TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

2^e chambre - audience publique du JUGEMENT

25 -09- 2012

R.G. nº 10/9470/A

Contrat de travail employé

définitif

Rép. nº 12/

019419

EN CAUSE:

Monsieur Philippe V Domicilié

partie demanderesse, comparaissant par Me Sophie REMOUCHAMPS, Avocate;

CONTRE:

LES ETATS-UNIS D'AMERIQUE, représenté par l'Avocat Général des Etats-Unis dont les bureaux sont établis à Washington DC 20005 (Etats-Unis d'Amérique), Office of Foreign Litigation, 1100 L Street NW, Room 11005;

partie défenderesse, comparaissant par Me Sébastien ROGER loco M Jean-Philippe CORDIER, Avocats;

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire,

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

I. PROCEDURE

Monsieur V. a introduit la présente action à l'encontre des ETATS-UNIS D'AMERIQUE par citation du 19 mars 2010.

Une ordonnance fixant les délais pour conclure sur pied de l'article 747 §§1^{er} et 2 du Code judiciaire a été prononcée le 29 juin 2010.

Les ETATS-UNIS D'AMERIQUE ont déposé leurs conclusions le 29 décembre 2010.

Monsieur V.

a déposé ses conclusions le 30 juin 2011.

Les ETATS-UNIS D'AMERIQUE ont déposé leurs conclusions additionnelles le 29 décembre 2010.

Monsieur V₁ a déposé ses conclusions additionnelles et de synthèse le 31 octobre 2011.

Les ETATS-UNIS D'AMERIQUE ont déposé leurs conclusions de synthèse le 30 novembre 2011.

Monsieur V.

a déposé son dossier de pièces le 13 juin 2012.

Les ETATS-UNIS D'AMERIQUE ont déposé à l'audience du 4 septembre 2012.

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 4 septembre 2012, après que le tribunal ait constaté l'échec de la tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire.

Les débats ont été clos et l'affaire a été prise en délibéré à l'audience publique du 4 septembre 2012.

II. OBJET

Dans la citation du 19 mars 2010, Monsieur V. ETATS-UNIS D'AMERIQUE demandait au tribunal :

à l'encontre des

- 1. de dire pour droit qu'il avait droit à l'interruption de carrière telle que formulée dans sa demande du 11 mai 2009 et de condamner les ETATS-UNIS D'AMERIQUE à accomplir les formalités administratives—nécessaires—en—vue—de—lui—permettre—de—bénéficier_de—cette interruption dans les 8 jours de la signification du jugement à intervenir et, à défaut, de condamner les ETATS-UNIS D'AMERIQUE à la somme provisionnelle de 22.500 € à titre de dommages et intérêts;
- 2. de condamner les ETATS-UNIS D'AMERIQUE à lui payer 18.887,17 € à titre d'arriérés de rémunération, à majorer des sursalaires pour les heures supplémentaires, soit une autre somme brute provisionnelle de 9.443,59 € et des pécules de vacances y afférents soit une somme brute provisionnelle de 724,01 € et des intérêts de retard;

- 3. de condamner les ETATS-UNIS D'AMERIQUE à lui payer la somme brute provisionnelle de 6.295,72 € à titre d'arriérés de rémunération (simple pécule de vacances), à majorer des intérêts de retard.
- 4. de condamner les ETATS-UNIS D'AMERIQUE à reprendre l'adaptation annuelle systématique des salaires en fonction de l'évolution de l'index des prix à la consommation avec effet au 1^{er} janvier 2009, et de condamner, en conséquence, les ETATS-UNIS D'AMERIQUE à lui payer la somme brute provisionnelle de 2.480,66 € pour les années 2008 et 2009 à majorer des intérêts de retard.
- 5. de condamner les ETATS-UNIS D'AMERIQUE à lui délivrer l'ensemble des documents sociaux légaux afférents aux paiements susvisés sous peine d'une astreinte de 50 € par jour de retard et par document manquant dans les 8 jours de la signification du jugement à intervenir.
- 6. de condamner les ETATS-UNIS D'AMERIQUE au paiement de l'indemnité de procédure (3.000 €) et de déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours (sans caution) et à l'exclusion du cantonnement.

Ces demandes ont été modifiées par conclusions. Dans <u>ses conclusions additionnelles</u> <u>et de synthèse déposées le 31 octobre 2011</u>, Monsieur V. a modifié l'objet de sa demande comme suit :

- 1. de déclarer sa demande relative à l'interruption de carrière sans objet;
- 2. de condamner les ETATS-UNIS D'AMERIQUE à lui payer 24.383,05 € à titre d'arriérés de rémunération, à majorer des sursalaires pour les heures supplémentaires, soit une autre somme brute provisionnelle de 11.602,86 € et des pécules de vacances y afférents soit une somme brute provisionnelle de 889,55 € et des intérêts de retard;
- 3. de condamner les ETATS-UNIS D'AMERIQUE à lui payer la somme brute provisionnelle de 8.073,98 € à titre d'arriérés de rémunération (simple pécule de vacances), à majorer des intérêts de retard.
- 4. de condamner les ETATS-UNIS D'AMERIQUE à reprendre l'adaptation annuelle systématique des salaires en fonction de l'évolution de l'index des prix à la consommation avec effet au 1^{er} janvier 2009, et de condamner, en conséquence, les ETATS-UNIS-D'AMERIQUE à lui payer la somme brute provisionnelle de 4.044,44 € pour les années 2008, 2009, 2010 et 2011 à majorer des intérêts de retard.
- 5. de condamner les ETATS-UNIS D'AMERIQUE à lui délivrer l'ensemble des documents sociaux légaux afférents aux paiements susvisés sous peine d'une astreinte de 50 € par jour de retard et par document manquant dans les 8 jours de la signification du jugement à intervenir.

6. de condamner les ETATS-UNIS D'AMERIQUE au paiement de l'indemnité de procédure (3.300 €) et de déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours (sans caution) et à l'exclusion du cantonnement.

III. FAITS

Monsieur Philippe V. de nationalité belge, est entré au service de l'Ambassade des ETATS-UNIS D'AMERIQUE le 2 août 1999 dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée, en qualité de « computer assistant » dans le « Information Systems Office, Joint Administrations Services ».

Le 11 mai 2009, il a demandé à l'Ambassade de bénéficier d'une interruption de carrière complète telle que prévue par l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption pour une durée d'une année prenant cours le 1^{er} janvier 2010.

Par courrier électronique du 24 juin 2009, l'Ambassade a refusé de lui accorder l'interruption de carrière :

« Philippe, merci pour votre patience pendant que j'effectuais les recherches se rapportant à votre demande.

Actuellement, le type de demande d'interruption de carrière peut être honoré comme suit :

- 1. Tout accord officiel de congé doit être en respect avec les règles stipulées dans l'actuel régime local de rémunération.
- 2. Selon notre régime local de rémunération vous pouvez prendre jusqu'à 30 jours de congé sans solde. Dans des circonstances exceptionnelles (avec justification documentée sérieuse) le maximum de congé sans solde peut être étendu à 90 jours calendrier.
- 3. L'actuel régime local de rémunération ne prévoit pas de dispositions accordant un congé étendu (sauf le congé de maladie) à l'exception du congé parental.
- 4. Pour votre information, le management et les ressources humaines sont en train d'envisager différents changements dans les options d'interruption de carrière mais ces discussions sont à un stade vraiment précoce (...) [traduction libre de la pièce 5 du dossier des Etats-Unis]»

Le 15 septembre 2011, après l'introduction de la présente procédure, Monsieur V a été licencié avec effet immédiat, sans préavis ni indemnité, pour motif grave.

La lettre du 16 septembre 2011 reprend les motifs de ce licenciement pour motif grave. Elle conclut:

« Que vous ayez pu, malgré vos 12 ans de service, sans scrupules et à répétition, violer le système de sécurité et les procédures de sensibilisation cybersécurité qui vous étaient constamment rappelées vous rend immédiatement et définitivement inapte à la position de confiance qui était la vôtre. »

IV. <u>DISCUSSION</u>

1. Immunité de juridiction

1.1. Position des parties

Les ETATS-UNIS D'AMERIQUE soulève leur immunité de juridiction.

Ils considèrent qu'ils ne peuvent dès lors être attraits devant les juridictions belges et que le tribunal de céans doit se déclarer incompétent pour connaître des demandes de Monsieur V

Monsieur V estime pour sa part que les ETATS-UNIS D'AMERIQUE ne peuvent faire valoir l'immunité de juridiction en l'espèce, aucun élément du dossier ne permettant de soutenir qu'il exerçait des tâches qui participaient à l'exercice de la mission diplomatique des ETATS-UNIS D'AMERIQUE en Belgique, ou de manière plus générale à l'exercice de la puissance publique des ETATS-UNIS D'AMERIQUE.

1.2. Principes

1.2.1. Principes et exception

L'immunité de juridiction des États apparaît comme un principe. Pendant longtemps, il fut considéré comme absolu. À l'heure actuelle, ce principe d'immunité absolue des États n'est plus défendu que par une infime minorité d'États. L'État intervenant de plus en plus comme un acteur économique, il serait exorbitant de lui reconnaître une immunité pour des actes qu'il pose en tant que tel (notamment la conclusion de contrats avec des personnes privées)¹.

Une distinction est dès lors opérée entre les actes de commerce ou de gestion (acte jure gestionis), qui peuvent se voir refuser l'immunité, et les actes de souveraineté ou d'autorité (acte jure imperii) qui, quant à eux, sont toujours couverts par celle-ci.

Cette distinction a été consacrée par la cour de cassation belge dès 1903².

1.2.2. Les codifications

Pendant longtemps, cette immunité fut purement coutumière. Elle a d'abord fait l'objet d'une codification au niveau européen par la Convention de Bâle du 16 mai 1972 sur l'immunité des États puis au niveau universel par la Convention des Nations Unies du 2 décembre 2004 sur l'immunité juridictionnelle des États et de leurs biens³.

¹ P. Vincent, « Du droit au juge en cas de violation du droit humanitaire : la question de l'immunité de juridiction des Etats à la lumière de l'arrêt Immunités juridictionnelles de l'Etat (Allemagne c. Italie) de la Cour internationale de justice du 3 février 2012 », R.F.D.L 3/2012, p. 345.

² Cass. 11 juin 1903, Pas, 1903, I, 294.

³ Ibidem, p. 346.

a. La Convention de Bâle du 16 mai 1972

La Convention de Bâle du 16 mai 1972 sur l'immunité des États a été adoptée dans le cadre du Conseil de l'Europe. Il s'agit du premier instrument international qui a officialisé la pratique de l'immunité de juridiction relative des États. Elle ne lie cependant à l'heure actuelle que huit États, dont la Belgique.

Toutefois, la jurisprudence considère généralement que les règles figurant dans cette convention constituent la codification d'une coutume préexistante, de sorte qu'il y a lieu d'en faire application même à l'égard des Etats non signataires de la convention⁴.

Les articles 1 à 14 de cette convention reprennent les types de litiges dans lesquels les Etats ne peuvent invoquer l'immunité de juridiction.

L'article 5 de la Convention vise les procédures relatives à un contrat de travail, sauf si la personne physique a la nationalité de l'État employeur au moment de l'introduction de l'instance, lorsqu'au moment de la conclusion du contrat, elle n'avait pas la nationalité de l'État du for, ni n'avait sa résidence habituelle sur le territoire de cet État, ou lorsque les parties au contrat en sont convenues autrement par écrit, à moins que, selon la loi de l'État du for, seuls les tribunaux de cet État ne soient compétents à raison de la matière.

b. Convention des Nations-Unies du 2 décembre 2004

La Convention des Nations Unies a été adoptée par une résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies du 2 décembre 2004, et ouverte à la signature le 17 janvier 2005. À l'heure actuelle, elle n'est pas encore en vigueur⁵. Il s'agit d'une véritable tentative de codification des pratiques des États.

⁴ C.T. Bruxelles 22 septembre 1992, Pas.1992, II, p. 104; T.T. Bruxelles 11 mars 2003, AR 49.471/03, inédit, produit en pièce 16 du dossier de Monsieur V.

⁵ Seuls 26 États ont signé la Convention. Au 15 juin 2012, 13 États ont exprimé leur consentement à être liés (le dernier instrument déposé étant l'adhésion de l'Espagne, État non signataire, le 21 septembre 2011) sur les 30 requis par les clauses finales de la Convention pour son entrée en vigueur.

En ce qui concerne plus particulièrement les contrats de travail, l'article 11 dispose que :

- « 1. À moins que les États concernés n'en conviennent autrement, un État ne peut invoquer l'immunité de juridiction devant un tribunal d'un autre État, compétent en l'espèce, dans une procédure se rapportant à un contrat de travail entre l'État et une personne physique pour un travail accompli ou devant être accompli, en totalité ou en partie, sur le territoire de cet autre État.
- 2. Le paragraphe 1er ne s'applique pas:
- a) si l'employé a été engagé pour s'acquitter de fonctions particulières dans l'exercice de la puissance publique;
- b) si l'employé est :
- i) agent diplomatique, tel que défini dans la Convention de Vienne sur les relations diplomatiques de 1961:
- ii) fonctionnaire consulaire, tel que défini dans la Convention de Vienne sur les relations consulaires de 1963;
- iii) membre du personnel diplomatique d'une mission permanente auprès d'une organisation internationale, ou d'une mission spéciale, ou s'il est engagé pour représenter un État lors d'une conférence internationale; ou
- iv) s'il s'agit de toute autre personne jouissant de l'immunité diplomatique;
- c) si l'action a pour objet l'engagement, le renouvellement de l'engagement ou la réintégration d'un candidat;
- d) si l'action a pour objet le licenciement ou la résiliation du contrat d'un employé et si, de l'avis du chef de l'État, du chef du gouvernement ou du ministre des Affaires étrangères de l'État employeur, cette action risque d'interférer avec les intérêts de l'État en matière de sécurité;
- e) si l'employé est ressortissant de l'État employeur au moment où l'action est engagée, à moins qu'il n'ait sa résidence permanente dans l'État du for; ou
- f) si l'employé et l'État employeur en sont convenus autrement par écrit, sous réserve de considérations d'ordre public conférant aux tribunaux de l'État du for juridiction exclusive en raison de l'objet de l'action ».

1.2.3. Le droit au juge

L'immunité de juridiction des États se heurte évidemment au « droit au juge ». Celui-ci est un droit fondamental inhérent à l'État de droit. Il a, à ce titre, été consacré dans plusieurs instruments internationaux de protection des droits de l'homme⁶.

Il y a lieu notamment d'avoir égard aux articles 6 et 13 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales signée à Rome le 4 novembre 1950.

⁶ P. Vincent, op. cit, p. 350.

L'article 6 garantit le droit à un procès équitable :

« Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial, établi par la loi, qui décidera, soit des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil, soit du bien-fondé de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle.(...)."

L'article 13 prévoit le droit à un recours effectif:

« Toute personne dont les droits et libertés reconnus dans la présente Convention ont été violés, a droit à l'octroi d'un recours effectif devant une instance nationale, alors même que la violation aurait été commise par des personnes agissant dans l'exercice de leurs fonctions officielles."

La reconnaissance traditionnelle d'une immunité de juridiction et d'exécution aux États pose la délicate question du droit au juge. Une personne atteinte dans ses droits par un acte d'une autorité étatique différente de celle dont il est le ressortissant est-elle impuissante pour faire respecter ses droits ?

La Cour européenne des droits de l'homme a eu l'occasion de se pencher sur la question de l'immunité de juridiction et d'exécution des États par rapport aux dispositions précitées dans plusieurs affaires.

Une première série d'arrêts furent rendus le 21 novembre 2001 dans les affaires Al-Adsani c. Royaume-Uni⁷, Fogarty c. Royaume-Uni⁸ et McElhinney c. Irlande⁹.

Par ses arrêts du 21 novembre 2001, identiquement motivés, la Cour avait admis que le « droit d'accès aux tribunaux n'était pas absolu » 10.

Le principe de l'immunité de juridiction des États pouvait dès lors être reconnu, à condition qu'elle « tende à un but légitime et qu'il existe un rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé ».

Après un répit de plusieurs années, la Cour a eu à traiter de trois nouvelles affaires mettant en cause l'immunité de juridiction des États¹¹. Toutes trois portaient sur des litiges relatifs à des contrats de travail¹².

Ayant analysé l'applicabilité de l'article 6, § 1^{er}, et l'ayant reconnue, la Cour va ensuite s'attarder à la question de son observation. Elle va réaffirmer la possibilité de restrictions au droit d'accès au juge pour autant que celles-ci poursuivent un but légitime et soient proportionnées au but visé.

Voir notamment Justin Vanderschueren, « une nouvelle déclinaison jurisprudentielle du déclin de l'immunité de juridiction » ; observations sous CEDH 29 juin 2011, J.T. 2011, p.793.

⁷C.E.D.H., gde ch., arrêt Al-Adsani c. Royaume-Uni, 21 novembre 2001

⁸C.E.D.H., gde ch., arrêt Fogarty c. Royaume-Uni, 21 novembre 2001, n° 37112/97. Dans cette affaire, il était initialement question d'un litige entre une ressortissante irlandaise et les États-Unis lesquels étaient accusés de discrimination sexuelle lors d'un refus de candidature à un poste de secrétaire à l'ambassade américaine de Londres. Les États-Unis avaient alors excipé leur immunité de juridiction face aux juridictions anglaises que Mme Fogarty avait saisies

⁹C.E.D.H., gde ch., arrêt McElhinney c. Irlande, 21 novembre 2001, n° 31253/96

^{§ 54} de l'arrêt Al-Adsani c. Royaume-Uni ; § 34 de l'arrêt Fogarty c. Royaume-Uni ; § 35 de l'arrêt McElhinney c. Irlande.

L'arrêt Cudak c. Lituanie du 23 mars 2010 concernait une secrétaire employée par l'ambassade de Pologne à Vilnius qui, ayant été licenciée et ayant cherché à être indemnisée, s'était vue opposer l'immunité de juridiction de la Pologne par les juridictions lituaniennes; Arrêt Guadagnino c. Italie et France, 18 janvier 2011, n° 2555/03

Quoique la Convention des Nations Unies ne soit pas encore en vigueur, la Cour s'y référera toutefois, considérant que le texte représente le droit international coutumier tel qu'il est aujourd'hui.

Les trois affaires ayant trait à des litiges concernant des contrats de travail, c'est sur l'article 11 de la Convention des Nations unies que la Cour va se baser. Selon celui-ci, sont en principe soustraits à l'application de la règle de l'immunité les contrats de travail entre un État et une personne physique pour un travail accompli sur le territoire d'un autre État, et ce à l'exception de quelques hypothèses. Aucune des problématiques des affaires ne rencontrant ces dernières, elles devaient être soustraites à l'application de l'immunité; chose que les États avaient méconnu en octroyant le bénéfice de l'immunité.

La Cour conclut en disant qu'en accueillant l'exception tirée de l'immunité de juridictions, les juridictions nationales ont failli au maintien d'un rapport raisonnable de proportionnalité et ont de la sorte porté atteinte à la substance même du droit du requérant à accéder à un tribunal. Dès lors, la Cour affirme que l'article 6, § 1^{er}, de la Convention européenne des droits de l'homme a été violé.

Dans les arrêts CUDAK et SABEH EL LEIL, il s'agissait d'apprécier la nature de la fonction de l'employé en question pour apprécier si l'immunité de juridiction pouvait être invoquée.

Dans l'arrêt CUDAK du 23 mars 2010¹³, la Cour européenne a décidé :

« 72. S'agissant de l'importance qu'auraient pu avoir les fonctions en cause pour la sécurité de l'Etat polonais, un critère retenu ultérieurement par l'article 11 § 2 d) de la Convention de 2004, la simple allégation que la requérante aurait pu avoir accès à certains documents ou aurait pu entendre des conversations téléphoniques confidentielles en raison de ses fonctions n'est pas suffisante. Dans ce contexte, il convient de ne pas perdre de vue qu'à l'origine du licenciement de la requérante et de la procédure qui s'en est suivie, il y avait des faits constitutifs d'un harcèlement sexuel constaté par le médiateur lituanien pour l'égalité des chances, qui avait été saisi par la requérante. Or, de tels faits ne sauraient guère passer pour mettre en cause les intérêts de l'Etat polonais en matière de sécurité. »

Dans l'arrêt Sabeh El Leil¹⁴, la cour a indiqué:

«La Cour constate que le requérant, recruté en 1980 par l'ambassade du Koweït, a successivement exercé les fonctions de comptable puis de chef comptable, jusqu'à son licenciement pour motif économique en 2000. Le 17 avril 1985, date à laquelle le requérant a été promu chef comptable, une attestation de fonction a précisé les tâches du requérant au sein du service de comptabilité de l'ambassade, sans évoquer d'autres tâches au sein ou à l'extérieur de ce service (paragraphe 7 cidessus). De même, le certificat de travail établi le 19 janvier 2000 ne précise que sa qualité de chef du service de comptabilité (paragraphe 9 ci-dessus). Seule une déclaration signée par une vingtaine d'employés le 3 décembre 1999 indique que le requérant a par ailleurs assuré une autre fonction, à savoir celle de délégué du personnel à titre officieux (paragraphe 8 ci-dessus). Ni les juridictions internes ni le Gouvernement, qui indique pour sa part n'avoir d'autre choix que de se référer aux constatations de la cour d'appel, faute d'avoir été partie au procès, n'ont démontré en quoi ces fonctions auraient été objectivement liées aux intérêts supérieurs de l'Etat du Koweït. »

¹³ CEDH 23 mars 2010, Cudak contre Litunanie, arrêt 15.869/02.

¹⁴ CEDH 29 juin 2011, Sabeh El Leil c/ France, arrêt 34.869/05.

R.G. nº: 10/9470/A

1.2.4. La jurisprudence belge

Dans un arrêt du 1^{er} avril 2009¹⁵, confirmant un jugement du tribunal du travail du 11 janvier 2007, la Cour du travail de Bruxelles a examiné la question de l'immunité de juridiction à la lumière de la fonction de l'employée qui réclamait une indemnité de préavis et le paiement de ses cotisations sociales, par référence à la Convention de Vienne:

« Dans le cas des ambassades, les actes de puissance publique peuvent être définis par référence à la Convention de Vienne sur les relations diplomatiques (Convention du 18 avril 1961), qui décrit les fonctions d'une mission diplomatique : représenter l'Etat accréditant auprès de l'Etat accréditaire, protéger dans l'Etat accréditaire les intérêts de l'Etat accréditant et de ses ressortissants, négocier avec le gouvernement de l'Etat accréditaire, s'informer des conditions et de l'évolution des événements dans l'Etat accréditaire et faire rapport à ce sujet au gouvernement de l'Etat accréditant, promouvoir des relations amicales et développer les relations économiques, culturelles et scientifiques entre l'Etat accréditant et l'Etat accréditaire (article 3). A l'inverse, les actes de gestion sont ceux que tout particulier pourrait accomplir (Sur ce dernier point, voyez Cass. 11 juin 1903, Pas. 1903, I, 294; Bruxelles, 10 mars 1993, J.T.1994, 787; Bruxelles, 27 avril 1992, J.T.1993, 24; Pas. 1992, II, 124 et avis du Ministère publio précédant cet arrêt).

La Convention de Vienne distingue, parmi les membres du personnel de l'ambassade, d'une part les membres du personnel diplomatique et d'autre part les membres du personnel administratif et technique (article 1^{er}). Elle prévoit que les actes diplomatiques, énumérés ci-dessus, ne peuvent être posés que par des membres du personnel diplomatique; les membres du personnel administratif et technique ne peuvent poser que des actes relevant de la gestion administrative courante de l'ambassade (article 19).

Compte tenu de ces dispositions, l'engagement et le licenciement d'un membre du personnel administratif et technique de l'ambassade, qui n'est pas chargé de missions diplomatiques, ne sont pas des actes relevant de la puissance publique de l'Etat accréditant, mais bien de actes de gestion privée (C.T. Bruxelles, 12 avril 2000, www.juridat.be, n° JS52395; C.T. Bruxelles, 27 novembre 1996, RG 29.248, J.T.T. 1997, 435 (abrégé); C.T. Bruxelles, 6 juin 1989, C.D.S. 1992, 334 (sommaire); TT Bruxelles 1er février 1980, JTT 1980, 274). Tout employeur privé peut en effet occuper une personne pour lui confier des tâches administratives ou techniques. De même, la déclaration de ce travailleur aux administrations sociales et fiscales compétentes, et l'exécution des obligations qui en découlent, constituent des actes de gestion administrative pour lesquels l'Etat étranger ne bénéfice pas d'une immunité de juridiction (sur ces deux questions, voyez également TT Bruxelles, 19 septembre 2005, RG 29.122/00).

c)
En l'occurrence, Madame S a été engagée en qualité de téléphoniste, et est devenue ensuite secrétaire au sein du département administratif et financier de l'ambassade. Aucun élément du dossier n'indique qu'elle aurait exercé des missions relevant de la puissance publique — ce n'est d'ailleurs pas soutenu par le Royaume d'Arabie Saoudite. Elle n'a d'ailleurs pas la nationalité saoudienne, alors que les membres du personnel diplomatique d'une ambassade doivent en principe avoir la nationalité de l'Etat accréditant (article 8.1 de la Convention).

Dans ces conditions, l'engagement et le licenciement de Madame S ne constituent pas des actes relevant de l'exercice de la puissance publique dans le chef du Royaume d'Arabie Saoudite. Il en va de même pour ce qui concerne le respect des obligations liées à cette occupation, en matière fiscale et de sécurité sociale. »

¹⁵ C.T Bruxelles 1er avril 2009, RG 49.521, pièce 15 du dossier de Monsieur V.

1.2.5. Jurisprudence européenne récente

Dans un arrêt récent du 19 juillet 2012¹⁶, la Cour de Justice des Communautés européennes a décidé, suite à une question préjudicielle posée par l'Allemagne, que :

« L'article 18, paragraphe 2, du règlement (CE) n° 44/2001 du Conseil, du 22 décembre 2000, concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, doit être interprété en ce sens qu'une ambassade d'un État tiers située sur le territoire d'un État membre constitue un «établissement» au sens de cette disposition, dans un litige relatif à un contrat de travail conclu par celle-ci au nom de l'État accréditant, lorsque les fonctions accomplies par le travailleur ne relèvent pas de l'exercice de la puissance publique. Il appartient à la juridiction nationale saisie de déterminer la nature exacte des fonctions exercées par le travailleur. »

1.3. Position du tribunal

1.3.1.

Il découle des instruments juridiques relevés ci-avant, ainsi que de la jurisprudence, qu'il convient, en l'espèce, de déterminer la nature exacte des fonctions exercées par Monsieur V. pour apprécier si les ETATS-UNIS D'AMERIQUE peuvent ou non faire valoir l'immunité de juridiction, Monsieur V. n'étant ni agent diplomatique, ni fonctionnaire consulaire, tels que défini dans la Convention de Vienne sur les relations consulaires de 1963.

En tout état de cause, les ETATS-UNIS D'AMERIQUE ne semblent pas contester l'application des dispositions de la convention des Nations-Unies du 2 décembre 2004.

1.3.2.
Les ETATS-UNIS D'AMERIQUE estiment qu'en l'espèce, les tâches de Monsieur V étaient liées à la manière dont ils choisissent d'organiser et d'exécuter leur puissance publique.

Selon eux, Monsieur V. avait un accès à des données sensibles liées à l'exercice de la puissance publique.

1.3.3.
Il n'est pas contesté que Monsieur V de nationalité belge, a été engagé par l'Ambassade des ETATS-UNIS D'AMERIQUE en Belgique en qualité de « Computer Assistant » en tant que personnel engagé localement.

Il ne faisait, en tout état de cause, pas partie du personnel diplomatique.

Les ETATS-UNIS D'AMERIQUE déposent¹⁷ un descriptif de la fonction de « Computer Assistant ».

Il ressort de ce document, qu'en tant qu'assistant du LAN Manager, il assiste le management dans toutes les opérations « unclassified » (50 % du temps).

⁷ Voir pièce 12.

¹⁶ CJCE 19 juillet 2012, arrêt 154/11, Ahmed MHAMDIA contre République Algérienne démocratique et populaire

D'autre part, il assure la maintenance du réseau, il installe les programmes, il configure les équipements et s'assure que les software et hardware soient conformes aux standards du Département d'Etat IRM et aux exigences de sécurité diplomatique.

Il assiste également le helpdesk dans la résolution des problèmes techniques plus complexes, nécessitant une connaissance particulière ou de l'expérience (35 % du temps).

Pour 10 % de son temps, il travaille avec le Senior LAN Manager pour tester et évaluer des software et hardware (du Département d'Etat)

Enfin, 5 % du temps est consacré à l'administration du LAN et de l'internet.

Pour toutes ses tâches, le « computer assistant » est soumis à l'autorité du Senior LAN Manager.

Les ETATS-UNIS D'AMERIQUE se basent notamment sur le fait que Monsieur V est implique dans les opérations « unclassified » pour considérer qu'il exerce une fonction liée à la manière dont ils exercent la puissance publique.

A cet effet, ils se réfèrent à la définition d'opérations « sensitive but unclassified » figurant dans le « FAM » ¹⁸: il s'agit des informations qui ne sont pas « classified » (= secrètes) pour des raisons de sécurité nationale, mais qui exigent un contrôle administratif et une protection contre toute divulgation publique ou non autorisée pour toute autre raison. Il s'agit notamment des informations relatives au personnel, aux données commerciales, les informations concernant les plans et la construction de centres de contrôles diplomatiques à l'étranger, la correspondance confidentielle entre l'avocat et son client... ¹⁹

Or, le tribunal constate qu'il n'est nullement fait allusion, dans le descriptif de fonctions, à des informations « sensitive but unclassified » mais uniquement à des informations « unclassified » ce qui semble donc exclure les données sensibles.

Le descriptif de-fonction de Monsieur V démontre qu'il exerçait exclusivement des tâches informatiques d'ordre technique. Il n'est pas établi qu'il ait eu accès aux informations sensibles susmentionnées.

Il était d'ailleurs occupé dans le « Service administratif commun » (« Join Administrative service »), qui regroupe le Service achats, le Service logement, le Service voyages, le Service maintenance des bâtiments et le Service informatique « unclassified » où travaillait Monsieur V

Il s'agissait donc d'un emploi subalteme d'ordre technique n'impliquant aucun exercice de la souveraineté des Etats-Unis D'AMERIQUE.

Il n'avait aucun contact professionnel avec le personnel diplomatique. Il veillait uniquement à ce qu'il dispose d'un outil informatique performant.

¹⁸ US Department of State Foreign Affairs Manual – « FAM » en abrégé - Voir pièce 11 du dossier des les ETATS-UNIS D'AMERIQUE.
¹⁹ Ibidem.

Sa tâche n'était pas différente de n'importe quel informaticien « subalterne » dans une société commerciale ou dans une entreprise publique. Le fait d'avoir accès à certaines informations disponibles sur le réseau informatique (« unclassified ») est inhérent à l'exercice de ce type de fonction. Il n'est pas démontré par les Etats-Unis que Monsieur V.

ait eu accès, ou même ait eu la possibilité d'avoir accès à des informations secrètes (« classified »).

Monsieur V dépose en pièce 11, un extrait du «FAM» duquel il ressort que les Etats-Unis considèrent eux-mêmes que la fonction de «computer programmer» est un travail « non-gouvernemental » par nature

Enfin. son contrat de travail contient certaines clauses invitant Monsieur V à ne pas agir dans sa vie privée de manière à discréditer le Gouvernement américain, mais aucune clause de confidentialité proprement dite insistant sur des secrets d'Etat auxquels Monsieur V pourrait avoir accès dans le cadre de ses fonctions n'y figure.

En conclusion, le tribunal estime qu'aucun élément du dossier ne permet de dire que Monsieur V a exercé des fonctions liées à l'exercice par les Etats-Unis d'Amérique de sa souveraineté.

Par conséquent, les relations de travail entre Monsieur V et les ETATS-UNIS D'AMERIQUE relèvent d'un acte de gestion privé.

Les ETATS-UNIS D'AMERIQUE ne peuvent donc invoquer leur immunité de juridiction et le tribunal de céans est compétent pour connaître de la demande introduite par Monsieur V_{λ}

2. <u>Droit applicable</u>

2.1. Les parties ne contestent pas que le droit applicable à leur relation de travail est bien le droit belge.

Il est notamment fait référence à différentes dispositions de droit du travail belge dans le contrat de travail de Monsieur V.

D'autre part, les ETATS-UNIS D'AMERIQUE considèrent eux-mêmes que c'est le droit du travail local qui est applicable aux employés engagés localement (voir le US Department of State Foreign Affairs Manual – « FAM » en abrégé²⁰).

2.2. Plus généralement, pour déterminer le droit applicable, il y a lieu de se référer à la Convention de Rome du 19 juin 1980.

Certes, le principe de base, contenu à l'article 3, est la liberté des parties contractantes.

²⁰ Voir pièce 12 du dossier de Monsieur V.

Cependant, en matière de contrat de travail, les articles 6 et 7 de la Convention organisent une protection de la partie considérée comme étant la plus faible, le travailleur. Le choix de la loi applicable ne saurait avoir pour effet de priver le travailleur de la protection que lui aurait offerte la loi qui eut été applicable en l'absence de choix, c'est-à-dire la loi du pays où le travailleur exécute habituellement ses prestations.

En outre, l'article 7, 2° de la Convention impose au juge saisi, nonobstant le droit applicable, de prendre en compte les dispositions impératives nationales. Il faut entendre par là, ce qui est qualifié de lois de police et de sûreté. En ce qui concerne le droit du travail belge, il s'agit des dispositions protectrices en faveur des travailleurs, telles que les règles de licenciement, la durée du travail, les vacances ou encore toutes les dispositions prévues par des conventions collectives de travail qui ont été rendues obligatoires par arrêté royal²¹.

2.3. Le service du Protocole a également rappelé ces principes dans une note adressée aux ambassades étrangères²²:

« La législation belge s'applique au personnel engagé localement de la mission diplomatique. (...)

Les personnes recrutées en Belgique, sont soumises, quelle que soit leur nationalité, aux dispositions du droit belge du travail et aux lois belges de sécurité sociale, (...).

Les dispositions des lois belges de sécurité sociale et du droit belge du travail sont impératives et d'ordre public. (...) »

3. Interruption de carrière

Compte tenu du licenciement de Monsieur V. intervenu le 15 septembre 2011, les parties ont constaté que cette demande était devenue sans objet.

4. Durée du temps de travail

4.1. Position des parties

La durée hebdomadaire de travail au sein de l'Ambassade des ETATS-UNIS D'AMERIQUE est fixée à 40 heures par semaine.

Mina_GOLDFAYS, «Rupture d'une relation de travail internationale: un éventail de questions juridiques », C.D.S. 2007, p. 379.
 Voir pièce 3 du dossier de Monsieur V

Monsieur V. invoque l'article 2 de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie introduisant la réduction générale du temps de travail à 38 heures. Cette limite s'applique tant au secteur privé qu'au secteur public. Le maintien d'un régime de 40 heures par semaine implique nécessairement l'octroi de jours de repos compensatoires afin que la moyenne de 38 heures soit respectée. Or, Monsieur V. considère qu'il n'a jamais reçu de repos compensatoires. Les journées de congé invoquées par les ETATS-UNIS D'AMERIQUE ne peuvent être prises en considération pour le calcul de la durée hebdomadaire moyenne de travail. Les ETATS-UNIS D'AMERIQUE sont donc tenues au paiement des rémunérations et des sursalaires afférents aux heures supplémentaires prestées.

Pour leur part, les ETATS-UNIS D'AMERIQUE considèrent que la moyenne hebdomadaire de 38 heures doit être calculée en tenant compte uniquement des périodes pendant lesquelles le travailleur est à la disposition de l'employeur, en application de la loi du 14 décembre 2000 applicable au service public. Monsieur V.

ayant bénéficié de 9 jours fériés américains, outre les jours fériés légaux, les Etats-Unis d'AMERIQUE estiment que la durée hebdomadaire de travail de 38 heures a été atteinte sur base annuelle.

En outre, la loi ne prévoit pas un droit à un sursalaire en cas de travail supplémentaire.

4.2. Dispositions légales applicables

Pour sa demande, Monsieur V. s'appuie tant sur la loi du 16 mars 1971 sur le travail (applicable au secteur privé) que sur la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public, laissant le soin au tribunal de trancher la question du droit applicable en l'espèce à l'Ambassade des ETATS-UNIS D'AMERIQUE.

De leur côté, les ETATS-UNIS D'AMERIQUE ne se défendent que sur l'application de la loi du 14 décembre 2000, sans examiner la question de l'applicabilité de la loi du 16 mars 1971.

4.2.1. Loi du 16 mars 1971 - Champs d'application

La loi du 16 mars 1971 est d'ordre public²³.

L'article 1^{er} de la loi du 16 mars 1971 dispose qu'elle s'applique aux travailleurs et aux employeurs.

L'article 3§1^{er} précise que la chapitre III de la loi (relatif au temps de travail et de repos) ne s'applique notamment pas « aux personnes occupés par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public, sauf si elles sont occupées par des établissements exerçant une activité industrielle ou commerciale ou par des établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène » (1°);

En l'espèce, se pose la question de savoir ce qu'on entend par « Etat ».

²³ C. BEDORET, « Heures supplémentaires : travailler plus pour gagner plus...? », in 40 ans d'application de la loi sur le travail, édit Anthemis, p. 269 et les références citées.

Il ne fait aucun doute que cette notion, vise tant l'Etat Fédéral que les Communautés et les Régions. Le fait que ces entités ne soient pas expressément visées dans l'article $3\S1^{er}$ résulte de la création des entités fédérées à l'occasion de la 2^{eme} réforme de l'Etat en 1980, soit postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi de 1971^{24} .

Cette notion vise-t-elle également les Etats étrangers ?

Le tribunal estime qu'il convient de répondre à cette question par la négative.

En effet, les dérogations apportées par l'article 3§1^{er} à l'application de la loi du 16 mars 1971 s'appuie essentiellement (à la base) sur le principe général de continuité des du service public, celui-ci devant garantir en permanence la satisfaction des besoins d'intérêt général²⁵. La notion d'Etat s'entend donc essentiellement au sens de service public.

Or, les ambassades étrangères ne peuvent être considérées comme des services publics belges.

En outre, il y a lieu de considérer que le champ d'application de la loi du 16 mars 1971 s'appliquant aux relations entre employeurs et travailleurs de manière générale, ses exceptions doivent être interprétées strictement.

4.2.2. Loi du 14 décembre 2000

La loi du 14 décembre 2000 transpose la directive 93/104/CEE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Par travailleurs, la loi (article 3) entend les personnes qui, dans le cadre d'une relation de travail de nature statutaire ou contractuelle, en ce compris les stagiaires et les temporaires, exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne.

En vertu de l'article 4, la loi du 14 décembre 2000 s'applique aux travailleurs occupés dans le secteur public et à leurs employeurs, à l'exclusion :

1° des établissements exerçant une activité industrielle ou commerciale et des établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène;

2° des travailleurs contractuels recrutés pour des besoins à l'étranger.

La définition du champ d'application de la loi du 14 décembre 2000 ne permet pas de conclure qu'elle s'applique à une ambassade d'un pays étranger se trouvant en Belgique.

Voir Cécile DRESSEN, «La loi sur le travail et ses champs d'application – Le secteur public en particulier », in 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971, édit. ATHEMIS, 2011, p. 80.

V. NEUPREZ et W. VAN EECKHOUTTE, Compendium – Droit du travail, tome 1, édit. 2011-2012, p. 810.

4.2.3. Conclusion

Compte tenu de ce qui précède, le tribunal estime qu'il y a lieu d'appliquer la loi du 16 mars 1971 sur le travail en ce qui concerne les relations entre Monsieur V et l'Ambassade des Etats-Unis.

Concrètement, cela signifie que les principes suivants sont applicables en ce qui concerne la durée du travail, le repos compensatoires et les sursalaires en cas de dépassement de la durée du travail:

a. Durée du travail

L'article 19 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail fixe toujours la durée du travail à 40 heures par semaine. Toutefois, cette limite a fait l'objet de réductions.

La durée hebdomadaire de travail a été réduite à 38 heures depuis le 1^{er} janvier 2003 en application des articles 2 et 3 de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre emploi et qualité de vie (sans réduction de salaire corrélative).

Dans les entreprises où la durée du travail était supérieure à 38 heurs, le passage aux 38 heures devait intervenir :

- soit par le biais d'une convention collective de travail conclue avant le 1^{er} janvier 2003;
- soit, à défaut, par le biais d'un règlement de travail en vigueur le 1^{er} janvier 2003.

La CCT ou le règlement de travail devaient limiter la durée hebdomadaire maximum à 38 heures. Ils pouvaient aussi limiter la durée hebdomadaire sur une base équivalente, notamment au travers de l'octroi de repos compensatoires.

Pour les travailleurs auxquels aucune convention collective ou règlement de travail n'étaient applicables au 1^{er} janvier 2003, la loi organise un système supplétif. Dans ce cas, les travailleurs n'ont pas la possibilité de choisir entre les différentes modalités de réduction du temps de travail.

b. Travail supplémentaire

Le travail supplémentaire consiste en un dépassement des limites de la durée journalière et/ou hebdomadaire de travail. Bien que l'article 26bis de la loi du 16 mars 1971 mentionne toujours la durée de 40 heures par semaine, la durée hebdomadaire de travail à respecter sur la période de référence est désormais la durée hebdomadaire maximale de travail autorisée par la loi, soit 38 heures, ou par convention collective de travail²⁶.

Les hypothèses de travail supplémentaire sont limitativement énumérées (travail en équipes, surcroît extraordinaire de travail,...) et sont régies par des règles strictes.

²⁶ C. BEDORET, « Heures supplémentaires : travailler plus pour gagner plus...? », in 40 ans d'application de la loi sur le travail, édit Anthemis, p. 283.

Le travail supplémentaire n'est notamment autorisé qu'à la condition que pendant une période déterminée, il ne soit pas travaillé en moyenne plus que la durée normale de travail hebdomadaire. Cette durée moyenne de travail est calculée en principe par trimestre. Une période plus longue (maximum un an) peut être déterminée par arrêté royal, par convention collective de travail ou par règlement de travail.

L'article 26bis de la loi sur le travail établit un principe général de récupération de tous les dépassements des limites normales de la durée du travail au sein de la période de référence. Des exceptions sont toutefois établies pour certains types de travaux (accident, travaux urgents).

Il en résulte que des repos compensatoires correspondant aux dépassements de la limite hebdomadaire de travail doivent être attribués au travailleur pendant la période de référence.

Les jours de repos prévus par la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés et les période de suspension de l'exécution du contrat de travail prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail²⁷, sont comptabilisés comme temps de travail pour le calcul de la durée du travail à respecter sur l'année. Les jours de repos compensatoires également.

Le travailleur a également droit au paiement de sa rémunération ordinaire pour le travail supplémentaire presté²⁸.

c. Sursalaire

Le travailleur peut prétendre à un sursalaire dans certaines hypothèses de travail supplémentaire.

Le travail supplémentaire donnant lieu à un sursalaire est défini comme étant tout travail effectué au-delà de 9 heures par jour, de 40 heures par semaine ou des limites inférieures fixées par CCT (article 29§2 de la loi sur le travail).

Ce travail supplémentaire est rémunéré à un montant qui dépasse de 50 % au moins celui de la rémunération ordinaire (article 29 §1^{er} de la loi).

Cette majoration est portée à 100 % lorsque le travail supplémentaire est effectué un dimanche ou pendant les jours de repos accordés en vertu de la législation sur les jours fériés.

Suite à la réduction du temps de travail à 38 heures, un arrêté royal devrait être pris afin de déterminer les modalités de suppression du sursalaire en deçà de la limite de 40 heures (article 2§4 de la loi du 10 août 2001).

En l'absence d'arrêté royal, la doctrine considère que lorsque la durée du travail est déterminée par la loi ou le règlement de travail, le sursalaire n'est dû qu'à partir de la 41 ème heure de travail²⁹.

²⁷ Vacances annuelles, petits chômages, congé de paternité, absences pour raisons impérieuses, incapacité de travail, ...

C. BEDORET, op.cit, p. 280.
 V. NEUPREZ et W. VAN EECKHOUTTE, Compendium social – droit du travail, édit. 2012-2013, p. 841.

4.3. Position du tribunal

4.3.1.

Le tribunal estime que les ETATS-UNIS D'AMERIQUE n'ont pas respecté la limite hebdomadaire de travail de 38 heures telle qu'elle a été fixée par la loi du 10 août 2001, en moyenne sur une année.

Ils ne peuvent prendre en considération dans le calcul de cette moyenne les jours fériés américains.

Il résulte en effet du contrat de travail que la volonté des ETATS-UNIS D'AMERIQUE était de considérer ces jours comme des jours fériés, ou à tout le moins comme jours de congé, au cours desquels le travailleur était dispensé de travailler.

Ils ne peuvent invoquer à posteriori ces journées à titre de repos compensatoire.

En application de l'article 26bis de la loi sur le travail, ces 9 journées sont comptabilisées comme du temps de travail pour le calcul de la durée hebdomadaire moyenne de travail.

Il y a donc eu prestation de travail supplémentaire par Monsieur V raison de 2 heures par semaine.

à

La rémunération ordinaire est donc due par les ETATS-UNIS D'AMERIQUE à Monsieur V : pour les 2 heures prestées en plus par semaine depuis son entrée en service.

Par contre, Monsieur V. n'a pas droit à un sursalaire étant donné qu'il n'a pas presté plus de 40 heures par semaine.

4.3.2. Dans ses dernières conclusions, Monsieur V a chiffré le montant des arriérés de rémunération pour les heures supplémentaires à 24.383,05 € pour toute la durée de son occupation.

Il a déposé un calcul précis de ces rémunérations en pièce 7ter.

Bien que les ETATS-UNIS D'AMERIQUE, tout en soutenant n'être redevable d'aucune somme, n'ont pas contesté ce calcul, ni en termes de conclusions, ni au cours des plaidoiries, le tribunal estime que le calcul des arriérés de rémunération dus à Monsieur V_I ne peut être entériné tel quel.

En effet, Monsieur V a basé son calcul sur un salaire indexé pour les années 2008 à 2011, alors que le droit à cet indexation n'est pas établi (voir ci-après).

D'autre part, il n'a pris en compte que 4 semaines de congé et a omis les jours fériés et les 9 jours fériés américains. Par conséquent, au lieu de 48 semaines, c'est 44,2 semaines qui doivent être prise en considération pour le calcul.

Sur cette base, le tribunal a procédé à un nouveau calcul des arriérés de salaires :

Année	Salaire annuel réel	Salaire horaire moyen = salaire annuel/52sem/38h	Arriérés de rémunération pour heures suppl. (2h x 44,2 semaines)
2001	18.262,40 €	18,48 €30	887,24 € ³¹
2002	37.604,80 €	19,03 €	1682,32 €
2003	39.976 €	20,23 €	1.788,40 €
2004	42.920,80 €	21,72 €	1.920,14 €
2005	46.414,40 €	23,49 €	2.076,43 €
2006	48.891,20 €	24,74 €	2.187,24 €
2007	51.496,80 €	26,06 €	2.303,80 €
2008	53.418,44 €	27,03 €	2.389,77 €
2009	54.550,4€	27,61 €	2.440,41 €
2010	59.156,8 €	29,94 €	2.646,49 €
2011 (jusque 15/09)	·	28,38 € ³²	1.816,34 €³³
TOTAL			22.138,59 €

Il convient dès lors de condamner les ETATS-UNIS D'AMERIQUE au paiement de la somme de 22.138,59 € brut à titre de rémunération pour les heures supplémentaires prestées.

5. Arriérés de pécule de vacances simple

5.1. Position des parties

Monsieur V₁ réclame des arriérés de rémunération correspondant à 4 jours de vacances par an depuis son entrée en service. Il estime en effet qu'il devait bénéficier de 24 jours de vacances par an et non 20 jours. Il se base sur la loi du 14 décembre 2000.

Les ETATS-UNIS D'AMERIQUE indiquent que, si la loi du 14 décembre 2000 prévoit bien 24 jours de vacances annuelles pour 12 mois de travail (article 3), cela correspond à un régime de travail de 6 jours par semaine. En régime de 5 iours par semaine, cela correspond à 20 jours de vacances par an. Monsieur V. ne peut donc prétendre à des jours de congé supplémentaires. A titre subsidiaire, les ETATS-UNIS D'AMERIQUE soulèvent le fait que Monsieur V. disposaient de 32 jours de vacances par an, outre les jours fériés légaux (20 jours + 9 jours fériés américains + 3 jours de congé d'ancienneté).

5.2. Position du tribunal

Le tribunal a déjà considéré ci-avant (point 4.2.2.) que la loi du 14 décembre 2000 n'était pas applicable à la relation de travail entre Monsieur V₂ et l'Ambassade des ETATS-UNIS D'AMERIQUE.

³⁰ Salaire annuel divisé par 26 semaines.

³¹ 24 semaines de travail

³² Salaire annuel divisé par 36 semaines vu rupture au 15/09.

^{33 32} semaines de travail

Par conséquent, c'est bien l'arrêté royal du 28 juin 1971 modifiant et coordonnant la loi sur les vacances annuelles qui est applicable en l'espèce.

L'arrêté royal prévoit en effet en son article 1 qu'elle s'applique aux personnes assujetties au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés (sauf les travailleurs manuels et les catégories de personnel qui bénéficient d'un autre régime légal de vacances).

Monsieur V. était effectivement bien assujetti au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés et aucun régime particulier ne lui est applicable.

L'article 3 de la loi prévoit que la durée des vacances est de 24 jours pour 12 mois, dans un régime de travail à temps plein.

L'article 60 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles de travailleurs confirme que la durée des vacances est déterminée à raison de deux jours par mois de prestations effectives ou d'interruption de travail assimilée à du travail effectif chez un ou plusieurs employeurs au cours de l'exercice de vacances.

Toutefois, en vertu de l'article 68, 4° de cet arrêté royal, un jour habituel d'inactivité peut être imputé sur les journées de vacances par tranche complète de six jours de vacances successifs ou non, sous réserve d'autres dispositions prises en commission paritaire.

Le nombre de journées de vacances s'élève donc à 20 jours par an dans un régime de 5 jours par semaine.

Monsieur V __ étant occupé en régime de 5 jours par semaine, il n'avait droit qu'à 20 jours de congé par an.

Ce chef de demande est dès lors non fondé.

6. Indexation des salaires

6.1. Position des parties

Monsieur V. réclame les arriérés de rémunération correspondant à l'indexation de son salaire qu'il n'a pas perçu à partir de janvier 2009 (et pour une partie de l'année 2008). Il se base à cet effet sur un usage constant au sein de l'Ambassade des ETATS-UNIS D'AMERIQUE depuis son entrée en service.

Les ETATS-UNIS D'AMERIQUE indiquent que, malgré les contingences économiques et la faiblesse du dollar par rapport à l'euro, les employés ont quand même vu leur rémunération adaptée à la hausse en 2008, 2009 et 2010. D'autre part, les ETATS-UNIS D'AMERIQUE soulignent que cette adaptation n'est pas fondée sur une indexation de l'indice des prix à la consommation ou l'indice santé mais est décidée unilatéralement chaque année depuis 1999, sur base d'une analyse faite par la division de l'emploi d'outre-mer du Département d'Etat, des données salariales contenues dans le rapport de rémunération publié par Watson Wyatt (aujourd'hui Tower Watson).

6.2. Principes

Afin de combattre la perte du pouvoir d'achat due à la dévaluation de l'argent, on peut lier la rémunération à la variation de l'indice des prix à la consommation qui est fixé et publié tous les mois par le Ministère des Affaires économiques.

Il n'existe pas en Belgique de disposition légale qui impose une liaison de la rémunération à l'indice des prix à la consommation ou qui en décrit le mécanisme. Il faut dès lors se référer aux conventions collectives de travail conclues au niveau des branches d'activité. Ces CCT prévoient un éventail de mécanismes d'indexation³⁴.

6.3. Position du tribunal

6.3.1. En l'espèce, aucune CCT sectorielle ne semble applicable à l'Ambassade des ETATS-UNIS D'AMERIQUE.

Il n'est d'ailleurs pas établi que la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires leur soit applicable.

Aucune des parties n'invoque d'ailleurs l'application de cette loi, et par conséquent, d'une quelconque CCT sectorielle.

6.3.2. Monsieur V

invoque un usage en vigueur au sein de l'Ambassade.

Toutefois, il n'apporte aucune précision quant à la nature de cet usage (date de l'indexation, méthode...), ni même la preuve de celui-ci.

Aucune disposition ne figure dans son contrat de travail à cet égard.

De son côté, les ETATS-UNIS D'AMERIQUE soutiennent qu'ils procédaient à des augmentations unilatérales, basées sur des études comparatives.

Ils indiquent d'ailleurs qu'une augmentation a eu lieu pour 2008, 2009 et 2010. Monsieur V e conteste pas réellement cette affirmation.

Contrairement à ce qu'il soutient, l'absence d'indexation ne peut nullement être considérée comme une modification unilatérale d'un élément essentiel de son contrat de travail, sa rémunération n'ayant pas été réduite.

Enfin, à la lecture de la pièce 7ter, le tribunal constate que la rémunération de Monsieur V été régulièrement augmentée jusque 2010.

En conclusion, le tribunal considère que Monsieur V : ne rapporte pas la preuve qu'il avait droit à l'indexation de sa rémunération, basée sur l'indice santé, à partir de janvier 2009.

Par conséquent, ce chef de demande est non fondé.

³⁴ V. NEUPREZ et W. VAN EECKHOUTTE, op. cit., p. 1198

7. Exécution provisoire

Le tribunal estime que la demande d'exécution provisoire n'est pas justifiée en l'espèce.

8. Dépens

8.1.

Conformément à l'article 2 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 1^{er} à 13 de la loi du 21 avril 2007 relative à la répétibilité des honoraires et des frais d'avocat, chacune des parties demande la condamnation de l'autre partie au paiement de l'indemnité de procédure de base.

Monsieur V. réclame une indemnité de 3.300 € et les ETATS-UNIS D'AMERIQUE une indemnité de 2.200 €.

Compte tenu du montant total de la demande (44.993,88 €), le montant de base s'élève à 2.750 €.

8.2.

Conformément à l'article 1017, alinéa 3, du Code judiciaire, l'indemnité de procédure doit être répartie entre les parties en tenant compte des demandes pour lesquelles chacune d'elle obtient gain de cause ou succombe, dans la mesure appréciée par le juge.

En effet:

« la partie qui n'a succombé que partiellement dans une demande en justice ne peut, en règle, être condamnée à tous les dépens »³⁵

En l'espèce, chacune des parties succombe partiellement.

En conséquence, le Tribunal estime qu'il y a lieu de compenser les dépens.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL, STATUANT CONTRADICTOIREMENT,

Déclare l'action recevable et partiellement fondée;

En conséquence, condamne les ETATS-UNIS D'AMERIQUE au paiement de la somme de 22.138,59 € à titre d'arriérés de rémunération pour heures supplémentaires, à augmenter des intérêts légaux à partir de chaque date de paie et des intérêts judiciaires à partir du 19 mars 2010.

Compense les dépens.

Condamne les ETATS-UNIS D'AMERIQUE aux frais de citation, liquidés par Monsieur V à 541,10 €.

Déclare qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire.

³⁵ Cass., 25 juin 1992, Pas., 1992, p. 959

Ainsi jugé par la 2ème chambre du Tribunal du travail de Bruxelles où siégeaient :

Pascale BERNARD, Olivier WILLOCX, Michel ROTTE,

Juge,

Juge social employeur, Juge social employé,

et prononcé à l'audience publique du 25 -09- 2012 laquelle étaient présente :

Pascale BERNARD Fabienne DESTREBECQ

Juge, assistée par Greffier délégué,

le Greffier,

les juges sociaux

le Juge,

F. DESTREBECÓ

o. WILLOCX

M. ROTTE

P. BERNARD