



Chambre 1
Numéro de rôle 2013/AM/441
Nxxxxxxx Sxxxxx et cts / CXXXXXXXX LTD - Société de droit irlandais
Numéro de répertoire 2021/
Arrêt contradictoire définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
25 juin 2021**

Droit du travail – Union européenne – Travailleurs engagés par une société de recrutement dont le siège social est établi au sein d'un des Etats de l'Union européenne et mis à la disposition, en qualité de membres du personnel navigant, d'une compagnie aérienne dont le siège social est établi au sein du même Etat que la société de recrutement (Irlande).

Juridictions belges déclarées compétentes pour connaître du litige opposant les membres du personnel navigant à leur 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 aux travailleurs.

Article 578, 1^o du Code judiciaire.

Arrêt contradictoire, définitif.

EN CAUSE DE :

1. **Nxxxxxxx Sxxxxx**, domiciliée au xxxxxxxxx, xxx Jxxxx xxxx xx
xx,

**faisant élection de domicile à la C.S.C., XXXXXXXXXXXXX, X, XXXX
XXXXXXXXXX,**

2. **Pxxxx-Oxxxxxx Vxxxxx**, domicilié à xxxx xxxxxxxxx, xxxxxxxx xx
xxxxxxxxxx, xxx,

**faisant élection de domicile à la C.S.C., XXXXXXXXXXXXX, X, XXXX
XXXXXXXXXX,**

3. **Mxxxxxx Vxxxxxxxx**, domiciliée à xxxx xxxxxxxxx, xxxxxxxxxxxxxxxx,
x,

**faisant élection de domicile à la C.S.C., XXXXXXXXXXXXX, 5, 6000
CHARLEROI,**

4. **Sxxxxxx-Oxxxxxxxx Mxxxx**, domiciliée en xxxxxxx, xxxxxxxxx
xxxxxxxxxxxxxx, xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx,

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

5. **Sxxxxxx-Nxxxxxx Jxxx**, domicilié en xxxxxxx, xxxx xxxxxxxxxxxxxxxx,
xx,

**faisant élection de domicile à la C.S.C., XXXXXXXXXXXXX, X, XXXX
XXXXXXXXXX,**

Parties appelantes, représentées par Madame Ixxxxxxx Mxxxxxx,
déléguée syndicale porteuse de procurations ;

CONTRE :

CXXXXXXX LTD - Société de droit irlandais, dont le siège social
est établi en xxxxxxxx, xxxxxxxxxxxxxxxxxxx xxxxxxxxxxxxxxxxxxx, xxxxxxx
xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx,

Partie intimée, comparissant par ses conseils Maître Gxxxxx
substituant Maître Cxxxxxxx, 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 18/03/2016 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 14/09/2017 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 septembre 2017 par la Cour de Justice de l'Union Européenne, dit, dès à présent, pour droit que les juridictions du travail belges et, partant, la Cour de céans, étaient compétentes pour trancher le litige opposant Madame Nxxxxxxx Sxxxxx, Monsieur Pxxxx-Oxxxxx Vxxxxx, Madame Mxxxxxx Vxxxxxxx, Madame Sxxxxxx-Oxxxxxxx Mxxxx ,et Monsieur Sxxxxxx-Nxxxxxx Jxxx à la société de droit irlandais CXXXXXXX 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 les appelants à titre d'arriérés de rémunération, de pécules de vacances, du chef de la contre-valeur des chèques-repas, de frais de nettoyage et d'indemnités de rupture, trouvaient leur fondement dans des dispositions impératives de droit belge plus favorables que les dispositions légales de droit irlandais correspondantes ;

-la fixation de la cause après réouverture des débats à l'audience publique de la 1^{ère} chambre du 16/10/2020 et la mise en continuation à l'audience publique du 15/01/2021 puis à celle du 19/02/2021 ;

-les conclusions après mise en continuation de CXXXXXXX LTD reçues au greffe le 23/11/2020 qui renvoient, également, à celles du 15/07/2000 ;

-les conclusions après mise en continuation des appelants reçues au greffe le 17/12/2020 ;

Entendu la mandataire des appelants et le conseil de CXXXXXXX LTD, 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 le 08/04/2021 auquel aucune des parties n'a répliqué ;

Vu le dossier des parties ;

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

La société intimée CXXXXXXX LTD est une société de droit irlandais dont le siège est établi à Dublin. Elle est spécialisée dans le recrutement et la formation du personnel de bord pour les compagnies aériennes et essentiellement pour la société RXXXXXX.

Madame Nxxxxxxx est Portugaise et a été engagée par la société CXXXXXXX en qualité d'hôtesse de l'air en date du 8 octobre 2009 dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de trois ans. Elle a démissionné le 4 avril 2011.

Monsieur Pxxxx-Oxxxxx est Espagnol. Il a effectué sa formation à Porto. Il a signé son contrat à Porto. Son engagement portait sur des fonctions de steward dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de trois ans. Il a démissionné le 15 juin 2011.

Madame Mxxxxxx est Belge et a effectué sa formation à Gerone. Elle a signé son contrat à Dublin et a aussi été engagée comme hôtesse de l'air dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de trois ans. Elle a été licenciée le 24 juin 2011.

Madame Sxxxxx-Oxxxxxxx est Espagnole. Elle a été formée au Portugal et a été engagée comme hôtesse de l'air dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de trois ans signé le 1^{er} avril 2010. Elle a démissionné le 20 juin 2011.

Monsieur Sxxxxx-Nxxxxxx est Espagnol, a été formé au Portugal et a été engagé comme steward dans le cadre d'un contrat signé à Dublin le 8 octobre 2009 ; il s'agissait aussi d'un contrat à durée déterminée de trois ans. Il a été licencié le 10 novembre 2011.

Chaque contrat de travail conclu entre les appelants et CXXXXXXX LTD est rédigé en anglais et prévoit en son article 1 (1.1) que le travailleur sera employé par CXXXXXXX LTD détaché sous contrat chez RXXXXXX LTD en tant que personnel de cabine.

L'article 6 des contrats de travail des appelants prévoit que « les avions du client sont enregistrés en République d'Irlande et comme vous accomplirez les tâches sur ces avions, votre emploi est basé en République d'Irlande ».

Le même article 6 désigne l'aéroport de Charleroi comme lieu de « stationnement » (libre traduction du terme 'home base') des appelants, mais prévoit également que CXXXXXXX peut à tout moment décider de les transférer à un autre aéroport.

Il n'est, toutefois, pas contesté qu'en l'espèce la seule base d'affectation des appelants durant leur période d'occupation au sein de CXXXXXXX a été Charleroi.

Le contrat (article 6 c) exige de chacun des appelants qu'il vive à une heure de trajet de la base à laquelle il est affecté.

Les fonctions des appelants sont décrites au sein de l'article 5 de leur contrat de travail comme suit :

- * Sécurité des passagers, attention, assistance et contrôle ;
- * Assistance à l'embarquement (comme par exemple l'accompagnement des passagers, et communiquer des annonces) ;
- * Ventes hors-taxes à bord de l'avion ;
- * Nettoyage de l'intérieur de l'avion.

L'article 38 de ces contrats est libellé comme suit sous l'intitulé « Droit applicable » :

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

Les contrats prévoient le paiement de la rémunération sur un compte en banque irlandais.

Les contrats font état de rapports qui doivent être noués entre le membre du personnel et le « Client Airline Crew Central Department » ou encore le « Cabin Services Manager » (article 12 du contrat) (pour l'envoi de certificats médicaux, la demande de congés ou encore la restitution de la carte d'identité portuaire à la fin de son activité professionnelle on parle du « supervisor » comme étant la personne de contact).

Il est également mentionné que des renseignements personnels doivent être fournis au « Personnel Department » (article 35).

La société se réserve, également, un droit de fouille du travailleur et de ses effets personnels pendant sa journée de travail normale, à son arrivée, ou encore lors de son départ des locaux de la société ou de l'avion à la fin de la journée (article 25).

Enfin, le contrat prévoit, en son article 36, que le travailleur doit disposer d'un ordinateur équipé d'un lecteur de CD Rom pour prendre connaissance des instructions, informations et mises à jour de documents de la société.

De nombreuses références sont, également, faites au guide de CXXXXXXX LTD (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 venu entre les parties.

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

Le contrat oblige, également, le personnel à respecter la politique de sécurité aérienne pratiquée par RXXXXXX.

Les parties appelantes considèrent que CXXXXXXX LTD a appliqué à la relation de travail les dispositions du droit irlandais qui seraient moins avantageuses que les dispositions du droit belge (salaire, prime, salaire garanti, etc...) malgré le fait qu'aucun lien n'existe entre les parties appelantes et l'Irlande : elles n'ont jamais résidé en Irlande, n'y ont pas travaillé, pour certaines d'entre elles s'y sont rendues à une seule reprise pour signer leur contrat et pour ouvrir un compte bancaire.

Estimant que CXXXXXXX LTD était tenue de respecter et d'appliquer les dispositions du droit belge et considérant que les juridictions belges sont compétentes pour statuer sur leur demande, les parties appelantes ont introduit, par citation du 8/12/2011, une action devant le tribunal du travail de Charleroi en vue d'obtenir, en application des dispositions du droit du travail belge, la condamnation de l'intimée au paiement d'une somme évaluée pour chacun des appelants à 20.000 € provisionnels représentant des arriérés de salaire, le montant de prime de nuit, le paiement d'heures supplémentaires, le remboursement de frais de transport, de frais liés à l'achat, l'utilisation et le nettoyage de l'uniforme, de frais de formation, le paiement de dommages et intérêts correspondant à la contre-valeur des chèques-repas, des montants représentant la différence entre le salaire garanti et le salaire réellement payé ainsi qu'un pécule de sortie.

La troisième partie appelante sollicite, en outre, le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 3 mois de rémunération. Dès lors qu'elle a été licenciée le 10 novembre 2011, la cinquième partie appelante a étendu, sur pied de l'article 807 du Code judiciaire, sa demande par conclusions établies le 24 août 2012 afin d'obtenir la condamnation de l'intimée à lui verser également une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 3 mois de rémunération.

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

Madame Sxxxx Nxxxxxxx, Monsieur Vxxxx Pxxxx-Oxxxx, Madame Vxxxxxxx Mxxxxxx, Madame Mxxxx Sxxxxxx-Oxxxxxxx et Monsieur Jxxx Sxxxxxx-Nxxxxxx ont interjeté appel de ce jugement.

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

Les appelants faisaient 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.

Ils rappelaient que, pour la plupart d'entre eux, ils ne se sont rendus qu'à une seule reprise en Irlande, à savoir, pour signer leur contrat de telle sorte qu'ils n'avaient aucun lien avec ce pays et seraient bien en peine d'y faire valoir leurs droits, situation qui octroyait une immunité de fait à CXXXXXXX LTD, manifestement contraire à la volonté émise par la Cour de Justice de l'Union Européenne.

Les appelants reprochaient, ainsi, à CXXXXXXX LTD d'avoir appliqué à la relation de travail les dispositions du droit irlandais moins avantageuses que celles du droit belge (salaire, prime, salaire garanti, ...) alors qu'aucun lien n'existait entre eux et l'Irlande : en effet, les appelants étaient soit Espagnols (Madame Pxxxx-Oxxxxx, Madame Mxxxx Sxxxxxx-Oxxxxxxx et Monsieur Sxxxxxx-Nxxxxxx) soit Belge (Madame Vxxxxxxx Mxxxxxx) ou Portugais (Madame Sxxxxx Nxxxxxx), étaient venus s'établir et vivre en Belgique pour y assurer des prestations pour compte d'une société de droit irlandais les ayant détachés au service d'une compagnie aérienne, RXXXXXX, société de droit irlandais ayant affrété des avions au sein desquels ils ont survolé l'Europe quotidiennement au départ d'une seule et unique base d'affectation à savoir l'aéroport de Charleroi.

Ils considéraient, cependant, que les tribunaux belges étaient compétents pour connaître du litige en application des articles 18 à 21 du Règlement 44/2001 du Conseil du 22/12/2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale et que le droit belge 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, observaient-ils, ils s'estimaient autorisés à invoquer la compétence des juridictions belges ainsi que le droit du travail belge (et ce nonobstant l'application du droit irlandais prévu par le contrat avenant entre parties) dès lors que la Belgique constituait l'Etat dans lequel ou à partir duquel ils avaient accompli habituellement leur travail en s'appuyant sur l'interprétation récente de cette notion donnée par la Cour de Justice de l'Union Européenne.

Les appelants sollicitaient la réformation du jugement dont appel et postulaient que :

- * la cour de céans déclare que les tribunaux belges sont compétents pour connaître de ce litige sur base des articles 18 à 21 du Règlement 44/2001 du Conseil de l'Europe du 22/12/2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale ;
- * la cour de céans déclare que le droit belge doit régir les relations de travail entre les parties et CXXXXXXX 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) ;
- * CXXXXXXX LTD soit condamnée au paiement :

A Madame Sxxxxx Nxxxxxxx de :

- 19.846,67 € à titre d'arriérés de salaire, à augmenter des intérêts à dater du 04/04/2011 ;
- 7.098 € à titre de pécule de vacances, à augmenter des intérêts à dater du 04/04/2011 ;
- 991,82 € à titre de dommages et intérêts correspondant à la contre-valeur des chèques-repas ;
- 570 € à titre de remboursement de frais de nettoyage de l'uniforme, à augmenter des intérêts judiciaires.

A Monsieur Vxxxxx Pxxxx-Oxxxxx de :

- 21.100,92 € à titre d'arriérés de salaire, à augmenter des intérêts à dater du 15/06/2011 ;
- 7.471,40 € à titre de pécule de vacances, à augmenter des intérêts à dater du 15/06/2011 ;
- 996,73 € à titre de dommages et intérêts correspondant à la contre-valeur des chèques-repas ;
- 630 € à titre de remboursement de frais de nettoyage de l'uniforme, à augmenter des intérêts judiciaires.

A Madame Vxxxxxxx Mxxxxxx de :

- 31.582,99 € à titre d'arriérés de salaire, à augmenter des intérêts à dater du 24/06/2011 ;
- 10.898 € à titre de pécule de vacances, à augmenter des intérêts à dater du 24/06/2011 ;
- 1.507,37 € à titre de dommages et intérêts correspondant à la contre-valeur des chèques-repas ;
- 8.002,80 € à titre d'indemnité de rupture, à augmenter des intérêts à dater du 24/06/2011 ;
- 750 € à titre de remboursement de frais de nettoyage de l'uniforme, à augmenter des intérêts judiciaires.

A Madame Mxxxx Sxxxxxx-Oxxxxxxx de :

- 18.218,43 € à titre d'arriérés de salaire, à augmenter des intérêts à dater du 20/06/2011 ;
- 5.350,73 € à titre de pécule de vacances, à augmenter des intérêts à dater du 20/06/2011 ;
- 574,47 € à titre de dommages et intérêts correspondant à la contre-valeur des chèques-repas ;
- 450 € à titre de remboursement de frais de nettoyage de l'uniforme, à augmenter des intérêts judiciaires.

A Monsieur Jxxx Sxxxxxx-Nxxxxxx de :

- 23.559,39 € à titre d'arriérés de salaire, à augmenter des intérêts à dater du 10/11/2011 ;
- 8.259 € à titre de pécule de vacances, à augmenter des intérêts à dater du 10/11/2011 ;
- 1.188,22 € à titre de dommages et intérêts correspondant à la contre-valeur des chèques-repas ;
- 8.002,80 € à titre d'indemnité de rupture, à augmenter des intérêts à dater du 10/11/2011 ;
- 630 € à titre de remboursement de frais de nettoyage de l'uniforme, à augmenter des intérêts judiciaires.

- * CXXXXXXX soit condamnée au paiement des intérêts légaux et judiciaires sur toutes les sommes dues et aux frais et dépens de l'instance d'appel s'il en est.

RAPPEL DE LA POSITION ORIGINALE DE CXXXXXXX LTD :

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 des appelants prévoyait explicitement au sein de son article 6 que le travail était considéré comme effectué en Irlande dès lors qu'ils accomplissaient principalement leurs 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 désignait le droit irlandais comme législation applicable ;
- * les appelants avaient bénéficié de la sécurité sociale irlandaise pendant toute la durée de la relation de travail ;

- * la carte d'affiliation à l'assurance hospitalière « European Health Insurance Card » avait été remise aux appelants dans les locaux de CXXXXXXX en Irlande ;
- * conformément à l'article 35 du contrat de travail, le salaire des appelants avait été versé à une institution financière irlandaise. Le salaire des appelants avait été également soumis à la législation fiscale irlandaise. A aucun moment, les appelants n'avaient contesté cet état de fait ;
- * les appelants n'effectuaient aucun vol domestique, seulement des vols internationaux à bord d'avions irlandais ;
- * alors que les appelants avaient signé leur contrat de travail dans leur pays de résidence, ce dernier n'avait pris cours qu'à partir de la date à laquelle CXXXXXXX avait contresigné celui-ci au siège social en Irlande ;
- * les appelants avaient effectué leurs 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.

CXXXXXXX LTD 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 ces derniers 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 les appelants.

CXXXXXXX LTD 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 des appelants, inopposable à ceux-ci, en vertu de l'article 21 du règlement et a relevé que la question de la compétence devait être examinée au regard de l'article 19, 2) de la convention.

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

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

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

Passant en revue cette jurisprudence, tant au regard de la Convention de Bruxelles du 27/9/1968 qui a été remplacée par le Règlement (CE) n°44/2001, qu'au regard de la Convention de Rome du 19/6/1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles et du Règlement (CE) n°593/2008 du 17/6/2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, dit Rome I, rédigés dans les mêmes termes ou dans des termes similaires, la Cour de céans a rappelé que le lieu où le travailleur 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 c/ CROSS MEDICAL LTD, C-383/95, §§23 et 25).

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

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

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

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

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

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

- a) Quant au lieu à partir duquel les appelants effectuaient leurs missions de transport, recevaient leurs instructions sur leurs missions et organisaient leur travail

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

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

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

Sans grande discussion, il peut être affirmé que les avions à bord desquels les appelants ont effectué leurs prestations étaient stationnés à Charleroi.

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

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

Sans discussion, il s'agissait également de l'aéroport de Charleroi, lieu qui correspondait aussi à la base d'affectation attribuée par RXXXXXX aux appelants aux termes des contrats de travail avenus entre les parties.

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

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

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

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

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

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

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

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 les appelants ne répond pas aux exigences fixées par l'article 21 et par conséquent ne leur est pas opposable (§§ 52 à 54 de l'arrêt) ;
- lorsqu'il s'agit d'un litige mettant en cause des travailleurs engagés comme membres du personnel navigant d'une compagnie aérienne ou mis à sa disposition, la juridiction d'un Etat membre, lorsqu'elle n'est pas en mesure de déterminer sans ambiguïté, le lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail doit, aux fins de vérifier sa compétence, identifier « *le lieu à partir duquel* » le travailleur s'acquitte principalement de ses obligations vis-à-vis de son employeur (§ 60 de l'arrêt) ;
- s'agissant de la spécificité des relations de travail dans le secteur du transport, la Cour répertorie plusieurs indices pouvant être repris par les juridictions nationales, à savoir :
 - dans quel Etat membre se situe le lieu à partir duquel le travailleur effectue ses missions de transport ?
 - dans quel Etat membre se situe le lieu où le travailleur rentre après ses missions ?
 - dans quel Etat membre se situe le lieu où il reçoit les instructions sur ses missions ou organise son travail ?
 - le lieu où se trouvent les outils de travail ;
 - en l'espèce, vu les circonstances, il doit également être tenu compte du lieu où sont stationnés les aéronefs à bord desquels le travail est habituellement accompli (§§ 63 et 64 de l'arrêt) ;
- la notion de base d'affectation constitue un élément susceptible de jouer un rôle significatif dans l'identification de ces indices, permettant à la juridiction nationale de déterminer le lieu à partir duquel les travailleurs accomplissent habituellement leur travail et partant la compétence d'une juridiction susceptible d'avoir à connaître d'un recours formé par ces travailleurs au sens du Règlement Bruxelles I (§ 69 de l'arrêt) ;
- ce ne serait que dans l'hypothèse où, compte tenu des éléments de fait d'un cas particulier, celui-ci présenterait des liens de rattachement plus étroits avec un endroit autre que celui de la base d'affectation que se trouverait mise en échec la pertinence de ce dernier critère pour identifier le lieu à partir duquel les travailleurs accomplissent habituellement leur travail (§ 73 de l'arrêt) ;

- cette notion de lieu où à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail, n'est pas non plus assimilable au territoire de l'Etat membre dont les aéronefs de cette compagnie aérienne ont la nationalité au sens de l'article 17 de la Convention de Chicago (§ 76 de l'arrêt).

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

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

« 97. Premièrement, les appelants débutaient et terminaient leur journée de travail à l'aéroport de Charleroi. A mes yeux, cette circonstance revêt une importance prépondérante, ce que confirme la jurisprudence constante de la Cour.

98. Deuxièmement, les appelants recevaient les instructions sur leurs missions et organisaient leur travail à l'aéroport de Charleroi, en consultant l'intranet de leur employeur. La pertinence de ce critère a également été soulignée à plusieurs reprises par la Cour.

99. 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 les appelants ont travaillé en tant que personnel de cabine, étaient stationnés à Charleroi. A cet égard, la Cour a déjà eu l'opportunité de préciser que, dans le secteur du transport international, le lieu où sont stationnés les outils de travail constitue un indice pertinent aux fins de déterminer le lieu à partir duquel le travailleur s'acquitte principalement de ses obligations à l'égard de son employeur.

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

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

104. Cinquièmement, la juridiction de renvoi a constaté l'existence d'un bureau (crewroom) commun à 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 les appelants devaient se rendre à l'aéroport de Charleroi en cas d'incapacité de travail et en cas de problème disciplinaire. Si la Cour n'a pas encore été appelée à juger de la pertinence de cette circonstance, j'estime que celle-ci peut effectivement contribuer à identifier le lieu à partir duquel les appelants se sont acquittés principalement de leurs obligations.

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

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

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 les appelants à la société de droit irlandais CXXXXXXX.

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, des frais de nettoyage et d'indemnités de rupture trouvaient leur fondement dans des dispositions impératives du droit belge plus favorables que les dispositions légales du droit irlandais correspondantes.

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

Les appelants relèvent que l'article 7 de leur contrat prévoyait le paiement d'une prime de vol d'un montant horaire de 16,20€ calculée « *sur une base d'heure bloc programmée incluant toutes les heures associées au service en vol* ». Une indemnité pour les repas était également incluse dans cette prime

Ils indiquent que leur contrat précisait, également, en son article 11 que lorsqu'ils étaient de garde à l'aéroport, ils percevaient une indemnité forfaitaire de 30€ par jour. S'ils étaient appelés pendant leur garde, ils étaient payés au tarif horaire habituel de 16,20€.

Les appelants soulignent que ce système de paiement entraîne pour conséquence qu'ils n'ont pas été rétribués pour chaque heure de travail prestée alors que tant la directive 2000/79/CE du Conseil du 27/11/2000 concernant la mise en œuvre de l'accord européen relatif à l'aménagement du temps de travail du personnel mobile dans l'aviation civile, transposée en droit belge par la convention collective de travail du 30/03/2006 que la loi du 16/03/1971 imposent que toute les heures pendant lesquelles les travailleurs sont à la disposition de leur employeur soient rémunérées.

Ils sollicitent, à titre principal, que toutes les heures prestées reprises dans la colonne FDP, et les heures de garde à l'aéroport reprises sous la rubrique SBYA leur soient payées au taux horaire de 16,20€ ou à titre subsidiaire, que le revenu minimum mensuel garanti, prévu par la convention collective du 10/05/1978, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 08/02/1979 (M.B. 22/03/1979), leur soit octroyé. Ils ont établi un décompte des arriérés de rémunération leur restant dus sur ces deux bases.

Par ailleurs, les appelants réclament le paiement de 9 jours fériés déjà pris pour 2009, 2010 et 2011 au taux horaire de 16,20€, ceux-ci n'ayant été indemnisés qu'à concurrence d'un forfait de 60€ par jour.

Ils sollicitent, également, le paiement pour un dixième jour à ce même taux horaire, au cours de leur année complète d'occupation, la législation irlandaise ne prévoyant qu'un droit à 9 jours au lieu de 10 en Belgique.

Les appelants réclament le paiement de dommages et intérêts correspondant aux chèques-repas non reçus en 2009, 2010 et 2011, alors qu'ils sont 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).

Ils estiment que l'article 7 de leur contrat prévoyant que la prime de vol couvre les dépenses relatives aux repas est illégal car contraire à la CCT du 30/03/2006 excluant du salaire le remboursement de frais par l'employeur.

Les appelants réclament, également, le paiement du salaire garanti dû en cas d'incapacité de travail. Ils n'ont pas perçu d'indemnités d'incapacité de travail de la sécurité sociale irlandaise. Il importe peu en tout état de cause, selon eux, qu'ils aient été indemnisés ou non, l'article 70 de la loi du 03/07/1978 prévoyant le paiement du salaire garanti, sans exception ou déduction d'indemnités éventuelles perçues ailleurs.

Ils s'estiment en droit de percevoir le bénéfice du salaire garanti calculé au taux horaire de 16,20€ à concurrence de 7h36 par jour pour incapacité de travail.

S'agissant des pécules de vacances, les appelants réclament le paiement du simple pécule, soit la somme de 119,23€ bruts pour chaque jour de congé en lieu et place du forfait de 60€ par jour octroyé par CXXXXXXX LTD ainsi que la règlement des doubles pécules 2009 et 2010 et du pécule de sortie de 2011, ces avantages ne leur ayant pas été octroyés par la législation irlandaise.

Ils sollicitent, aussi, le remboursement des frais liés à l'achat, à l'utilisation et à la location d'un uniforme, plus précisément de la somme de 30€ retenue par la société sur leur salaire mensuel, au cours des 12 premiers mois de prestations, les retenues pratiquées étant contraires aux dispositions impératives de droit belge, notamment l'article 6 de la loi du 06/07/1978.

Enfin, Madame Mxxxxxx et Monsieur Sxxxxxx-Nxxxxxx ont été licenciés et sollicitent, dès lors, le paiement d'une indemnité de rupture.

En application du droit belge, chacun d'eux, vu leur ancienneté, a droit à 3 mois d'indemnité compensatoire de préavis, conformément aux dispositions des articles 39 et 82 de la loi du 03/07/1978, soit un montant de 38 heures x 16,20 x 13 = 8.002,80€ bruts. Seul peut être déduit de ces réclamations un montant de 600€ payé à Madame Mxxxxxx.

De son côté, CXXXXXXXX LTD relève que la rémunération offerte aux appelants par contrat sous le nom de FLIGHT PAY inclut la rémunération de toutes les heures associées au vol. Le tarif horaire est particulièrement élevé (16,20€ par heure), pour y inclure la rémunération de toutes les heures de travail liées au vol. CXXXXXXXX LTD rappelle à cet égard que le salaire minimum sectoriel était fixé à l'époque à plus ou moins 10€ de l'heure en Belgique et à 8,65€ par heure, pour le personnel de cabine en Irlande.

La société estime que seuls des arriérés de rémunération seraient encore dus sur base du salaire minimum mensuel moyen après déduction des montants déjà perçus par les appelants.

Elle considère qu'aucun arriéré n'est dû pour les heures de garde à l'aéroport : ni la directive 2000/79/CE, ni la loi du 16/03/1971 ne contiennent de dispositions relatives à l'indemnisation des temps de garde à l'aéroport.

La société CXXXXXXXX LTD relève, à cet effet, que si la jurisprudence européenne considère que les gardes effectuées sur le lieu de travail sont du temps de travail, elle n'impose pas de payer les heures de garde de la même manière que les heures de travail effectives. En l'espèce, ces heures ont, en outre, bien été rémunérées par un forfait de 30€ par jour de garde à l'aéroport.

En ce qui concerne les jours fériés, elle soutient que les appelants ne pourraient prétendre au paiement de jours fériés supplémentaires, ceux-ci ne démontrant pas que la loi du 04/01/1974 et l'arrêté royal du 14/04/1974 comportent des dispositions impératives de droit belge.

Ils n'auraient droit, en tout état de cause, selon la société CXXXXXXX LTD, au maximum qu'au paiement d'un jour férié supplémentaire par an, calculé au taux forfaitaire de 60€ X 3 soit un montant de 180€.

Selon la société, la CCT du 14/10/2003 ne comporterait pas, non plus, de dispositions impératives de droit belge imposant l'octroi de chèques-repas : au demeurant, note-t-elle, les appelants ont, en outre, déjà perçu l'équivalent des chèques-repas lorsqu'ils se sont vus attribuer leur prime de vol.

Abordant le chef de demande relatif au salaire garanti, CXXXXXXX LTD indique que le droit irlandais prévoit le paiement d'indemnités par l'État, pour les travailleurs en incapacité de travail, de sorte qu'ils n'ont pas droit au paiement du salaire garanti. À titre subsidiaire, les arriérés de salaire réclamés devraient être calculés sur base de la rémunération annuelle perçue.

S'agissant des pécules de vacances, elle souligne avoir réglé les pécules simples et ajoute que la base de calcul des doubles pécules doit être limitée à la rémunération réelle à laquelle les appelants peuvent prétendre.

Par ailleurs, en ce qui concerne le chef de demande relatif au remboursement des frais liés à l'achat, à l'utilisation et à la location d'un uniforme, CXXXXXXX LTD estime que les appelants ne démontrent pas que l'AR du 06/07/2004 relatif aux vêtements de travail contiendrait des dispositions impératives de droit belge.

Elle fait observer, pour le surplus, qu'elle a pris en charge les frais de nettoyage des uniformes, chaque travailleur ayant reçu mensuellement une somme de 27,08€ sous la forme d'une indemnité de service (« service allowance ») pour entretenir ses vêtements de travail.

Enfin, si CXXXXXXX LTD concède qu'une indemnité de rupture est due à Madame Mxxxxxx et à Monsieur Sxxxxxx-Nxxxxxx, elle fait, toutefois, valoir que la base de calcul prise en compte par les intéressés est manifestement exagérée, le solde restant dû s'élevant au maximum à 2.970,37€ bruts pour Madame Mxxxxxx et à 2.939,54€ bruts pour Monsieur Sxxxxxx-Nxxxxxx.

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, J.T.T., 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 gratification 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, J.T.T., 1995, p.350).

La directive 2000/79/CE du conseil du 27/11/2000, concernant la mise en oeuvre de l'accord européen relatif à l'aménagement du temps de travail du personnel mobile dans l'aviation civile, conclu par l'Association des compagnies européennes de navigation aérienne (AEA), la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF), l'Association européenne du personnel navigant technique (ECA), l'Association européenne des compagnies d'aviation des régimes d'Europe (ERA) et l'Association internationale des charters aériens (AICA), fixe selon son considérant (8), des prescriptions plus spécifiques au sens de l'article 14 de la directive 93/104/CE en matière d'aménagement du temps de travail du personnel et a, selon son considérant (11), pour objectif de protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

La CCT du 30/03/2006 transpose cette directive dans l'ordre juridique interne belge sans que des dispositions spécifiques y aient été ajoutées.

La directive 2003/88 du 04/11/2003 a été adoptée sur pied de l'ancien article 137, § 2, TCE (actuellement 153, §2, TFUE). Elle codifie et abroge la directive 93/104 et est en vigueur depuis le 02/08/2004.

Son objectif est identique à celui de la directive 93/104. Il vise, également, à déterminer des prescriptions minimales afin « *d'améliorer les conditions de vie et de travail par un rapprochement des réglementations nationales concernant, notamment, la durée du temps de travail* » qui sont « *applicables aux périodes de repos journalier, aux temps de pause, au repos hebdomadaire, à la durée maximale hebdomadaire de travail, au congé annuel ainsi qu'à certains aspects du travail de nuit, du travail posté et du rythme de travail* ».

De même que la directive 93/104, la directive 2003/88 ne concerne pas l'aspect financier c'est-à-dire la rémunération des travailleurs (voyez : C.J.U.E., ordonnance du 04/03/2011, GRIGORE, affaire C.258/10, point 83) et ce conformément à l'article 153, § 5, du TFUE.

La directive 2003/88, tout comme la précédente, n'envisage pas spécifiquement l'hypothèse du temps de garde.

Le temps de travail, quant à lui, s'entend comme « *toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions conformément aux législations et/ou pratiques nationales* » (article 2, §1, 1°), de la directive 2003/88), tandis que la période de repos se définit comme « *toute période qui n'est pas du temps de travail* » (article 2, §1, 2), de la directive 2003/88).

La Cour de justice de l'Union Européenne a été amenée à interpréter la notion de temps de travail au sens des directives européennes 93/104/CE du 23/11/1993 et 2003/88/CE du 04/11/2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, en ne tenant pas en soi compte des spécificités du secteur de l'aviation, plus particulièrement en ce qui concerne les temps de garde.

Selon la cour, trois éléments caractéristiques du temps de travail se dégagent.

Il s'agit pour le travailleur, « *d'être au travail* », « *d'être à la disposition de son employeur* » et « *d'être dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions* » (voyez : C.J.C.E., arrêt du 03/10/2000, SIMAP, C-303/98, points 47 et 48 ; C.J.C.E., arrêt du 09/09/2003, JAEGER, C-151/02, points 48 et 49 ; C.J.C.E., arrêt du 01/12/2005, DELLAS, C-14/04, point 42 ; C.J.C.E., ordonnance du 11/01/2007, VOREL, C-437/05, point 24 ; C.J.U.E., ordonnance 04/03/2001, GRIGORE, C-258/10, point 42 ; voyez aussi, A. FRANKART et M. GLORIEUX, « Temps de garde : regards rétrospectifs et prospectifs à la lumière des développements européens » in « La loi sur le travail – 40 ans d'application de la loi du 16/03/1971 », Anthémis, 2011, p. 343 ; M. DAVAGLE, « La notion du temps de travail », Ors ., 2009/9, p. 2).

La Cour de justice estime que les deux premiers critères, le « *fait d'être au travail* » et « *d'être à la disposition de l'employeur* » impliquent inévitablement le troisième à savoir le fait « *d'être dans l'exercice de ses fonctions* ».

Partant, selon la Cour, les critères caractéristiques du temps de travail sont réunis durant le temps de garde effectué sur le lieu de travail : « *le fait d'être physiquement présent sur le lieu déterminé par l'employeur et de s'y tenir à la disposition de ce dernier pour pouvoir immédiatement fournir le service en cas de besoin* » (voyez : C.J.U.E., ordonnance du 04/03/2011, GRIGORE, C-285/10, point 53 ; voyez aussi : F. KEFER et J. CLESSE, « Le temps de garde inactif, entre le temps de travail et le temps de repos », Rev. Dr. ULg, 2006, p.160).

Par ailleurs, « *l'intensité du travail accompli par le travailleur ou le rendement de ce dernier* », ne constitue pas une caractéristique à prendre en compte dans la notion de temps de travail (Voyez : C.J.C.E., arrêt du 01/12/2005, DELLAS, C-14/04, point 43 ; C.J.C.E., ordonnance du 11/01/2007, VOREL, C-437/05, point 25 ; C.J.C.E., arrêt du 05/10/2004, PFEIFFER, C-397/01, point 93 ; C.J.U.E., ordonnance du 04/03/2011, GRIGORE, C-258/10, point 43).

Dès lors, conformément à la jurisprudence de la Cour de justice, les périodes d'inactivité pendant la période de garde ne peuvent pas être considérées comme du temps de repos (C.J.C.E., arrêt du 09/09/2003, JAEGER, C-151/02, points 69 et 71).

Ainsi, la Cour de justice décide de façon constante que le service de garde effectué par un travailleur « *selon un régime de présence physique dans l'établissement de l'employeur* » constitue dans son entièreté du temps de travail bien que, pendant ce service, il ne travaille effectivement pas pendant certains moments (voyez s'agissant de la directive 2003/88 : C.J.U.E., arrêt du 25/11/2010, FUB, C-429/09, point 55 ; C.J.U.E., ordonnance du 04/03/2011, GRIGORE, C-258/10, point 20).

Partant de ce constat selon lequel le temps de travail est une notion européenne et que, dès lors, « *les notions de temps de travail ne doivent pas être interprétées en fonction des prescriptions des différentes réglementations des Etats membres* » (Voyez à titre d'exemple : C.J.U.E., ordonnance 04/03/2011, GRIGORE, C-258/10, point 44 ; C.J.C.E., arrêt du 05/10/2004, PFEIFFER, C-397/01, point 99), le droit national doit se conformer à la notion de temps de travail telle qu'elle est consacrée par le droit européen et telle qu'elle est interprétée par la Cour de justice.

Cependant, conformément à l'article 153, §5, TFUE, la directive 2003/88 ne s'applique pas à la rémunération des travailleurs. La Cour de justice l'a précisé à plusieurs reprises (C.J.C.E., arrêt du 01/12/2005, DELLAS, C-14/04, point 38 ; C.J.C.E., ordonnance du 11/01/2007, VOREL, C-437/05, points 32 et 34 ; C.J.U.E., ordonnance du 04/03/2011, GRIGORE, C-258/10, point 83). Elle renvoie à ce propos au droit national des Etats membres.

Ainsi, dans son ordonnance VOREL du 11/07/2007, la Cour de justice a précisé explicitement ce qui suit : « *Les directives 93/104 et 2003/88 ne s'opposent pas à l'application par un Etat membre d'une réglementation qui, aux fins de la rémunération du travailleur et s'agissant du service de garde effectué par celui-ci sur son lieu de travail, prend en compte de manière différenciée les périodes au cours desquelles des prestations de travail sont réellement effectuées et celles durant lesquelles aucun travail effectif n'est accompli pour autant qu'un tel régime assure intégralement l'effet utile des droits conférés aux travailleurs par lesdites directives en vue de la protection efficace de la santé et de la sécurité de ces derniers* » (C.J.C.E., ordonnance du 11/01/2007, VOREL, C-437/05, point 35).

Comme le relève M. DAVAGLE, « *il serait donc possible de concevoir que certaines périodes considérées comme du temps de travail n'ouvrent aucun droit à une rémunération ou un droit à une rémunération moindre* » (M. DAVAGLE, op. cit., p. 2).

En dehors de l'hypothèse de la rémunération des heures supplémentaires, la loi du 16/03/1971 ne contient aucune disposition portant sur la rémunération du temps de travail et, donc, aucune disposition réglant la rémunération du temps de garde des travailleurs dont les membres du personnel de l'aviation civile.

La Commission paritaire 305-02, au sein de laquelle des règles s'appliquant aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant au champ d'application de la sous-commission paritaire des compagnies aériennes autres que la SABENA ont été fixées, ne prévoit pas de salaire barémique autre qu'un revenu mensuel minimum moyen garanti, institué par l'article 2 de la convention collective de travail 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. 22/02/1979,) modifié à différentes reprises et notamment par l'article 2 de la convention collective du 10/05/2010, rendue obligatoire par arrêté royal du 06/12/2010 (M.B. 23/12/2010)

L'article 4 de la convention collective du 10/05/1978, tel que modifié par la convention collective du 14/10/2003, dispose que : « *Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par revenu minimum mensuel moyen :*

- *la rémunération mensuelle garantie par les barèmes de rémunération, fixés par les conventions collectives ou les contrats de travail individuels ;*

- *le salaire en espèces ou en nature, le salaire fixe ou variable, ainsi que les primes et avantages auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur, en raison de ses prestations de travail normales ;*
- *en général toutes les composantes du salaire et avantages évaluables en espèces qui sont soumis au calcul des cotisations de sécurité sociale ;*
- *le pécule de vacances annuel auquel le travailleur a droit en raison de ses prestations de travail pour ses vacances.*

Sont toutefois exclus pour la détermination du revenu minimum mensuel moyen :

- *les avantages prévus par les dispositions de l'article 19, § 2, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, pris en exécution de la loi du 27 juin 1969, révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944, concernant la sécurité sociale des travailleurs ;*
- *les primes ou indemnités accordées en contrepartie de frais réellement exposés par les travailleurs à charge de l'employeur. ».*

Ce revenu minimum moyen s'élevait :

- au 01/01/2009 à 1.543,96 € soit 9,38 €/h
- au 01/01/2010 à 1.574,86 € soit 9,56 €/h
- au 01/01/2011 à 1.606,36 € soit 9,75 €/h
- au 01/07/2011 à 1.638,48 € soit 9,95 €/h
- au 01/03/2012 à 1.671,24 € soit 10,15 €/h.

Il apparaît des éléments du dossier que le contrat de travail des appelants prévoit en l'espèce, en son article 7, le paiement d'une prime de vol d'un montant horaire de 16,20€.

Cette prime « est calculée sur base d'heure bloc programmée et comprend une prime pour toutes les heures associées au service en vol en ce compris mais sans s'y limiter, le rapport pré et post vol, les retards et tous les services à bord, y compris l'utilisation du système EPOS de poche ». « Une indemnité pour les repas du personnel de cabine est intégrée dans cette prime. Il vous incombe dès lors de prévoir votre propre nourriture lorsque vous travaillez » (voir 1^{er} dossier de pièces – farde III – pièce 1 dossier des appelants).

Le contrat prévoit également en son article 11, que lorsqu'un travailleur est de garde à l'aéroport, il bénéficie d'une indemnité forfaitaire de 30€ par jour de présence.

Les appelants réclament des arriérés de rémunération pour les heures de travail prestées en lien avec les vols (embarquement, débarquement, retards, escales, ...), calculés à un taux horaire de 16,20€.

Force est, ainsi, de constater, à l'instar de Monsieur l'Avocat général, que toutes les heures associées au service des vols sont déjà incluses dans le paiement de la prime de vol visée à l'article 7 du contrat avenant entre les parties.

Ni la loi du 16/03/1971 ni la directive européenne 2000/79/CE du 27/11/2000 concernant l'organisation du temps de travail du personnel mobile dans l'aviation commerciale susvisée du 23/11/2000, transposée en droit belge par la convention collective de travail du 30/03/2006, ne s'opposent à un tel mode de calcul de la rémunération, pour autant que le revenu minimum mensuel moyen garanti prévu par le droit belge soit atteint.

Pour apprécier si tel est le cas, tous les avantages en argent qui ne sont pas octroyés en raison de la rupture ou de la suspension, mais qui, en raison de l'exécution du contrat de travail, c'est-à-dire lorsque le travail est effectivement presté, constituent de la rémunération, à l'exception des avantages qui sont octroyés à l'occasion d'événements particuliers, en ce compris les primes sur les ventes en vol payées par CXXXXXXXX LTD, doivent être pris en compte.

Il résulte des éléments du dossier que les parties s'accordent pour reconnaître que tel n'a pas été le cas, pour les travailleurs Mxxxxxx, Nxxxxxx, Sxxxxx-Nxxxxx, Pxxxx-Oxxxxx, Sxxxxx-Oxxxxxxx à qui la société CXXXXXXXX LTD reste redevable respectivement de 539,77€, 2.192,11€, 1.638,49€, 3.800,91€, 6.496,08€, suivant décomptes figurant dans les conclusions de CXXXXXXXX LTD reçues au greffe de la cour, le 23/11/2020.

Ce chef de demande doit être déclaré fondé.

Il y a lieu donc de condamner CXXXXXXXX LTD à payer ces différents montants, à chacun des cinq travailleurs concernés.

Les appelants réclament, également, le paiement d'arriérés de rémunération pour les heures de garde à l'aéroport calculés au taux horaire de 16,20€.

Ni la loi du 16/03/1971 ni la directive européenne 2000/79/CE concernant l'organisation du temps de travail du personnel mobile dans l'aviation commerciale précitée du 27/11/2000 ne comportent de dispositions relatives à l'indemnisation du temps de garde à l'aéroport.

Comme évoqué largement supra, la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne relative à l'interprétation de la notion de temps de travail au sens des directives 93/104/CE du 23/11/1993 et 2003/88/CE du 04/11/2003 prévoit que les temps de garde à l'aéroport doivent être considérés comme étant du temps de travail.

Cependant, comme le souligne judicieusement Monsieur l'Avocat général, ni la directive européenne 2000/79/CE concernant l'organisation du temps de travail du personnel mobile dans l'aviation commerciale ni la loi du 16/03/1971 ne leur confèrent le droit d'exiger que ces heures de garde soient rémunérées comme des heures de vol.

Ainsi, la circonstance selon laquelle ces heures de garde ont été rémunérées par l'octroi d'un forfait de présence de 30€ par jour de garde à l'aéroport n'est pas contraire aux dispositions impératives du droit belge.

Ce chef de demande portant sur la régularisation des heures de garde à l'aéroport doit être déclaré non fondé.

I. 2. Quant au chef de demande portant sur les 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., 25/09/1975, 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 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, étaient des dispositions impératives en faveur du travailleur (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 par an. Les jours fériés sont, en outre, indemnisés à concurrence de 60€ par jour.

Selon l'article 2 de l'arrêté royal du 18/04/1974,
« *la rémunération de chaque jour férié, de chaque jour de remplacement, de chaque jour de repos compensatoire est déterminée suivant les règles du présent article et les calculs particuliers prescrits aux articles 3 à 8 du présent chapitre.*

La rémunération comprend les primes en espèces et les avantages en nature éventuellement alloués aux travailleurs. Les avantages en nature sont évalués forfaitairement au montant fixé, pour l'application des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28/06/1971.

Elle ne comprend pas les primes et autres avantages qui, même afférentes à la période envisagée sont payées en fin d'année.

Lorsque le travail comporte des prestations d'une durée conventionnellement déterminée, la rémunération afférente à un jour férié est fixée en proportion des heures de travail qui auraient normalement été prestées pendant ladite journée si elles avaient été effectives. ».

Les articles 3 à 8 de l'arrêté royal du 18/04/1974 prévoient un certain nombre de cas particuliers de paiement de la rémunération due pour un jour férié.

Il apparaît des éléments du dossier que la rémunération des appelants était composée d'une prime calculée sur les heures de vol de 16,20€ incluant les heures de travail associées, d'une indemnité de 30€ par jour de garde à l'aéroport, de primes sur les ventes en vol, d'une indemnité de service de 27,08€ par mois, d'indemnités pour formations suivies.

Il résulte de ce qui précède que le revenu minimum mensuel moyen garanti n'a pas été atteint, pour certaines périodes, au cours de l'occupation des appelants.

Il s'en déduit que la rémunération ne se calcule pas par heure de sorte que l'article 3 de l'arrêté royal du 18/04/1974 ne leur est pas applicable.

Les appelants bénéficiant d'une rémunération mensuelle variable, la rémunération du jour férié doit donc être effectuée sur base des montants perçus annuellement ou sur base du revenu minimum mensuel moyen garanti, si celui n'a pas été atteint. Les montants annuels sont ensuite convertis en un montant journalier, en divisant soit le montant annuel par 52 semaines, puis par 5 jours, pour les années complètes d'occupation ou soit le montant annuel par le nombre de semaines d'occupation, puis par 5 jours, pour les années incomplètes d'occupation.

Les montants annuels dus sont détaillés en pages 6 à 8 des conclusions de CXXXXXXX LTD reçues au greffe de la cour le 23/11/2020.

Le décompte des montants restant dus les jours fériés et pour chaque travailleur se détaille ainsi comme suit :

- a) Madame Mxxxxxxx peut ainsi prétendre pour 2010, à un montant journalier de $19.307,39€ : 52 : 5 = 74,25€$ et pour 2011, à un montant journalier de $9.191,21€ : 18 : 5 = 102,12€$
- pour les 9 jours fériés déjà indemnisés à 60€ en 2010, le solde s'élève à 128,25€
 - pour les 3 jours fériés déjà indemnisés à 60€ en 2011, le solde s'élève à 126,36€

- Madame Mxxxxxx peut, en outre, bénéficier d'un montant complémentaire de 74,25€, pour un jour férié supplémentaire en 2010, soit un total de 202,50€ bruts.
- b) Madame Nxxxxxxx peut ainsi prétendre pour 2009, à un montant journalier de 3.919,28€ : 11 : 5 = 71,25€ et pour 2010, à un montant journalier de 19.507,80€ : 52 : 5 = 75,03€ et pour 2011, à un montant journalier de 5.189,78€ : 13 : 5 = 79,84€
- pour les 2 jours fériés déjà indemnisés à 60€ en 2009, le solde s'élève à 22,50€
 - pour les 9 jours fériés déjà indemnisés à 60€ en 2010, le solde s'élève à 135,27€
 - pour les 2 jours fériés déjà indemnisés à 60€ en 2011, le solde s'élève à 39,68€
 - Madame Nxxxxxxx peut, en outre, bénéficier d'un montant complémentaire de 75,03€, pour un jour férié supplémentaire en 2010, soit un total fixé à 210,30€ bruts.
- c) Monsieur Sxxxxxx-Nxxxxxx peut ainsi prétendre pour 2009, à un montant journalier de 3.919,28€ : 11 : 5 = 71,25€ et pour 2010, à un montant journalier de 19.106,96€ : 52 : 5 = 73,48€ et pour 2011, à un montant journalier de 9.476,76€ : 25 : 5 = 75,81€
- pour les 2 jours fériés déjà indemnisés à 60€ en 2009, le solde s'élève à 22,50€
 - pour les 9 jours fériés déjà indemnisés à 60€ en 2010, le solde s'élève à 121,32€
 - pour les 5 jours fériés déjà indemnisés à 60€ en 2011, le solde s'élève à 79,05€
 - Monsieur Sxxxxxx-Nxxxxxx peut, en outre, bénéficier d'un montant complémentaire de 73,48€, pour un jour férié supplémentaire en 2010, soit un total fixé à 194,80€ bruts.
- d) Monsieur Pxxxx-Oxxxxx peut ainsi prétendre pour 2010, à un montant journalier de 18.898,32€ : 52 : 5 = 72,68€ et pour 2011, à un montant journalier de 8.587,85€ : 23 : 5 = 74,67€
- pour les 9 jours fériés déjà indemnisés à 60€ en 2010, le solde s'élève à 114,12€
 - pour les 3 jours fériés déjà indemnisés à 60€ en 2011, le solde s'élève à 44,01€
 - Monsieur Pxxxx-Oxxxxx peut, en outre, bénéficier d'un montant complémentaire de 72,68€ pour un jour férié supplémentaire en 2010, soit un total fixé à 186,80€ bruts.

- e) Madame Sxxxxxx-Oxxxxxxx peut ainsi prétendre pour 2010, à un montant journalier de 14.173,74€ : 39 : 5 = 72,68€ et pour 2011, à un montant journalier de 9.143,89€ : 24 : 5 = 76,19€
- pour les 5 jours fériés déjà indemnisés à 60€ en 2010, le solde s'élève à 63,40€
 - pour les 4 jours fériés déjà indemnisés à 60€ en 2011, le solde s'élève à 64,76€
 - Madame Sxxxxxx-Oxxxxxxx peut, en outre, bénéficier d'un montant complémentaire de 72,68€, pour un jour férié supplémentaire en 2010, soit un total fixé à 136,08€ bruts.

Ce chef de demande des appelants est fondé dans cette limite.

I. 3. Quant au chef de demande portant sur 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, J.T.T., 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 7 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. CXXXXXXX LTD 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.

Les appelants n'ont donc pas droit à l'octroi de chèques-repas, le montant des primes de vol (16,20€ par heure de vol presté), couvrant le montant de 4,91€ de chèque-repas par jour de vol presté.

Contrairement à ce que soutiennent les appelants, 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 les appelants ne bénéficieraient 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. Quant au chef de demande portant sur 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, J.T.T., 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.

Les appelants précisent, en outre, sans être contredits de part adverse, qu'ils n'ont pas bénéficié d'indemnités de maladie émanant de la sécurité sociale irlandaise.

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

Aucune disposition légale ou réglementaire ne prévoit le mode de calcul de la rémunération garantie.

Comme le relève à juste titre Monsieur l'Avocat général, il paraît cohérent de prendre en compte la même rémunération journalière que celle fixée pour le jour férié.

- a) Madame Mxxxxxx peut ainsi prétendre à :
- en 2009 : $13.539,34\text{€} : 38 : 5 = 71,25\text{€} \times 2 = 142,50\text{€}$
 - en 2010 : $74,25\text{€} \times 14 = 1.039,50\text{€}$
 - en 2011 : $112,12\text{€} \times 3 = 336,36\text{€}$
- b) Madame Nxxxxxxx peut ainsi prétendre à :
- en 2009 : $71,25\text{€} \times 6 = 427,50\text{€}$
 - en 2010 : $75,03\text{€} \times 7 = 525,21\text{€}$
 - en 2011 : $79,84\text{€} \times 6 = 479,04\text{€}$
- c) Monsieur Sxxxxxx-Nxxxxxx peut ainsi prétendre à :
- en 2011 : $75,81\text{€} \times 3 = 227,43\text{€}$
- d) Monsieur Pxxxx- Oxxxxx peut ainsi prétendre à :
- en 2010 : $72,68\text{€} \times 7 = 508,76\text{€}$
 - en 2011 : $74,67\text{€} \times 18 = 1.344,06\text{€}$
- a) Madame Sxxxxxx-Oxxxxxxx peut ainsi prétendre à :
- en 2010 : $72,68\text{€} \times 16 = 1.162,88\text{€}$
 - en 2011 : $76,19\text{€} \times 20 = 1.523,80\text{€}$

Ce chef de demande est fondé à concurrence de ces montants revenant à chaque travailleur.

I. **5. Quant au chef de demande portant sur 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.

Il apparaît, en outre, que les appelants ont été indemnisés à concurrence de 60€ pour chaque jour de vacances.

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 de l'arrêté royal du 30/03/1967, tel que modifié par l'article 21 de l'arrêté royal du 10/06/2001, dispose que :

« Les employés dont la rémunération est totalement variable (commissions, primes, pourcentages, remises, etc.) ont droit, par journée de vacances à un pécule égal à la moyenne quotidienne des rémunérations brutes gagnées pour chacun des douze mois qui précèdent le mois au cours duquel les vacances sont prises ou, le cas échéant, pour la partie de ces douze mois au cours de laquelle ils ont été en service, augmentées éventuellement d'une rémunération fictive pour les journées d'interruption de travail assimilées à des jours de travail effectif normal.

Le nombre maximum de jours par mois, les journées assimilées à des jours de travail effectif normal y comprises, est fixé à vingt-cinq pour les employés occupés en régime de travail de six jours par semaine, et à une fraction de vingt-cinq proportionnelle au régime de travail, pour les employés occupés selon un régime de travail de moins de six jours par semaine. Pour toute occupation au cours d'une fraction de mois, il est tenu compte du nombre de jours de travail effectif normal ainsi que des journées d'interruption du travail assimilées à des jours de travail effectif normal, sans que le maximum fixé de jours mensuels puisse être dépassé.

Le supplément visé à l'article 38, 2°, auquel ces 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. »

I. 5. 1. S'agissant des simples pécules

Pour chaque jour de congé pris, le montant dû est celui fixé pour le jour férié.

a) Madame Mxxxxxx peut ainsi prétendre à :

- pour les 24 jours déjà indemnisés à 60€ en 2009, à un montant complémentaire de 270€ résultant de l'opération suivante : 1.710€ (24 x 71,25€) – 1.440€ (24 x 60€)
- pour les 20 jours déjà indemnisés à 60€ en 2010, à un montant complémentaire de 285€ résultant de l'opération suivante : 1.485€ (20 x 74,25€) – 1.200€ (20 x 60€)
- pour la journée déjà indemnisée à 60€ en 2011, à un montant complémentaire de 52,12€ (112,12€ - 60€)

b) Madame Nxxxxxx peut ainsi prétendre à :

- pour les 2 jours déjà indemnisés à 60€ en 2009, à un montant complémentaire de 22,50€ résultant de l'opération suivante : 142,50€ (2 x 71,25€) – 12€ (2 x 60€)
- pour les 21 jours déjà indemnisés à 60€ en 2010, à un montant complémentaire de 315,63€ résultant de l'opération suivante : 1.575,63€ (21 x 75,03€) – 1.260€ (21 x 60€)
- pour les 3 jours déjà indemnisés à 60€ en 2011, à un montant complémentaire de 59,52€ résultant de l'opération suivante : 239,52€ (3 x 79,84€) – 180€ (3 x 60€)

- c) Monsieur Sxxxxxx-Nxxxxxx peut ainsi prétendre à :
- pour la journée déjà indemnisée à 60€ en 2009, à un montant complémentaire de 11,25€ résultant de l'opération suivante : $71,25€ - 60€$
 - pour les 21 jours déjà indemnisés à 60€ en 2010, à un montant complémentaire de 283,08 € résultant de l'opération suivante : $1.543,08€ (21 \times 73,48€) - 1.260€ (21 \times 60€)$
 - pour la journée déjà indemnisée à 60€ en 2011, à un montant complémentaire de 15,81€ résultant de l'opération suivante : $75,81€ - 60€$
- d) Monsieur Pxxxx-Oxxxx peut ainsi prétendre à :
- pour les 3 jours déjà indemnisés à 60€ en 2009, à un montant complémentaire de 33,75€ ($3.919,28€ : 11 : 5 = 71,25€$) résultant de l'opération suivante : $213,75€ (3 \times 71,25€) - 180€ (3 \times 60€)$
 - pour les 25 jours déjà indemnisés à 60€ en 2010, à un montant complémentaire de 317€ résultant de l'opération suivante : $1.817€ (25 \times 72,68€) - 1500€ (25 \times 60€)$
 - pour les 6 jours déjà indemnisés à 60€ en 2011, à un montant complémentaire de 88,02€ résultant de l'opération suivante : $448,02€ (6 \times 74,67€) - 360€ (6 \times 60€)$
- e) Madame Sxxxxxx-Oxxxxxxx peut ainsi prétendre à :
- pour les 8 jours déjà indemnisés à 60€ en 2010, à un montant complémentaire de 101,44€ résultant de l'opération suivante : $581,44€ (8 \times 72,68€) - 480€ (8 \times 60€)$
 - pour les 6 jours déjà indemnisés à 60€ en 2011, à un montant complémentaire de 97,14€ résultant de l'opération suivante : $457,14€ (6 \times 76,19€) - 360€ (6 \times 60€)$

I. **5. 2. S'agissant des doubles pécules de vacances (2009 et 2010) et du pécule de sortie (2011)**

Ils doivent être calculés sur base de la rémunération brute du mois pendant lequel les vacances prennent cours ou de la moyenne mensuelle des rémunérations brutes gagnées au cours des 12 mois qui précèdent.

Il résulte qu'il n'y a pas lieu d'y ajouter les arriérés de rémunération auxquels les appelants peuvent prétendre, à titre de jours fériés, de salaires garantis, de simples pécules.

Les parties s'accordent pour le surplus, sur les calculs effectués à titre subsidiaire par les appelants, sur la base du salaire minimum garanti, dans leurs conclusions reçues au greffe de la cour, le 31/08/2020, à savoir pour :

- a) Madame Mxxxxxx :
 - doubles pécules 2009 et 2010 : 2.785,15€
 - pécule de sortie 2011 : 1.067,28€

- b) Madame Nxxxxxxx :
 - doubles pécules 2009 et 2010 : 1.923,17€
 - pécule de sortie : 789,64€

- c) Monsieur Sxxxxxx-Nxxxxxx :
 - doubles pécules 2009 et 2010 : 1.910,60€
 - pécule de sortie 2011 : 1.599,54€

- d) Monsieur Pxxxx-Oxxxxx :
 - doubles pécules 2009 et 2010 : 1.910,05€
 - pécule de sortie 2011 : 1.406,60€

- e) Madame Sxxxxxx-Oxxxxxxx :
 - doubles pécules 2009 et 2010 : 1.166,03€
 - pécule de sortie 2011 : 1.290,69€

Ce double chef de demande est fondé dans les limites des montants arrêtés par la cour de céans.

I. **6. Quant au chef de demande portant sur le remboursement des frais liés à l'achat, à l'utilisation et à la location d'un uniforme**

Les dispositions relatives au bien-être des travailleurs doivent être considérées comme étant des dispositions impératives de droit belge. Il en est de même des dispositions de la loi relative à la protection de la rémunération (Cass. 04/12/1989, J.T.T., 1990, p. 77), plus particulièrement l'article 23 de cette dernière loi précisant les retenues pouvant être imputées sur la rémunération.

L'article 5 du Chapitre I, du Titre VII, du Code du bien-être au travail, inséré par l'arrêté royal du 06/07/2004, relatif aux vêtements de travail, dispose que « *l'employeur est tenu de fournir gratuitement un vêtement de travail à ses travailleurs dès le début de leurs activités et il en reste le propriétaire.* ».

L'article 2, 1° des dispositions précitées précise que « *pour l'application du présent arrêté on entend par :*

1° vêtement de travail, soit une salopette, soit un ensemble composé d'un pantalon et d'une veste ou d'un blouson, soit un blouson ou un cache-poussière, destiné à éviter que le travailleur ne se salisse du fait de la nature de ses activités et qui n'est pas considéré comme un vêtement de protection. ».

Il n'est pas contesté que le droit irlandais ne prévoit pas que l'employeur fournisse des vêtements de travail gratuitement.

Il importe peu à cet égard que CXXXXXXX LTD ait pris en charge les frais de nettoyage de ceux-ci.

Il convient de faire droit à la demande de remboursement du prix d'achat de l'uniforme à concurrence de 360€ par travailleur, opéré sur les fiches de paie des appelants.

Ce chef de demande doit être déclaré fondé.

I. 7. Quant au chef de demande portant sur les indemnités compensatoires de préavis dues à Madame Mxxxxxx et à Monsieur Sxxxxxx-Nxxxxxx

Ont été reconnues comme étant des lois de police et de sûreté, les règles relatives aux délais de préavis en ce compris l'article 39 de la loi du 03/07/78 (Cass., 25/06/1975, Pas., I, p. 1038 ; Cass., 03/06/1985, Pas., I, p. 1235 ; Cass., 09/06/1986, Pas., I, p. 1230 ; Cass., 09/02/1987, Pas., I., p. 682).

Madame Mxxxxxx et Monsieur Sxxxxxx-Nxxxxxx ont été licenciés et sollicitent, dès lors, le paiement d'une indemnité de rupture.

CXXXXXXX LTD ne conteste pas le principe du paiement de cette indemnité de rupture mais bien la durée et la base de calcul.

En application du droit belge, chacun des deux, vu leur ancienneté, a droit à 3 mois d'indemnité de rupture (en application des articles 39 et 82 de la loi du 03/07/78 dans leur version applicable au moment des faits).

Il n'est pas contesté que la loi irlandaise « *The Law of 1967-2004* » sur les licenciements prévoit un droit à une indemnité équivalente à deux semaines de rémunération pour chaque année de service, si les travailleurs ont deux ans d'ancienneté, avec un maximum de 600€ de rémunération hebdomadaire, puis une semaine de rémunération supplémentaire.

Madame Mxxxxxx et Monsieur Sxxxxxx-Nxxxxxx ont ainsi droit à 5 semaines de rémunération, suivant la législation irlandaise, alors que selon le droit belge plus favorable, ils peuvent prétendre à 3 mois de rémunération.

Il appartient à l'employeur de prouver le paiement par ses soins de l'indemnité de rupture.

Concernant Madame Mxxxxxx, la dernière fiche de paie en sa possession est celle de juin 2011 (elle a été licenciée en mai 2011) et mentionne un montant de 600€ à la rubrique « IN LIEU », ce qui, a priori, doit correspondre au paiement d'une semaine d'indemnité de rupture comme prévu par le contrat de travail- type de CXXXXXXX LTD (article 30.1).

CXXXXXXX LTD prétend que Madame Mxxxxxx a été payée jusque juillet 2011 alors qu'elle a arrêté ses prestations en mai 2011.

Elle aurait donc perçu son indemnité de rupture, ce que conteste Madame Mxxxxxx.

La fiche de paie du mois de mai, délivrée en juin (datée du 10 juin 2011) reprend un « flight pay » correspondant aux heures prestées en mai, les commissions, le jour de congé et le jour de stand-by à l'aéroport.

La fiche de paie du mois de juin, délivrée en juillet, reprend uniquement le paiement des commissions, un jour férié outre une somme de 238,80€ pour une rubrique A/L DUE.

Il n'est mentionné aucune somme payée comme « flight pay », ce qui signifie qu'effectivement Madame Mxxxxxx n'a pas travaillé en juin.

En aucun cas, ces sommes ne sont à déduire de l'indemnité de rupture à l'exception des 600€ repris à la rubrique « IN LIEU » comme indiqué ci-dessus.

Monsieur Sxxxxxx-Nxxxxxx déclare n'avoir pu retrouver n'a pu ses fiches de paie au-delà de juillet 2011. Il a été licencié en novembre 2011.

Il déclare ne plus se souvenir avoir reçu une indemnité de rupture.

Le calcul de la rémunération de base de Madame Mxxxxxx servant à la détermination de l'indemnité de rupture dont est redevable CXXXXXXX LTD s'établit comme suit :

- . salaire du 1^{er} janvier au 8 mai 2011 : 9.191,21€ bruts (voir les conclusions de CXXXXXXX LTD du 23/11/2020 – page 6 et pièce 8)
- . rémunération mensuelle : 9.191,27€ / 17 semaines = 540,66€
- . montant de la rémunération annuelle : (52 X 540,66€) X 0,92 = 25.865,15€

- . montant de l'indemnité de rupture : $25.865,15\text{€} / 4 = 6.466,29\text{€}$
- . à déduire : 600€ (« in lieu »)
- . SOLDE : **5.866,29€**

Le calcul de la rémunération de base de Monsieur Sxxxxxx-Nxxxxxxx servant à la détermination de l'indemnité de rupture dont est redevable CXXXXXXX LTD s'établit comme suit :

- . salaire perçu de janvier à juin 2011 : 9.476,76€ (pièce 8 – dossier CXXXXXXX LTD et ses conclusions du 23/11/2020)
- . rémunération mensuelle : $9.476,76\text{€} / 6 = 1.579,46\text{€}$
- . rémunération annuelle : $1.579,46\text{€} \times 12,92 = 20.406,62\text{€}$

Dès lors que CXXXXXXX LTD n'apporte pas la preuve du versement à Monsieur Sxxxxxx-Nxxxxxx de l'indemnité de rupture fixée à 600€, il n'y a pas lieu de la déduire du solde d'indemnité de rupture dont lui est redevable CXXXXXXX LTD.

En effet, si le travailleur doit prouver les faits qu'il invoque et l'existence des obligations dans le chef de l'employeur, ce dernier, lorsqu'il se prétend libéré d'une obligation doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de l'obligation.

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.

A défaut pour CXXXXXXX LTD de prouver avoir versé à Monsieur Sxxxxxx-Nxxxxxx la somme de 600€, elle lui est redevable de la somme de **5.101,65€** sur base du calcul suivant : $20.406,62\text{€} / 12 \times 3$ mois et non 5.595,90€ comme erronément indiqué par Monsieur Sxxxxxx-Nxxxxxxx.

Ce chef de demande est fondé à concurrence des montants arrêtés par la cour de céans.

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 ;

Déclare la requête d'appel en grande partie fondée en ce qu'elle sollicite la condamnation de CXXXXXXX LTD à verser à :

1) Madame Mxxxxxx les sommes de :

- 539,77€ bruts à titre d'arriérés de rémunération ;
- 328,86€ bruts à titre de rémunération des jours fériés ;
- 1.518,36€ bruts à titre de salaire garanti ;
- 607,12€ bruts à titre de simples pécules de vacances ;
- 2.785,15€ bruts à titre de doubles pécules de vacances 2009 et 2010 ;
- 1.067,28€ bruts à titre de pécule de sortie 2011 ;
- 360€ nets à titre de remboursement de frais liés à l'achat, à l'utilisation et la location d'un uniforme ;
- 5.866,29€ bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

Le tout à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 08/05/2011 jusqu'à parfait paiement.

2) Madame Nxxxxxxx les sommes de :

- 2.192,11€ bruts à titre d'arriérés de rémunération ;
- 272,48€ bruts à titre de rémunération des jours fériés ;
- 1.431,75€ bruts à titre de salaire garanti ;
- 397,65€ bruts à titre de simples pécules de vacances ;
- 1.923,17€ bruts à titre de doubles pécules de vacances 2009 et 2010 ;
- 789,64€ bruts à titre de pécule de sortie 2011 ;
- 360€ nets à titre de remboursement de frais liés à l'achat, à l'utilisation et la location d'un uniforme ;

Le tout à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 04/04/2011 jusqu'à parfait paiement.

3) Monsieur Pxxxx-Oxxxxx les sommes de :

- 3.800,91€ bruts à titre d'arriérés de rémunération ;
- 230,81€ bruts à titre de rémunération des jours fériés ;
- 1.852,82€ bruts à titre de salaire garanti ;
- 438,77€ bruts à titre de simples pécules de vacances ;
- 1.910,05€ bruts à titre de doubles pécules de vacances 2009 et 2010 ;
- 1.406,60€ bruts à titre de pécule de sortie 2011 ;

- 360€ nets à titre de remboursement de frais liés à l'achat, à l'utilisation et la location d'un uniforme ;

Le tout à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 15/06/2011 jusqu'à parfait paiement.

4) Monsieur Sxxxxxx-Nxxxxxx les sommes de :

- 1.638,49€ bruts à titre d'arriérés de rémunération ;
- 296,35€ bruts à titre de rémunération des jours fériés ;
- 227,43€ bruts à titre de salaire garanti ;
- 310,14€ bruts à titre de simples pécules de vacances ;
- 1.910,60€ bruts à titre de doubles pécules de vacances 2009 et 2010 ;
- 1.599,54€ bruts à titre de pécule de sortie 2011 ;
- 360€ nets à titre de remboursement de frais liés à l'achat, à l'utilisation et la location d'un uniforme ;
- 5.101,65€ bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

Le tout à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 10/11/2011 jusqu'à parfait paiement.

5) Madame Sxxxxxx-Oxxxxxxx les sommes de :

- 6.496,08€ bruts à titre d'arriérés de rémunération ;
- 200,84€ bruts à titre de rémunération des jours fériés ;
- 2.686,68€ bruts à titre de salaire garanti ;
- 198,28€ bruts à titre de simples pécules de vacances ;
- 1.166,03€ bruts à titre de doubles pécules de vacances 2009 et 2010 ;
- 1.290,60€ bruts à titre de pécule de sortie 2011 ;
- 360€ nets à titre de remboursement de frais liés à l'achat, à l'utilisation et la location d'un uniforme ;

Le tout à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 20/06/2011 jusqu'à parfait paiement.

Déclare la requête d'appel non fondée en ce qu'elle porte sur la rémunération des heures de garde à l'aéroport ainsi que sur la contre-valeur des chèques-repas ;

Déboute les appelants de ces deux chefs de demande ;

Condamne CXXXXXXXX LTD aux frais et dépens des deux instances liquidés par les appelants à la somme de 554,20€ étant les frais de citation ;

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

Xavier VLIEGHE, 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,

Xavier VLIEGHE.

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 25 juin 2021 par Xavier VLIEGHE, président, avec l'assistance de Nadine ZANEI, greffier.

Le greffier,

Le président,