



**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION DE VERVIERS**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 20 JANVIER 2021.
(1^{ère} chambre)**

R.G. : 19/387/A

Rép: 21/

A rendu le jugement suivant

En cause de :

Monsieur C. J.,

Partie demanderesse comparissant personnellement et assisté par Maître Olivier MOUREAU et Maître Pauline REMONT, avocats à LIEGE.

CONTRE :

SA JOST, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 96704.

Ayant son siège à L-9991 WEISWAMPACH (LUXEMBOURG), Am Hock, 1.

Partie défenderesse comparissant par Maître Frédéric HENRY loco Maître Jean-Paul LACOMBLE, avocat à LIEGE.

En droit,

VU le dossier de la procédure inscrit au Rôle Général sous le n° 19/387/A et notamment la requête introductive d'instance déposée au greffe le 26 juin 2019, les conclusions et dossier des parties.

ATTENDU que la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code Judiciaire a échoué ;

ENTENDU les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 9 décembre 2020 ;

VU les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire dont le respect a été assuré ;

VU le Code Judiciaire.

1. ANTÉCÉDENTS.

Monsieur C. J. a été occupé à temps plein par la société anonyme de droit luxembourgeois JOST S.A. suivant contrat à durée indéterminée signé le 7 mai 2007 à Weiswampach (Grand-Duché de Luxembourg) pour débiter le même jour, en qualité de chauffeur international (p. 1 de son dossier).

Monsieur C. J. affirme cependant que ce contrat aurait en fait été signé à Battice et le signataire du contrat pour l'employeur n'est pas identifié.

Les clauses 6 à 8 dudit contrat (relatives aux congés payés, à la période d'essai et à la fin du contrat) font expressément référence au droit luxembourgeois.

En septembre 2018, la société JOST transmet à Monsieur C. J., qui atteindra l'âge légal de la pension le 9 décembre 2018, une proposition de "résiliation du contrat de travail d'un commun accord et reçu pour solde de tout compte" (p. 4 de son dossier), que celui-ci refuse de signer.

Son article 6 dispose qu'elle "est régie par le droit luxembourgeois et tout litige y relatif est de la compétence exclusive des juridictions du Grand-Duché de Luxembourg".

Le 23 janvier 2019, le conseil de Monsieur C. J. adresse à la S.A. JOST une demande relative au paiement d'une indemnité de rupture correspondant à 19 semaines de rémunération, d'un montant de 14.363,36 € ainsi que le paiement des heures supplémentaires non rémunérées pour la période de juillet 2011 à octobre 2018 (p. 5 du même dossier).

Malgré un échange de courriers, aucune solution amiable n'interviendra et la présente action sera introduite.

2. DEMANDE

Monsieur C. J. réclame :

- à titre d'indemnité de rupture, équivalente à 19 semaines de rémunération, soit un montant brut de 14.363,36 € augmenté des intérêts au taux légal depuis le 7 décembre 2018.
- à titre de rémunération des heures supplémentaires de 2011 à 2018, un montant brut de 74.650,98 € augmenté des intérêts au taux légal depuis la date moyenne du 31 décembre 2012.
- les dépens, liquidés à l'indemnité de procédure de 3.600 €.

A titre liminaire et principal, la S.A. JOST conteste la compétence des juridictions belges et soulève un déclinatoire de juridiction en faveur des juridictions luxembourgeoises, sur base du Règlement UE n° 1215/2012 du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2012 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (dit Règlement Bruxelles Ibis).

3. DISCUSSION

La matière a longtemps été réglée par la Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, qui ne contenait aucune disposition spécifique aux contrats de travail, tandis que la Convention de Rome de 1980 réglait la question de la loi applicable aux obligations contractuelles (JOC n° C27, 26 janvier 1998, p. 1), dont la Cour de Justice s'inspirait largement pour élaborer un régime de détermination de la juridiction compétente en matière de contrats de travail.

Ces constructions jurisprudentielles ont été intégrées dans la Convention de Bruxelles, remplacée par le Règlement n° 44/2001 du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, dit Règlement "Bruxelles I", entré en vigueur le 1^{er} mars 2002.

Ce règlement a été remplacé par le Règlement n° 1215/2012 du 12 décembre 2012 (dit Règlement Bruxelles Ibis) qui n'apporte que peu de modification. (voir A. MORTIER, "La résolution des conflits de juridictions et des conflits de lois en droit du travail", Orientation s2015/7, p. 22 et 23).

L'article 20 du Règlement de Bruxelles Ibis dispose que :

- "1. En matière de contrats individuels de travail, la compétence est déterminée par la présente section, sans préjudice de l'article 6, de l'article 7, point 5), et, dans le cas d'une action intentée à l'encontre d'un employeur, de l'article 8, point 1).
2. Lorsqu'un travailleur conclut un contrat individuel de travail avec un employeur qui n'est pas domicilié dans un État membre mais possède une succursale, une agence ou tout autre établissement dans un État membre, l'employeur est considéré, pour les contestations relatives à leur exploitation, comme ayant son domicile dans cet État membre".

et en son article 21 que :

- "1. Un employeur domicilié sur le territoire d'un Etat membre peut être attiré :
 - a) devant les juridictions de l'Etat membre où il a son domicile, ou
 - b) dans un autre Etat membre
 - 1) devant la juridiction du lieu où ou à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail ou devant la juridiction du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail.
 - 2) lorsque travailleur n'accomplit pas ou n'a pas accompli habituellement son travail dans un même pays, devant la juridiction du lieu où se trouve ou se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur".

L'article 23 quant à lui dispose que :

"Il ne peut être dérogé aux dispositions de la présente section que par des conventions:

- 1) Postérieures à la naissance du différend ; ou
- 2) Qui permettent au travailleur de saisir d'autres juridictions que celles indiquées à la présente section".

Dans son arrêt du 14 septembre 2017 (C-168/16 et C-169/16, Nogueira e.a), partiellement transposable à l'espèce, la CJUE a réaffirmé sa jurisprudence sur la notion de "lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail" :

"49 En deuxième lieu, il résulte d'une jurisprudence constante de la Cour que, d'une part, pour les litiges relatifs aux contrats de travail, le chapitre II, section 5, du règlement Bruxelles I énonce une série de règles qui, comme il ressort du considérant 13 de ce règlement, ont pour objectif de protéger la partie contractante la plus faible au moyen de règles de compétence plus favorables aux intérêts de cette partie (voir, en ce sens, arrêts du 19 juillet 2012, Mahamdia C-154/11, EU:C:2012:491, point 44 ainsi que jurisprudence citée, et du 10 septembre 2015, Holterman Ferho Exploitatie e.a., C-47/14, EU:C:2015:574, point 43)...

57 Pour ce qui concerne la détermination de la notion de « lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail », au sens de l'article 19, point 2, sous a), du règlement Bruxelles I, la Cour a itérativement jugé que le critère de l'État membre où le travailleur accomplit habituellement son travail doit être interprété de façon large (voir, par analogie, arrêt du 12 septembre 2013, Schlecker, C-64/12, EU:C:2013:551, point 31 et jurisprudence citée).

58 S'agissant d'un contrat de travail exécuté sur le territoire de plusieurs États contractants et en l'absence d'un centre effectif d'activités professionnelles du travailleur à partir duquel il se serait acquitté de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur, la Cour a jugé que l'article 5, point 1, de la convention de Bruxelles doit, au regard de la nécessité tant de 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 le lieu où, ou à partir duquel, le travailleur s'acquitte en fait de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur. En effet, c'est à cet endroit que le travailleur peut, à

moindres frais, intenter une action judiciaire à l'encontre de son employeur ou se défendre et que le juge de ce lieu est le plus apte à trancher la contestation relative au contrat de travail (voir, en ce sens, arrêt du 27 février 2002, Weber, C-37/00, EU:C:2002:122, point 49 et jurisprudence citée)...

60 En l'occurrence, les litiges au principal concernent des travailleurs employés comme membres du personnel navigant d'une compagnie aérienne ou mis à sa disposition. Ainsi, la juridiction d'un État membre saisie de tels litiges, 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 propre compétence, identifier le « lieu à partir duquel » ce travailleur s'acquittait principalement de ses obligations vis-à-vis de son employeur.

61 Ainsi que l'a rappelé M. l'avocat général au point 95 de ses conclusions, il ressort également de la jurisprudence de la Cour que, pour déterminer concrètement ce lieu, il appartient à la juridiction nationale de se référer à un faisceau d'indices.

62 Cette méthode indiciaire permet non seulement de mieux refléter la réalité des relations juridiques, en ce qu'elle doit tenir compte de l'ensemble des éléments qui caractérisent l'activité du travailleur (voir, par analogie, arrêt du 15 mars 2011, Koelzsch, C-29/10, EU:C:2011:151, point 48), mais également de prévenir qu'une notion telle que celle de « lieu où ou à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail » ne soit instrumentalisée ou ne contribue à la réalisation de stratégies de contournement (voir, par analogie, arrêt du 27 octobre 2016, D'Oultremont e.a., C-290/15, EU:C:2016:816, point 48 et jurisprudence citée).

63 Comme l'a souligné M. l'avocat général au point 85 de ses conclusions, s'agissant de la spécificité des relations de travail dans le secteur du transport, la Cour a, dans les arrêts du 15 mars 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, point 49), et du 15 décembre 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, points 38 à 41), indiqué plusieurs indices pouvant être pris en considération par les juridictions nationales. Ces juridictions doivent notamment établir dans quel État membre se situe le lieu à partir duquel le travailleur effectue ses missions de transport, celui où il rentre après ses missions, reçoit les instructions sur ses missions et organise son travail, ainsi que le lieu où se trouvent les outils de travail. (c'est le Tribunal qui souligne)

64 À cet égard, dans des circonstances telles que celles en cause au principal, et ainsi que l'a souligné M. l'avocat général au point 102 de ses conclusions, il doit également être tenu compte du lieu où sont stationnés les aéronefs à bord desquels le travail est habituellement accompli..."

Dans son arrêt du 14 juin 2019 (JLMB 20 19/34 P.622 ss), la Cour du travail de Mons a écarté, faisant suite à cet arrêt de la CJUE, des indices factuels jugés dépourvus de tout fondement tant par la cour de céans, aux termes de son arrêt du 18 mars 2016, que par la Cour de justice aux termes de son arrêt du 14 septembre 2017 (ainsi, le lieu où le travailleur s'acquitte principalement de ses obligations à l'égard de son employeur qui se réfère au critère établi à l'article 19, point 2, sous a., du règlement C.E. n° 44/2001 ne s'identifie pas au lieu où se trouve l'employeur lorsqu'il envoie les instructions et organise le travail de ses employés).

Dans son arrêt KOELZCH c/ Etat du Grand-Duché de Luxembourg (C-29/10, J.T.T. 2011 p. 361, §§ 48 et 49), la CJUE indique que :

"48 À cette fin, en considération de la nature du travail dans le secteur du transport international, tel que celui en cause dans l'affaire au principal, la juridiction de renvoi, ainsi que l'a suggéré M^{me} l'avocat général aux points 93 à 96 de ses conclusions, doit tenir compte de l'ensemble des éléments qui caractérisent l'activité du travailleur.

49 Elle doit notamment établir dans quel État est situé le lieu à partir duquel le travailleur effectue ses missions de transport, reçoit les instructions sur ses missions et organise son travail, ainsi que le lieu où se trouvent les outils de travail. Elle doit également vérifier quels sont les lieux où le transport est principalement effectué, les lieux de déchargement de la marchandise ainsi que le lieu où le travailleur rentre après ses missions.

Tandis qu'elle précise, dans son arrêt VOOGSGEERD c/ Navimer (C-384/10)

"39 S'il ressort de ces constatations que le lieu à partir duquel le travailleur effectue ses missions de transport et reçoit également les instructions pour ses missions est toujours le même, ce lieu doit être considéré comme étant celui où il accomplit habituellement son travail, au sens de l'article 6, paragraphe 2, sous a). En effet, ainsi qu'il a été rappelé au point 32 du présent arrêt, le critère du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail s'applique en priorité.

40 Dès lors, les éléments caractérisant la relation de travail, tels qu'ils figurent dans la décision de renvoi, à savoir le lieu de l'occupation effective, le lieu où le travailleur reçoit les instructions ou celui où il doit se présenter avant d'accomplir ses missions, ont une incidence pour la détermination de la loi applicable à cette relation de travail en ce sens que, lorsque ces lieux sont situés dans le même pays, le juge saisi peut considérer que la situation relève de l'hypothèse prévue à l'article 6, paragraphe 2, sous a), de la convention de Rome.

46 En effet, l'utilisation du terme «embauché» à l'article 6, paragraphe 2, sous b), de la convention de Rome, vise manifestement la seule conclusion de ce contrat ou, en cas de relation de travail de fait, la naissance de la relation de travail et non pas les modalités de l'occupation effective du travailleur.

47 En outre, l'analyse systématique de cet article 6, paragraphe 2, sous b), impose que le critère visé à cette disposition, ayant un caractère subsidiaire, soit appliqué lorsqu'il est impossible de localiser la relation de travail dans un État membre. Dès lors, seule une interprétation stricte du critère résiduel peut assurer la pleine prévisibilité quant à la loi qui est applicable au contrat de travail.

48 Dès lors que le critère du lieu d'établissement de l'entreprise qui emploie le travailleur est étranger aux conditions dans lesquelles le travail est accompli, la circonstance que cette entreprise soit établie à un endroit ou à un autre est sans incidence sur la détermination de ce lieu d'établissement."

"Il se déduit donc de la jurisprudence de la Cour que le travailleur peut attirer son employeur devant la juridiction du lieu habituel d'exécution des prestations de travail entendu comme le lieu où les prestations sont accomplies ou, lorsque les prestations sont accomplies sur le territoire de plusieurs États membres, le lieu où, ou à partir duquel, elles sont accomplies. Ce n'est que subsidiairement — voire tout à fait subsidiairement compte tenu de la jurisprudence de la Cour —, lorsque le juge national est incapable de déterminer le lieu habituel d'exécution des prestations de travail, qu'intervient le critère du lieu de l'établissement qui a embauché le travailleur. La subsidiarité de ce critère peut s'expliquer par la volonté de protéger le travailleur. En effet, on l'a dit, le juge du lieu de l'exécution du contrat de travail, de par sa proximité, est le plus apte à connaître du différend et pourra être plus facilement saisi par le travailleur" (Quentin CORDIER, L'application des règles de droit international privé aux relations de travail nouées dans le secteur aérien — for compétent et conflit de lois, JLMB 2019/34, p. 1628 ss).

Il n'est ni contesté ni contestable qu'en sa qualité de chauffeur routier international, Monsieur C. J. a effectué son travail dans divers pays, même si le champ de ses activités s'est réduit au fil du temps, aucun de ces pays ne pouvant cependant servir de critère de rattachement pour déterminer la juridiction compétente pour juger du litige qui l'oppose à son employeur.

Il y a donc lieu de se référer à la notion "du lieu où ou à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail", déterminée par l'examen d'un "faisceau d'indices".

Ce critère n'est utilisé qu'en l'absence d'un centre effectif d'activités professionnelles du travailleur, qui ne peut se confondre avec ce que la défenderesse qualifiée de "centre d'affaires", qu'elle assimile au siège de la S.A. JOST, tout en précisant d'ailleurs que "c'est à Weiswampach qu'est occupé son personnel (à l'exception des chauffeurs)" (ses conclusions liminaires de synthèse, page 8).

Il ne s'agit en effet pas du centre effectif d'activités professionnelles de la société, mais bien de celui du travailleur.

Il n'est pas contesté que Monsieur C. J. effectuait ses transports à partir du site de Battice où étaient stationnés les camions et où il rentrait après ses voyages. Il y chargeait et déchargeait également des marchandises.

Il importe peu à cet égard que ce "soit pour le confort personnel de Monsieur C. J., et, notamment pour ne pas déranger le voisinage que la (défenderesse) lui permettait de garer son véhicule sur le site de Battice" (ibidem, page 15), dès lors que ce n'est de toute façon pas du ou au Luxembourg qu'il partait et revenait.

La défenderesse admet également que "la remise des documents CMR, l'enlèvement d'un t-shirt, ainsi que la remise des cartes visa, de carburant, de péages routiers et de passage dans certains tunnels et des vêtements de sécurité à la fin du contrat", se faisait à Battice (ou à Herstal), même si elle invoque encore à cet égard "le confort personnel des chauffeurs".

Par ailleurs, Monsieur C. J. dépose à son dossier une note de son employeur relative aux formalités à accomplir en cas d'incapacité de travail ; elle est datée de "Battice, le 04 mai 2006" et indique que "pour tout complément d'information, vous pouvez vous adresser à Michel P. à Battice". (p. 16) ainsi qu'une note d'information sur la sélection médicale, également datée de "Battice, le 02 mars 2006" (p. 17).

Il est à noter que Monsieur P. est repris sur le listing des numéros de téléphone comme "responsable du site" de Battice (p. 24 du même dossier), quelles que soient par ailleurs les mentions de son contrat de travail (p. 25 du dossier JOST).

Monsieur C. J. dépose également un flyer de juin 2012 de JOST GROUP contenant "les règles de base avant de commencer un trajet vers les usines BSH (p. 10). Il est question de "planches" pour lesquelles il faut se présenter soit à Battice, soit aux Hauts Sarts, d'équipement de sécurité et de sangles (aux mêmes endroits) ainsi que de triangles (à recevoir au corps de garde de Herstal).

Par ailleurs et surabondamment, il dépose un mail de Monsieur P. G., travaillant pour une autre société du groupe, attestant qu'il a signé lui aussi son contrat de travail à Battice (alors qu'il porte la mention de Weiswampach) et que tous les documents étaient déposés au dépôt de Battice puis d'Herstal (p. 9 et 14 du même dossier).

Le fait que Monsieur P. G. ait été en litige avec le GROUP JOST ne remet pas en doute la crédibilité de ce mail.

Il résulte de l'ensemble des éléments repris ci-dessus que " le lieu où ou à partir duquel le travailleur accompli habituellement son travail" est bien situé à Battice, en Belgique et non à Weiswampach, au Grand-Duché de Luxembourg.

Battice est en effet le lieu à partir duquel Monsieur C. J. effectue ses missions de transport, celui où il rentre après ses missions, reçoit les instructions sur ses missions et organise son travail, ainsi que le lieu où se trouvent les outils de travail (arrêt Nogueira de la C.J.U.E précité), ce lieu ne s'identifiant pas au lieu où se trouve l'employeur lorsqu'il envoie les instructions et organise le travail de ses employés (voir C.T. Mons du 14 juin 2019, précité), dès lors que le critère du lieu d'établissement de l'entreprise qui emploie le travailleur est étranger aux conditions dans lesquelles le travail est accompli (arrêt Voogsgreed, précité).

Les échanges de mails faisant état des appels de Monsieur C. J., déposés par la défenderesse (p. 8 de son dossier), sont peu probants d'une relation suivie avec le siège social de la société dans la mesure où ils n'émanent pas de Monsieur C. J. lui-même, mais sont échangés entre des responsables internes à propos de Monsieur C. J.

Le fait que les élections sociales de 2013 aient été organisées depuis le Luxembourg ne permet pas non plus d'exclure que des affichages aient eu lieu sur les divers sites et notamment celui de Battice où des informations pouvaient également être obtenues, puisque, en raison de la nature

de l'activité de chauffeur, le vote par correspondance était autorisé et que Monsieur C. J. ne se rendait jamais au siège social.

En conséquence, le Tribunal du travail de Liège, division Verviers, est bien compétent pour le présent litige.

Les parties n'ayant pas conclu sur la "clause d'attribution de for" du contrat de travail ni sur la loi applicable au litige, il est réservé à statuer sur la recevabilité de la demande de Monsieur C. J., ainsi que, par conséquent, sur le fondement de celle-ci.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal, après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Se dit compétent pour statuer sur le présent litige.

Réserve à statuer pour le surplus.

AINSI JUGE PAR LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION VERVIERS (1ère chambre), composée de :

Madame Ghislaine RASKIN, Juge, Président la chambre,
Monsieur Ghislain NISIN, Juge social employeur,
Monsieur Bernard WASTIAU, Juge social ouvrier,

qui ont participé au délibéré,

G. RASKIN

G.NISIN

B.WASTIAU

et prononcé en langue française par **Madame Ghislaine RASKIN**, Juge au Travail de LIEGE - DIVISION DE VERVIERS, à l'audience publique de la 1ère chambre du **TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION DE VERVIERS, le 20 JANVIER DEUX MILLE VINGT ET UN**, assisté de Madame Nadine FRANCOEUR, greffier assumé selon l'article 329 du C.J.

Le Juge,

Le Greffier assumé,

G. RASKIN

N. FRANCOEUR