondement dans des dispositions de droit belge plus favorables que les dispositions légales de droit irlandais correspondantes : soit le droit irlandais ne prévoit pas l'octroi de ces avantages (salaire garanti, chèques-repas) soit les dispositions de droit irlandais sont moins favorables au travailleur que celles prévues par les dispositions impératives du droit belge, Monsieur MXXXXX expose qu'il bénéficiait d'une rémunération annuelle de 10.200 euros bruts, lors de son entrée en service, le 01/05/2008, portée à 12.270 euros bruts à partir du 01/04/2009, et à 12.770,04 euros bruts à partir d'avril 2011, d'une prime supplémentaire de 1.500 euros par an pour un poste de superviseur à partir d'avril 2009 et des commissions sur les ventes en vol.

Une convention interne prévoyait le paiement d'une prime de vol comprise entre 7,50 euros et 10 euros par heure suivant le nombre d'heures de vol prestées :

- entre 1 et 300 heures : 7,50 euros/ heure
- entre 301 et 600 heures : 8,50 euros/heure
- entre 601 et 900 heures : 10,60 euros/heure

Il indique n'avoir jamais perçu les primes de vol. Il évalue le montant des arriérés dus à ce titre, à 16.116,08 euros.

Monsieur MXXXXX OXXXXX relève que si la cour de céans venait à considérer – quod non – qu'il ne peut bénéficier de la CCT interne concernant ses primes de vol, le salaire mensuel qu'il a perçu est, alors, inférieur aux montants prévus par la CCT 315.02.

Par ailleurs, il réclame le paiement d'un jour férié pour 2009 et 2010, la législation irlandaise ne prévoyant qu'un droit à 9 jours au lieu de 10, selon la législation belge, soit un montant total de 153,99 euros brut (80,84 euros + 73,25 euros).

Monsieur MXXXXX OXXXXX sollicite aussi le paiement d'une somme de 1.625,21 euros suite à l'absence d'octroi de chèques-repas en 2009 (677,58 euros), 2010 (545,01 euros) et 2011 (402,62 euros), dus en vertu de l'article 2 de la convention collective du 13/02/1990, conclue au sein de la Commission paritaire des compagnies aériennes autres que la SABENA concernant les chèques-repas, rendue obligatoire par arrêté royal du 03/07/1990 (M.B. 25/07/1990) modifié par l'article 3 de la convention collective du 14/10/2003, rendue obligatoire par arrêté royal du 04/ 07/ 2004 (M.B. 07/ 09/ 2004).

Il considère que l'article 8.2 du contrat de travail prévoyant que la prime de vol couvre les dépenses relatives aux repas serait illégal car contraire à la CCT du 30/03/06.

Monsieur MXXXXX OXXXXX réclame, également, le paiement du salaire garanti dû en cas d'incapacité de travail, le contrat de travail ne prévoyant que le paiement des trois premiers jours d'incapacité. Il indique, en outre, n'avoir pas perçu d'indemnités de maladie de la sécurité sociale irlandaise ajoutant qu'il n'a connu qu'une période d'incapacité supérieure à trois jours en avril 2010 et demande le remboursement de la déduction de 228,5 euros qui apparaît sur sa fiche de paie d'avril 2010.

S'agissant des pécules de vacances, il sollicite le paiement d'un montant de 614,2 euros bruts, à titre de simple pécule, pour 2009 et 2010 (322,05 euros + 292,15 euros), pour 4 jours de vacances dont il n'a pu bénéficier au cours de son occupation.

Pour les doubles pécules et le pécule de sortie non prévus par la législation irlandaise, Monsieur MXXXXX OXXXXX réclame à titre principal, 3.115,77 euros (1.635,17 euros +1.480,60 euros) et 1.753,54 euros ou à titre subsidiaire, 2.870,56 euros (1.421 euros + 1.449,56 euros) et 1.478,49 euros, selon ce que la cour décidera au sujet des arriérés de rémunération dont l'employeur lui reste redevable.

De son côté, RXXXXXX prétend que la demande visant à obtenir les primes de vol prévues par la convention d'entreprise serait irrecevable, au motif que celle-ci n'a été formulée, pour la première fois, que plus de 8 ans après la rupture du contrat. La société précise, en outre, que ces primes évaluées à 16.150,40€ ont été payées.

La société indique que pour vérifier si le revenu minimum mensuel moyen prévu par la convention collective du 10/05/1978 a bien été respecté, il y a lieu de prendre en compte, selon le prescrit de l'article 4 de cette convention, les primes sur les ventes en vol et les primes de vol.

S'agissant du paiement des jours fériés pour 2009 et 2010, RXXXXXX prétend que Monsieur Mxxxxx ne pourrait y prétendre, la législation belge sur les jours fériés n'étant pas une disposition impérative du droit belge.

Selon la société, la CCT du 13/02/90 concernant les chèques-repas ne serait pas davantage une disposition impérative de droit belge. Elle ajoute que Monsieur MXXXXX OXXXXX a perçu, en outre, l'équivalent des chèques-repas qui sont inclus dans les primes de vol.

Par ailleurs, observe RXXXXXX, aucun montant n'est dû à titre de salaire-garanti dans la mesure où, pour les périodes qu'il renseigne, Monsieur MXXXXX OXXXXX n'a pas été en incapacité de travail.

La société précise, enfin, que les simples pécules ont été payés et que si des arriérés de doubles pécules de vacances et de pécule de sortie sont dus, ils peuvent se calculer comme suit :

- Pour 2009 : $92\% \times 1.543,96\text{€} = 1.420,44\text{€}$
 - Pour 2010 : $92\% \times 1.574,86\text{€} = 1.448,87\text{€}$
 - Pour 2011 : $92\% \times 1.606,36\text{€} = 1.477,85\text{€}$
- Soit un total de 4.343€ bruts.

DISCUSSION – EN DROIT

I. Fondement de la requête d'appel

I. 1. Quant au chef de demande portant sur les arriérés de rémunération

Suivant les conclusions de l'Avocat général H. LENAERTS précédant l'arrêt prononcé le 20/04/1977 par la Cour de cassation au sujet de la notion de rémunération en sécurité sociale, la Cour de cassation a défini la rémunération comme étant la « contrepartie du travail effectué en exécution du contrat de travail » (Cass., 20/04/1977, JTT, 1977, p.180).

Elle a, ensuite, constamment adopté la même définition dans les arrêts rendus en droit du travail (Cass., 03/04/1978, Pas., I, p. 845) précisant que « *le droit à une rémunération en contrepartie de l'exécution du travail n'est pas, en soi, caractéristique de la notion de rémunération mais uniquement la conséquence nécessaire de l'exécution du travail en vertu du contrat* ».

La Cour de cassation met, ainsi, l'accent sur le caractère synallagmatique du contrat de travail : la rémunération est la contrepartie du travail fourni par le travailleur sous l'autorité de l'employeur de telle sorte que tout avantage obtenu en raison de l'engagement du travailleur constitue un élément de sa rémunération au sens du droit du travail.

Ainsi, selon la Cour de cassation, toute prime ou qualification octroyée à un travailleur est, par le seul fait d'avoir été octroyée, un élément de sa rémunération (voyez aussi : H. FUNCK, « Les primes : acquises, diverses, incluses ? », Chr. D. S., 1987, p.265 ; C. WANTIEZ et B. NYSSSEN, « Assiette de l'indemnité de congé, traitement en cours, gratification », obs. sous Cass., 14/11/1994, JTT, 1995, p.350).

En l'espèce, la C.P. 315.02 applicable aux travailleurs de l'aviation civile ne prévoit pas de barème de rémunération mais uniquement un salaire minimum mensuel garanti défini par l'article 4 de la CCT du 10/05/1978 conclue au sein de la sous-commission paritaire des compagnies aériennes autres que la SABENA concernant la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen, rendue obligatoire par arrêté royal du 08/02/1979 (M.B. du 22/03/1979), modifié par l'article 3 de la convention collective de travail du 14/10/2003, rendue obligatoire par arrêté royal du 04/07/2004 (M.B. 29/09/2004).

Le revenu minimum garanti est notamment composé de la rémunération mensuelle garantie par les barèmes ou les contrats de travail individuels, du salaire en espèce ou en nature, du salaire fixe ou variable ainsi que des primes et autres avantages auxquels la travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de ses prestations.

Sont, toutefois, exclus, les primes ou indemnités accordées en contrepartie de frais réellement exposés par les travailleurs à charge de l'employeur.

Le contrat de travail avenant entre les parties prévoyait, en son article 7.1, le paiement d'une rémunération annuelle de 10.200€ portée à 12.270€ à partir du 01/04/2009 et à 12.770,04€ à partir d'avril 2011.

Il est à noter que Monsieur MXXXXX OXXXXX a reçu, en outre, à partir d'avril 2009, une prime supplémentaire de 1.500€/an suite à sa nomination en qualité de « superviseur » (125€/mois).

Par ailleurs, suivant la CCT interne de RXXXXXX, Monsieur MXXXXX OXXXXX avait droit à une « prime de vol » comprise entre 7,50€ et 10,60€ / heure suivant le nombre d'heures de vol effectuées (pièce E – dossier RXXXXXX) :

- entre 1 et 300 heures : 7,50€/heure
- entre 301 et 600 heures : 8,50€ / heure
- entre 601 et 900 heures : 10,60€ / heure

Monsieur MXXXXX OXXXXX relève qu'il a perçu chaque mois le montant de base plus les commissions sur les ventes en vol :

- 850€ jusque mars 2019
- 1022,50€ + 125€ prime superviseur à partir d'avril 2009 et
- 1.064,17€ + 125€ à partir d'avril 2011.

Il conteste, toutefois, formellement avoir jamais perçu les primes de vol prévues par la CCT interne (pièce E – dossier RXXXXXX) qui s’ajoutent à ces trois montants.

Pour s’opposer aux prétentions formulées par Monsieur MXXXXX OXXXXX, RXXXXXX soulève l’exception déduite de l’irrecevabilité de pareille demande en raison de la prescription y attachée dès lors qu’il s’agit d’une demande nouvelle formulée pour la première fois en degré d’appel.

Cette exception est dépourvue de tout fondement.

Suivant l’enseignement dispensé par la Cour de cassation, en vertu de l’article 807 du Code judiciaire, applicable en degré d’appel en vertu de l’article 1042 du Code, le travailleur qui, en invoquant l’existence du contrat le liant à son employeur, a réclamé à celui-ci, dans sa citation introductive d’instance, des arriérés de rémunération, peut, par conclusions contradictoirement prises, étendre sa demande à d’autres arriérés de rémunération (Cass., 09/02/1998, Pas., I, p. 201).

Par ailleurs, suivant une jurisprudence constante de la Cour de cassation, une citation en justice interrompt la prescription pour la demande qu’elle introduit et pour celles qui y sont virtuellement comprises (voyez : Cass., 29/11/1990, Pas., 1991, I, n°170 ; voyez aussi conclusions du ministère public précédant l’arrêt de la Cour de cassation du 03/06/1191, Pas., I, p.866 et Cass., 07/05/2001, JTT, 2001, p. 410).

D’autre part, en vertu de l’article 8.4 du livre VIII du Code civil inséré par l’article 3 de la loi du 13/04/2019, « ...celui qui se prétend libéré doit prouver les faits juridiques ou les actes qui soutiennent ses prétentions ... ».

Cette disposition reprend le prescrit de l’article 1315 du Code civil, abrogé par l’article 73 de la loi du 13/09/2020, avec effet au 01/11/2020.

L’article 8.4 du livre VIII précise en outre que « *toutes les parties doivent collaborer à l’administration de la preuve.*

En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement.

Le juge peut déterminer, par un jugement spécialement motivé, dans des circonstances exceptionnelles, qui supporte la charge de prouver lorsque l’application des règles énoncées aux alinéas précédents serait manifestement déraisonnable. Le juge ne peut faire usage de cette faculté que s’il a ordonné toutes les mesures d’instruction utiles et a veillé à ce que les parties collaborent à l’administration de la preuve, sans pour autant obtenir de preuve suffisante. ».

Comme le souligne avec pertinence Monsieur l'Avocat général, il est de jurisprudence constante que l'employeur doit prouver le paiement de la rémunération, notamment en application de ces dispositions : en effet, l'employeur, comme RXXXXXX, qui se prétend libéré d'une obligation doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation (C. T. Bruxelles, 18/04/2016, RG 2014/AB/349, inédit).

Monsieur MXXXXX OXXXXX sollicite le paiement d'une somme de 16.116,08 euros correspondant aux primes de vol dues dans le cadre de son occupation.

Il n'est pas contestable ni contesté que ces indemnités par heures de vol programmées, dues sur base d'une convention interne de l'entreprise, font partie intégrante de la rémunération et doivent être prises en compte pour apprécier si le revenu minimum mensuel moyen a été atteint.

La circonstance selon laquelle Monsieur MXXXXX OXXXXX a réclamé pour la première fois le paiement de ses primes, par conclusions reçues au greffe de la cour, le 27/04/2020, ne permet pas de considérer que cette demande serait irrecevable, ce dernier ayant invoqué l'existence du contrat de travail le liant à son employeur et ayant réclamé notamment à celui-ci 20.000 euros à titre provisionnel, à titre de régularisation salariale, heures supplémentaires, primes de nuit, dans la citation introductive d'instance du 08/12/2011.

Il est donc parfaitement en droit d'étendre sa demande à d'autres arriérés de rémunération, par conclusions contradictoirement prises.

Cette demande peut, en outre être considérée comme étant également virtuellement comprise dans la citation, de sorte qu'elle n'est pas prescrite.

Enfin, il importe peu que cette demande ne soit pas fondée sur une disposition impérative de droit belge : en effet, la cour de céans s'est déclarée compétente pour connaître du litige opposant les parties et cette convention interne à RXXXXXX fait partie de l'ordonnement juridique auquel la cour de céans peut avoir égard pour déterminer l'étendue des droits de Monsieur MXXXXX OXXXXX.

Le montant réclamé (16.116,05€) par ce dernier apparaît pratiquement identique à celui calculé par RXXXXXX dans ses conclusions du 15/07/2020 (16.150,40€).

Il y a lieu de faire droit à ce chef de demande à concurrence de la somme réclamée par Monsieur MXXXXX OXXXXX, soit 16.116,05€ bruts, dès lors que RXXXXXX reste en défaut de justifier le paiement de ces primes de vol à Monsieur MXXXXX OXXXXX.

I. 2. Quant aux jours fériés.

Les dispositions légales qui organisent la protection des travailleurs et qui ont un caractère impératif, sont des lois de police et de sûreté. (Cass., 25/06/1975, Pas., 1976, I, p. 1038 et Cass., 27/03/2006, Pas., I, p. 887).

Tel est le cas de l'article 14 de la loi du 04/01/1974 sur les jours fériés, en vertu duquel le travailleur a droit à une rémunération pour chaque jour férié au cours duquel il a été occupé et de l'article 8 de l'arrêté royal du 18/04/1974 pris en exécution de cette loi, qui détermine les modalités de calcul de celui-ci (Cass., 25/10/1999, J.T.T. 2000, p. 229).

L'article 4, alinéa 1 de la loi du 04/01/1974 précitée dispose que « *le travailleur ne peut être occupé au travail pendant 10 jours fériés par an* ».

Il n'est pas contesté que la loi irlandaise « *The Organisation of Working Time Act 1997* » ne prévoit le paiement que de 9 jours fériés par an.

Monsieur MXXXXX OXXXXX peut dès lors prétendre, sur base de sa rémunération annuelle évaluée à 20.994,18 euros en 2009 et à 19.044,99 euros, primes comprises, à un montant de 80,74 euros pour un jour férié supplémentaire en 2009 et à un montant de 73,25 euros pour un jour férié supplémentaire en 2010, soit au total 153,99 euros bruts sur base du calcul suivant :

- pour 2009 : 20.994,18€ / 52 semaines / 5 jours = 80,74€ bruts
- pour 2010 : 19.044,99€ / 52 semaines / 5 jours = 73,25€ bruts

Ce chef de demande est fondé.

I. 3. Les chèques-repas

Les dispositions d'une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal imposant aux employeurs d'octroyer des chèques-repas doivent être considérées comme présentant un caractère impératif dans la mesure où elles assurent la protection des intérêts des travailleurs (voir à cet effet : T.T. Charleroi, 21/03/2005, JTT, 2005, p. 263).

L'article 2 de la convention collective de travail du 13/02/1990 (M.B. 25/ 07/1990), tel que remplacé par l'article 3 de la convention collective de travail du 14/10/2003, rendue obligatoire par arrêté royal du 04/07/2004 (M.B. 07/09/2004), dispose que « *les compagnies qui ne disposent pas d'une cantine, qui répond aux prescriptions légales, sont tenues de remettre à leur personnel un chèque-repas par jour de travail réellement presté. Aux travailleurs faisant partie du personnel navigant, un chèque-repas est remis par jour de vol réellement presté, sauf s'il bénéficie déjà d'un avantage par jour de vol (indemnité, repas, ...) dont la valeur nette atteint au moins 4,91 euros.* ».

Même si la législation irlandaise ne prévoit pas la remise de chèques-repas, force est de constater que l'article 8.2 du contrat de travail signé par les parties dispose que l'indemnité pour les repas du personnel de cabine est intégrée dans la prime de vol. L'article 8.3 du même contrat précise, en outre, que de l'eau filtrée gratuite est à la disposition de tout l'équipage à tout moment dans les salles d'équipage.

Monsieur MXXXXX OXXXXX n'a donc pas droit à l'octroi de chèques-repas, le montant des primes de vol (entre 7,50 euros et 10,60 euros par heure de vol), couvrant le montant de 4,91 euros de chèques- repas par jour de vol presté.

Contrairement à ce que soutient Monsieur MXXXXX OXXXXX, la CCT du 30/03/2006 ne dispose nullement que le remboursement de frais par l'employeur ne fait pas partie du salaire. Au demeurant, une indemnité de repas ne constitue pas un remboursement de frais. Il s'agit d'une indemnité ayant pour but de permettre aux travailleurs de s'acheter un repas, comme le sont les chèques-repas.

A l'instar de Monsieur l'Avocat général, la cour de céans n'aperçoit pas, non plus, en tout état de cause, en quoi la CCT du 30/03/2006 adoptée au sein de la CP 315.02 applicable aux travailleurs de l'aviation civile permettrait de considérer que Monsieur MXXXXX OXXXXX ne bénéficiait pas déjà d'un avantage similaire pour l'application de l'article 2 de la CCT du 13/02/1990 tel que remplacé par l'article 3 de la CCT du 14/10/2003.

Ce chef de demande doit être déclaré non fondé.

I. 4. Le salaire garanti

La loi du 12/04/1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs constitue une loi de police au sens de l'article 3 du Code civil (Cass., 04/12/1989, JTT, 1990, p.77).

L'article 31, §1, de la loi du 03/07/1978 dispose que « *l'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat* ».

Il appartient au travailleur qui prétend au bénéfice du salaire garanti prévu par l'article 70 de la loi du 03/07/1978 pour la période de suspension du contrat de travail par suite d'incapacité de travail d'apporter la preuve de cette incapacité (Cass., 01/06/1992, Pas., I, p.865).

Il n'est pas contesté que le droit irlandais ne prévoit pas le paiement d'un salaire garanti en cas de maladie.

L'article 11.2 du contrat de travail signé par les parties prévoit un régime d'indemnités de maladie propre à l'entreprise.

L'article 11.6 du contrat de travail autorise RXXXXXX à déduire le paiement concernant l'indemnité de maladie, de la sécurité sociale, du salaire, un mois rétroactivement à compter de l'absence.

Il apparaît du relevé de prestations que Monsieur MXXXXX OXXXXX a bien été malade, du 02 au 13/04/2010. (pièce 9 – dossier MXXXXXX).

Sa fiche de paie du mois de mai 2010 mentionne qu'un montant de 228,62 euros a été déduit, en raison de cette maladie, de sorte qu'il n'a pas bénéficié d'indemnités de maladie de l'entreprise.

Monsieur MXXXXX OXXXXX précise en outre, sans être contredit de part adverse, qu'il n'a pas bénéficié d'indemnités de maladie de la sécurité sociale irlandaise.

En tout état de cause, la législation prévoit l'octroi d'un salaire garanti, sans aucune obligation de remboursement, notamment en cas d'intervention de la sécurité sociale.

Il s'impose, dès lors, de faire droit à ce chef de demande en condamnant RXXXXXX à rembourser la somme de 228,62€ à Monsieur MXXXXX OXXXXX.

I. 5. Les pécules de vacances

La législation relative aux vacances annuelles est une loi de police et de sûreté (Cass. 16/11/1994, Pas., I, p. 943).

Il n'est pas contesté que la loi irlandaise, « *The organisation of Working Time Act 1997* » prévoit l'octroi de 20 jours de congé par an et le paiement du salaire habituel pendant cette période, mais pas de double pécule.

Le contrat de travail signé par les parties prévoit également en son article 10.1, le droit à 20 jours de vacances payés par an.

Il résulte d'une lecture combinée des articles 64, alinéa 1, 1° et 66 de l'arrêté royal du 30/03/1967, déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, que le droit aux jours de vacances s'éteint inexorablement lorsque le bénéficiaire n'en a pas disposé dans les douze mois qui suivent l'exercice de vacances.

Le travailleur n'a donc pas droit en principe à la rémunération des jours de vacances qu'il n'a pas pris dans les douze mois suivant l'exercice de vacances.

Seul l'article 67 de l'arrêté royal du 30/03/1967 permet de bénéficier d'une rémunération, dans les conditions qu'il précise pour les jours de vacances non pris (C.T. Mons, 3^{ème} ch., 12/12/1991, J.T.T. 1992, p. 456).

En vertu de l'article 38 de l'arrêté royal du 30/03/1967, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 13/06/2001, « *l'employeur paie à l'employé et à l'apprenti 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% de la rémunération brute du mois, pendant lequel les vacances prennent cours. ».

L'article 39, alinéa 3 de l'arrêté royal du 30/03/1967 précité, prévoit que « *le supplément visé à l'article 38, 2°, auquel les employés ont en outre droit est calculé sur base de la moyenne mensuelle des mêmes rémunérations. ».*

En vertu de l'article 46, §1, de l'arrêté royal du 30/03/1967 susvisé, tel que modifié par l'article 179 de la loi-programme du 27/12/2006, « *lorsqu'un employé ou un apprenti employé est appelé sous les armes ou lorsque l'interruption de la carrière professionnelle comme déterminée à l'article 100 de la loi de redressement contenant des dispositions sociales du 22 janvier 1985 prend cours, ou lorsqu'une période de crédit-temps comme déterminée à l'article 3, § 1^{er}, 1°, de la convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, visée à l'article 103bis de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, prend cours ou lorsque son contrat prend fin, son employeur lui paie, au moment de son départ 15,34% des rémunérations brutes gagnées chez lui pendant l'exercice de vacances en cours, majorées éventuellement d'une rémunération fictive afférente aux journées d'interruption de travail assimilées à des journées de travail effectif normal.*

Si l'employé n'a pas encore pris les vacances afférentes à l'exercice précédent, l'employeur lui paie en outre, 15,34% des rémunérations brutes gagnées chez lui pendant cette exercice de vacances majorées éventuellement d'une rémunération fictive afférente aux journées d'interruption de travail, assimilées à des journées de travail effectif normal ... ».

Au vu de ce qui précède, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande visant à bénéficier d'une rémunération, pour les 4 jours de vacances dont Monsieur MXXXXX OXXXXX prétend ne pas avoir disposé en 2009 et 2010, à défaut de justifier d'une impossibilité d'avoir pu prendre tout ou partie de ses vacances ou d'une impossibilité de prendre tout ou partie du nombre de jours de vacances promérités, au cours d'une période de suspension de l'exécution du contrat non prévue par l'article 46.

En revanche, Monsieur MXXXXX OXXXXX n'a pas bénéficié des doubles pécules de vacances 2009 et 2010 ni du pécule de sortie 2011.

Sur base du calcul détaillé en pièces 7 et 10 de son dossier, Monsieur MXXXXX OXXXXX est en droit de prétendre au bénéfice d'un double pécule de vacances fixé en 2009 à 1.635,17€ et en 2010 à 1.480,60€.

Le pécule de sortie est, quant à lui, fixé à bon droit à la somme de 1.753,54€ (pièce 13 – dossier Mxxxxx).

Il s'impose de déclarer ce chef de demande fondé dans cette mesure.

PAR CES MOTIFS,

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Vu l'avis écrit conforme de Monsieur le Substitut général P. LECUIVRE ;

Ecarte d'office des débats les pièces nouvelles annexées aux conclusions en réplique déposées à la suite de l'avis du ministère public ;

Déclare la requête d'appel en très grande partie fondée en ce qu'elle sollicite la condamnation de RXXXXXX DXXXXXXXXX AXXXXXX CXXXXXX à verser à Monsieur MXXXXX OXXXXX les sommes suivantes :

1. des arriérés de rémunération (primes de vol) fixés à la somme de 16.116,08€ ;
2. la rémunération des jours fériés fixée à la somme de 153,99€ bruts ;
3. le bénéfice du salaire garanti fixé à la somme brute de 228,62€ ;
4. les doubles pécules de vacances pour 2009 et 2010, soit la somme brute de 3.115,77€ ;
5. le pécule de sortie 2011 fixé à la somme brute de 1.753,54€ ;

Déclare la requête d'appel non fondée en ce qu'elle postule la condamnation de RXXXXXX DXXXXXXXXX AXXXXXX CXXXXXX à verser à Monsieur MXXXXX OXXXXX le complément pour les simples pécules de vacances pour 2009 et 2010, soit la somme brute de 614,20€ ainsi que des dommages et intérêts correspondant à la contre-valeur des chèques-repas, soit la somme de 1.625,21€ ;

Condamne RXXXXXX DXXXXXXXXX AXXXXXX CXXXXXX au paiement des intérêts légaux et judiciaires sur toutes les sommes dues depuis le 20/06/2011 jusqu'à parfait payement ;

Condamne RXXXXXX DXXXXXXXXX AXXXXXX CXXXXXX aux frais et dépens des deux instances liquidés par Monsieur MXXXXX OXXXXX à la somme de 472,70€ étant les frais de citation ;

Ainsi jugé par la 1^{ère} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

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

Assistés de :
Chantal STEENHAUT, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

Le greffier,

Les conseillers sociaux,

Le président,

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 18 juin 2021 par Xavier VLIEGHE, président, avec l'assistance de Nadine ZANEI, greffier.

Le greffier,

Le président,