

du 23 novembre 2018, qu'il soit réservé à statuer sur la détermination des sommes auxquelles sont en droit de prétendre les appelants.

Il s'impose, dès lors, de réserver à statuer sur la détermination de la hauteur des arriérés de rémunération, de pécules de vacances, du chef de la contre-valeur des chèques-repas, de frais de nettoyage d'uniformes et d'indemnités de rupture réclamés par les appelants.

(...)

Dispositif conforme aux motifs.

Siég. : MM. X. Vlieghe, J. Delroisse et R. Aubry. Greffier : Mme N. Zanei.

Plaid. : Mme I. Mertens et M<sup>es</sup> S. Corbanie et I. Ventura.

J.L.M.B. 19/371

## Observations

### L'application des règles de droit international privé aux relations de travail nouées dans le secteur aérien — for compétent et conflit de loi<sup>1</sup>

#### Introduction

1. La détermination du for compétent en vertu des règles européennes de droit international privé — la Convention de Bruxelles puis le règlement Bruxelles Ibis — semble toujours poser, dans le cadre des relations de travail, quelques difficultés aux juges nationaux, à tout le moins lorsque les prestations sont accomplies sur le territoire de plusieurs États membres. L'affaire dite *Ryanair*, du nom de la célèbre compagnie aérienne à bas coût, en est l'illustration. C'était l'occasion pour la Cour de justice, saisie d'une question préjudicielle de la cour du travail de Mons, d'appliquer et de préciser sa jurisprudence quant à l'interprétation du lieu habituel d'exécution du contrat de travail, jurisprudence désormais incorporée aux règlements européens *ad hoc*.

Après avoir brièvement exposé les faits et les antécédents du litige devant les juridictions belges (section 1.), nous analyserons la jurisprudence de la Cour de justice relative à l'application des règles de droit international privé aux relations de travail dont les prestations sont exécutées sur le territoire de plusieurs États (sections 2.). Enfin, nous traiterons de la mise en œuvre de ces principes par la cour du travail de Mons, tant relativement au for compétent qu'au droit applicable en vertu des dispositions européenne de droit international privé — soit la Convention de Rome puis le règlement Rome I (section 3.).

#### Section 1. Bref exposé des faits et antécédents du litige

2. Les litiges ayant donné lieu aux questions préjudicielles dans les affaires *Moreno Osacar* et *Nogueira* et autres (ci-après l'affaire *Ryanair*<sup>2</sup>) concernent un membre d'équipage occupé dans les liens d'un contrat de travail par Ryanair Ltd et des membres d'équipage employés par Crewlink et détachés auprès de Ryanair. Ces salariés effectuaient leurs prestations de travail à bord d'avions Ryanair, immatriculés en Irlande

<sup>1</sup> Ces observations consistent essentiellement en une mise à jour d'un précédent commentaire publié au sein du *European Law Blog* (Q. COUDIER, « Affaire C-168/16 & C-169/16 : for compétent dans le secteur du transport aérien de passagers », *European Law Blog*, octobre 2017, disponible sur <http://europeanlawblog.eu/2017/10/23/affaires-c-16816-et-c-16916-for-competent-dans-le-secteur-du-transport-aerien-de-passagers/>).

<sup>2</sup> C.J.U.E. (2<sup>e</sup> ch.), arrêt *Sandra Nogueira e.a. c. Crewlink Ireland Ltd & Miguel José Moreno Osacar c. Ryanair Designated Activity Company*, 14 septembre 2017, C-168/16 & C-169/16.

de mais stationnés à l'aéroport de Charleroi, lieu de départ ou d'arrivée des vols dans lesquels ils assuraient leur service. Leur contrat de travail prévoyait que les prestations étaient effectuées en Irlande en considérant que les aéronefs devaient être assimilés, suivant le droit international, au territoire irlandais puisqu'ils y sont enregistrés. Il désignait également l'aéroport de Charleroi en tant que "Home Base" des travailleurs, en réservant toutefois une faculté de modification unilatérale à l'employeur, et imposait aux travailleurs de résider à maximum une heure de trajet de cet aéroport.

En outre, le contrat de travail contenait une clause de choix de la loi applicable et d'élection de for. Celle-ci commandait l'application du droit irlandais et établissait la compétence des juridictions irlandaises pour tout litige ayant trait à l'exécution ou à la dénonciation du contrat.

3. Après la cessation des relations de travail, les travailleurs concernés ont introduit des recours contre leur employeur respectif devant le tribunal du travail de Charleroi, notamment en vue d'obtenir le paiement d'arriérés de rémunération et le remboursement de frais à charge de l'employeur.

Par deux jugements du 4 novembre 2013, le tribunal du travail de Charleroi a considéré que les juridictions belges n'étaient pas compétentes pour connaître de ces demandes. Les travailleurs ont interjeté appel de ces décisions devant la cour du travail de Mons. Celle-ci a posé à la Cour de justice une question préjudicielle par laquelle elle demande, en substance, si, dans le domaine du transport international de passagers par voie aérienne, pour la détermination de la juridiction compétente en vertu du règlement Bruxelles I, le critère de l'État sur le territoire duquel le travailleur accomplit habituellement son travail peut être assimilé à la notion de "base d'affectation" telle que définie à l'annexe III du règlement (C.E.) n° 3922/91 du Conseil du 16 décembre 1991 relatif à l'harmonisation de règles techniques et de procédures administratives dans le domaine de l'aviation civile<sup>3</sup>. On précise que la base d'affectation est entendue comme : « le lieu désigné par l'exploitant pour le membre d'équipage où celui-ci commence et termine normalement un temps de service ou une série de temps de service et où, dans des circonstances normales, l'exploitant n'est pas tenu de loger ce membre d'équipage »<sup>4</sup>.

4. En raison des règles d'application de la loi dans le temps, la Cour de justice de l'Union européenne a été invitée à se prononcer sur l'interprétation du règlement (C.E.) 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 dit Bruxelles I<sup>5</sup> et non sur le règlement (U.E.) 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 Bruxelles Ibis<sup>6</sup>.

<sup>3</sup> Règlement (C.E.E.) n° 3922/91 du Conseil du 16 décembre 1991 relatif à l'harmonisation de règles techniques et de procédures administratives dans le domaine de l'aviation civile, *J.O.C.E.*, 31 décembre 1991.

<sup>4</sup> Sous-partie Q, O.P.S., 1.1095, n° 1.7, de l'Annexe III du règlement n° 3922/91, telle que remplacée par le règlement (C.E.) n° 859/2008 de la Commission du 20 août 2008 modifiant le règlement (C.E.E.) n° 3922/91 du Conseil en ce qui concerne les règles techniques et procédures administratives communes applicables au transport commercial par avion, *J.O.C.E.*, 20 septembre 2008. Le règlement n° 3922/91 devrait toutefois être prochainement abrogé en application de l'article 139, paragraphe 3, du règlement (U.E.) 2018/1139 du Parlement européen et du Conseil du 4 juillet 2018 concernant les règles communes dans le domaine de l'aviation civile et instituant une Agence de l'Union européenne pour la sécurité aérienne, et modifiant les règlements (C.E.) n° 2111/2005, (C.E.) n° 1008/2008, (U.E.) n° 996/2010, (U.E.) n° 376/2014 et les directives 2014/30/UE et 2014/53/UE du Parlement européen et du Conseil, et abrogeant les règlements (C.E.) n° 552/2004 et (C.E.) n° 216/2008 du Parlement européen et du Conseil ainsi que le règlement (C.E.E.) n° 3922/91 du Conseil, *J.O.U.E.*, 22 août 2018.

<sup>5</sup> Règlement (C.E.) 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, *J.O.C.E.*, 16 janvier 2001.

<sup>6</sup> Règlement (U.E.) 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,

Le règlement Bruxelles I prévoyait, qu'en matière de relations individuelles de travail, l'employeur peut être attrait (1) devant les tribunaux de l'État membre où il a son domicile ou (2) dans un autre État membre (a) devant le tribunal du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail ou devant le tribunal du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail, ou (b) lorsque le travailleur n'accomplit pas ou n'a pas accompli habituellement son travail dans un même pays, devant le tribunal du lieu où se trouve ou se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur<sup>7</sup>. En outre, le règlement européen limite la validité des clauses d'élection de for en admettant uniquement les conventions attributives de compétence conclues postérieurement à la naissance du litige et celles qui, bien que conclues antérieurement, permettent aux travailleurs de saisir des juridictions supplémentaires à celles compétentes en vertu du règlement<sup>8</sup>. En l'espèce, la clause d'élection de for attribuait la compétence pour connaître de litiges entre travailleurs et employeur aux juridictions irlandaises. Elle fut déclarée inopposable par la cour du travail de Mons, en application de l'article 21 du règlement 44/2001. En conséquence, il s'agissait de déterminer la compétence des juridictions belges uniquement sur la base des règles contenues dans le règlement Bruxelles I.

## Section 2. La jurisprudence la Cour de justice de l'Union européenne

5. La Cour de justice de l'Union européenne a eu, à différentes reprises, l'occasion de se prononcer sur la détermination du for compétent en application des règles de droit international privé, notamment lorsque celle-ci est rendue plus compliquée qu'à l'accoutumée en raison de l'absence d'un lieu fixe d'exécution des prestations de travail. Nous étudierons sommairement cette jurisprudence de la Cour (paragraphe 1<sup>er</sup>.) — tout en tenant compte de l'évolution des règles de droit international privé pertinentes — dans laquelle s'inscrit parfaitement l'arrêt de la Cour de justice dans l'affaire *Ryanair* (paragraphe 2.).

### Paragraphe 1<sup>er</sup>. La jurisprudence de la Cour de justice et l'évolution des règles de droit international privé relatives à la détermination du for

6. L'arrêt de la Cour de justice dans l'affaire *Ryanair* — dont nous résumerons les principaux enseignements — s'inscrit dans une jurisprudence constante de la Cour<sup>9</sup> entamée dans le cadre de l'interprétation de la convention de Bruxelles de 1968<sup>10</sup> qui a précédé les règlements Bruxelles I puis Bruxelles Ibis<sup>11</sup>.

Initialement, la convention de Bruxelles ne contenait pas de disposition spécifique afin de déterminer la juridiction compétente en cas de litige portant sur les relations individuelles de travail. L'identification du juge compétent se faisait, alors, sur la base du

critère applicable aux relations contractuelles, à savoir « le lieu où l'obligation qui sert de base à la demande a été ou doit être exécutée »<sup>12</sup>. Dans les relations de travail, il ne pouvait s'agir, suivant la Cour de justice, que du lieu d'exécution des prestations de travail. En outre, en raison des spécificités des relations de travail, la Cour décida que le lieu d'exécution des prestations de travail ne doit pas être défini en vertu du droit national applicable mais en vertu « de critères uniformes qu'il incombe à la Cour de définir en se fondant sur le système et les objectifs de la convention »<sup>13</sup>. Ainsi, considérant qu'il convient de protéger le travailleur qui est la partie faible dans les relations de travail, la Cour jugea que la juridiction compétente pour connaître d'un litige entre travailleur et employeur est celle du « lieu où le travailleur exerce en fait les activités convenues avec son employeur ». En outre, la Cour précisa que lorsque le travailleur effectue ses prestations de travail sur le territoire de plusieurs États contractants, afin d'éviter que les juridictions de chacun de ces États soient compétentes, « il importe de localiser l'exécution de l'obligation contractuelle (...) au lieu où ou à partir duquel le travailleur s'acquitte principalement de ses obligations à l'égard de son employeur »<sup>14</sup>.

7. La convention de Bruxelles fut ultérieurement modifiée par la convention de San Sebastián<sup>15</sup>. On y ajouta, notamment, une règle de détermination de compétence propre aux relations de travail. L'article 5, point 1, de la convention de Bruxelles tel que modifié par la convention de San Sebastián énonçait, de manière analogue à ce que prévoira le règlement Bruxelles I : « En matière de contrat individuel de travail, ce lieu est celui où le travailleur accomplit habituellement son travail ; lorsque le travailleur n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays, l'employeur peut être également attrait devant le tribunal du lieu où se trouve ou se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur ». Cette modification conventionnelle n'a pas eu d'incidence sur l'interprétation de la Cour. Ainsi, dans son arrêt *Rutten*<sup>16</sup>, après avoir précisé que la jurisprudence antérieure conservait sa pertinence, la Cour disposa que lorsque le contrat de travail est « exécuté sur le territoire de plusieurs États contractants, l'article 5, point 1, de la convention, tel que modifié par la convention de San Sebastián, doit (...) être entendu comme visant le lieu où le salarié a établi le centre effectif de ses activités professionnelles et où ou à partir duquel il s'acquitte en fait de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur »<sup>17</sup>.

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<sup>18</sup> —, lorsque le

<sup>12</sup> Article 5, point 1, de la Convention de Bruxelles.

<sup>13</sup> C.J.C.E., arrêt *Mulox IBC Ltd c. Hendrick Geels*, 13 juillet 1993, C-125/92, point 16.

<sup>14</sup> C.J.C.E., 13 juillet 1993, C-125/92, points 21-24.

<sup>15</sup> Convention relative à l'adhésion du Royaume d'Espagne et de la République portugaise à la convention concernant la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, ainsi qu'au protocole concernant son interprétation par la Cour de justice, avec les adaptations y apportées par la convention relative à l'adhésion du Royaume de Danemark, de l'Irlande et du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord et les adaptations y apportées par la convention relative à l'adhésion de la République hellénique, signée à San Sebastián le 26 mai 1989, J.O.C.E., 3 octobre 1989.

<sup>16</sup> C.J.C.E. (6<sup>e</sup> ch.), arrêt *Petrus Wilhelmus Rutten c. Cross Medical Ltd*, 9 janvier 1997, C-383/95.

<sup>17</sup> C.J.C.E., 9 janvier 1997, C-383/95, point 23 ; Voy. également : F. BUY, « Compétence juridictionnelle et pluralité de lieux de travail », *Dr. soc.*, 2002, p. 967.

<sup>18</sup> Voy. notamment : C. ESPUGUES MOTA et G. PALAO MORENO, « Jurisdiction over individual contracts of employment », In U. MAGNUS et P. MANKOWSKI (éds.), *Brussels I Regulation*, 2<sup>e</sup> éd., *European Commentaries on Private International Law*, Munich, Sellier, 2012, p. 406 ; S. BOUZOUMITA, « Bevoegde arbeidsrechter zit aan vertrek- en

J.O.U.E., 20 décembre 2012. L'article 66 du règlement Bruxelles Ibis prévoit qu'il n'est applicable « qu'aux actions judiciaires intentées, aux actes authentiques dressés ou enregistrés formellement et aux transactions judiciaires approuvées ou conclues à compter du 10 janvier 2015 ».

<sup>7</sup> Article 19, du règlement Bruxelles I.

<sup>8</sup> Article 21, du règlement Bruxelles I. Voy. également sur ce point : C.J.U.E. (grande chambre), arrêt *Ahmed Mahamdia c. République algérienne démocratique et populaire*, 19 juillet 2012, C-154/11, point 63.

<sup>9</sup> Voy. notamment : S. BOUZOUMITA, « Bevoegde arbeidsrechter zit aan vertrek- en aankomstbalie. Het Hof van Justitie brengt duidelijkheid over plaats van gewoontelijke tewerkstelling in de luchtvaartsector », note sous C.J.U.E. C-168/16 & C-169/16, *R.A.B.G.*, 2017, n° 17, p. 1342.

<sup>10</sup> Convention de Bruxelles de 1968 concernant la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, signée à Bruxelles le 27 septembre 1968, J.O.C.E., 31 décembre 1972.

<sup>11</sup> Voy. notamment les conclusions de l'avocat général M. H. SAUGMANDSGAARD ØE, présentées le 27 avril 2007 dans les affaires jointes C-168/16 & C-169/16, points 62-72.

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<sup>19</sup>. 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.

Par ailleurs, on notera que la Cour de justice a suivi un raisonnement analogue afin de déterminer la loi applicable au contrat en vertu de la convention de Rome<sup>20</sup>. Il y a donc uniformité d'interprétation des dispositions relatives au for compétent et au droit applicable<sup>21</sup>. Nous y reviendrons.

8. La jurisprudence de la Cour de justice a été incorporée au texte tant du règlement Rome I que du règlement Bruxelles Ibis. À cet égard, il est intéressant de noter que le législateur européen entendait notamment viser, par cette incorporation, les entreprises de transport aérien. Ainsi, l'exposé des motifs de la proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I) précise : « [la] règle de principe (...) a été complétée par les termes "pays à partir duquel ..." afin de tenir compte de la jurisprudence de la C.J.C.E. dans le cadre de l'article 18 du règlement "Bruxelles I" et de sa conception large du lieu habituel de travail. Cette modification permet, par exemple, d'appliquer la règle au personnel travaillant à bord d'avions, s'il existe une base fixe à partir [de laquelle] le travail est organisé et où ce personnel exerce d'autres obligations vis-à-vis de l'employeur (...) »<sup>22</sup>.

#### Paragraphe 2. L'arrêt de la Cour de justice dans l'affaire Ryanair

9. La Cour de justice s'est assez naturellement inspirée de la jurisprudence qui vient d'être évoquée. Elle a ainsi, à titre liminaire, rappelé qu'en matière de contrat de travail, le lieu de l'exécution des obligations doit être déterminé sur la base de critères uniformes en tenant compte des objectifs poursuivis par la réglementation, à savoir, essentiellement, de protéger le travailleur, partie faible<sup>23</sup> au contrat de travail, « au moyen de règles de compétence plus favorables »<sup>24</sup>, sans que cette inter-

aankomstbalie. Het Hof van Justitie brengt duidelijkheid over plaats van gewoontelijke tewerkstelling in de luchtvaartsector », *op. cit.*, p. 1345.

<sup>19</sup> C.J.C.E. (6<sup>e</sup> ch.), arrêt *Herbert Weber c. Universal Ogden Services Ltd.*, 27 février 2002, C-37/00, points 55-56 ; Voy. notamment : F. BUX, « Compétence juridictionnelle et pluralité de lieux de travail », *op. cit.* ; C. ESPLUGUES MOTA et G. PALAD MORENO, « Jurisdiction over individual contracts of employment », *op. cit.*, p. 406 ; A. MORMER, « La résolution des conflits de juridictions et des conflits de lois en droit du travail », *Obs.*, 2015, n° 7, p. 25.

<sup>20</sup> Convention de Rome de 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, signée à Rome le 19 juin 1980 ; Voy. notamment : C.J.U.E. (grande chambre), arrêt *Heiko Koelisch c. État du Grand-duché de Luxembourg*, 15 mars 2011, C-29/10 et C.J.U.E. (4<sup>e</sup> ch.), arrêt *Jen. Voogtsgeerd c. Navimer S.A.*, 15 décembre 2011, C-384-10. Voy. également : A. MORMER, « La résolution des conflits de juridictions et des conflits de lois en droit du travail », *op. cit.*, pp. 28-29. Voy. encore : conclusions de l'avocat général M. H. SAUGMANDSGAARD PÉ, présentées le 27 avril 2007 dans les affaires jointes C-168/16 & C-169/16, points 73-80.

<sup>21</sup> Voy. notamment sur les liens entre l'interprétation des dispositions de droit international privé relatives aux conflits de lois et celles relatives à la détermination de la juridiction compétente : F. JAULT-SESEKE, « De la compétence du juge du lieu d'exécution habituel du travail pour le personnel navigant des compagnies aériennes », *Rev. crit. dr. intern. privé*, 2018, p. 279.

<sup>22</sup> Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I), COM (2005) 650 final, 2005/0261 (C.O.D.), commentaire de l'article 6, c'est nous qui soulignons. L'avocat général, dans ses conclusions précédents l'arrêt avait repris cet argument (conclusions de l'avocat général M. H. SAUGMANDSGAARD PÉ, présentées le 27 avril 2007 dans les affaires jointes C-168/16 & C-169/16, point 94) ; Voy. également : F. JAULT-SESEKE, « De la compétence du juge du lieu d'exécution habituel du travail pour le personnel navigant des compagnies aériennes », *op. cit.*, p. 279.

<sup>23</sup> Sur l'objectif de protection de la partie faible, voy. notamment : P. DUCONT et G. POISSONNIER, « Des précisions sur le juge territorialement compétent pour les contrats de travail du personnel navigant des compagnies low cost », *Recueil Dalloz*, 2018, p. 107, et note 17.

<sup>24</sup> C.J.U.E., 14 septembre 2017, C-168/16 & C-169/16, point 49.

prétation autonome n'interdit de tenir compte des dispositions analogues du règlement n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I)<sup>25,26</sup>.

Par ailleurs, dans une espèce telle que celle en cause au principal où le travailleur accomplit des prestations de travail sur le territoire de plusieurs États membres, afin de déterminer le lieu habituel d'exécution des prestations de travail, il y a lieu de prendre en compte 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 »<sup>27</sup>. Cette interprétation poursuit un double objectif : désigner le juge le mieux placé — car le plus proche — pour connaître du différend et éviter une multiplication des juridictions compétentes.

La détermination concrète de ce lieu doit être réalisée, suivant la Cour, par le juge national, en prenant en considération l'ensemble des circonstances de fait, suivant une méthode indiciaire<sup>28</sup>, cela notamment afin d'éviter les stratégies de contournement<sup>29</sup>. En conséquence, et pour répondre à la juridiction de renvoi, la notion de « lieu où, ou à partir duquel, le travailleur s'acquitte en fait de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur » ne peut s'identifier à une notion contenue dans un autre acte de l'Union telle la notion de "base d'affectation"<sup>30</sup> ou dans une convention internationale telle la Convention de Chicago invoquée par Ryanair et Crewlink pour soutenir que le lieu habituel d'exécution du contrat de travail correspond à l'État d'immatriculation des appareils à bord desquels les prestations de travail sont accomplies.

La Cour considère toutefois que, dans le domaine du transport aérien, la base d'affectation des membres d'équipage constitue un élément significatif dans la détermination du lieu habituel d'exécution des prestations de travail, à moins qu'il ne se déduise de l'ensemble des éléments de fait qu'un lien plus étroit existe avec un autre État<sup>31,32</sup>.

#### Section 3. L'arrêt de la cour du travail de Mons

10. Les enseignements de cet arrêt de la Cour de justice mais également la jurisprudence antérieure de la Cour vont permettre à la cour du travail de Mons de se prononcer de manière définitive tant sur la question de la compétence des juridictions belges (paragraphe 1<sup>er</sup>) que sur la question de la loi qui régit les relations de travail en vertu des dispositions européennes de droit international privé (paragraphe 2.).

#### Paragraphe 1<sup>er</sup>. La compétence des juridictions belges

11. La cour du travail de Mons a minutieusement et consciencieusement appliqué le raisonnement dégagé par la Cour de justice au cas d'espèce, mis en lien avec la jurisprudence antérieure de la Cour et en s'inspirant également des réflexions de l'avocat général. Du constat que les prestations de travail sont accomplies sur le territoire de plusieurs États, elle déduit que le lieu « où le travailleur accomplit habi-

<sup>25</sup> Règlement (C.E.) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I), *J.O.U.E.*, 4 juillet 2008.

<sup>26</sup> C.J.U.E., 14 septembre 2017, C-168/16 & C-169/16, point 55.

<sup>27</sup> C.J.U.E., 14 septembre 2017, C-168/16 & C-169/16, point 58.

<sup>28</sup> Voy. notamment sur cette question : A. MORMER, « La résolution des conflits de juridictions et des conflits de lois en droit du travail », *op. cit.*, p. 25.

<sup>29</sup> C.J.U.E., 14 septembre 2017, C-168/16 & C-169/16, point 62.

<sup>30</sup> C.J.U.E., 14 septembre 2017, C-168/16 & C-169/16, points 65-66.

<sup>31</sup> C.J.U.E., 14 septembre 2017, C-168/16 & C-169/16, points 69 et suivants.

<sup>32</sup> On note que la Cour de cassation de France a déjà pu faire application des enseignements dégagés de cet arrêt de la Cour de justice (Cass. soc. (FR), 28 février 2018, n° 16-12.754, *J.C.P. S.*, 2018, p. 1148, Note S. CORNÉ).

tuellement son travail »<sup>33</sup> s'entend comme le lieu où, ou à partir duquel, le travailleur s'acquitte principalement de ses obligations à l'égard de l'employeur. Plus précisément, compte tenu des particularités du cas d'espèce, il s'agit de tenir compte du lieu à partir duquel les prestations de travail sont accomplies<sup>34</sup>.

À cet égard, la cour du travail de Mons reprend l'enseignement déduit de l'arrêt de la Cour de justice suivant lequel, dans le secteur du transport aérien de passagers, la base d'affectation des travailleurs constitue un élément significatif dans la détermination du lieu habituel d'exécution des prestations de travail<sup>35</sup>. En outre, dans le cadre de la méthode indiciaire prônée par la Cour de Justice, la cour du travail de Mons identifie plusieurs éléments qui peuvent être pertinents afin d'établir le lieu habituel d'exécution des prestations dans le secteur du transport aérien : le lieu où le travailleur rentre après avoir accompli ses prestations de travail, le lieu où il reçoit ses instructions et le lieu où sont situés les outils de travail et les aéronefs<sup>36</sup>.

Concernant ces différents indices, la cour du travail de Mons avait pu considérer que l'aéroport de Charleroi est la base d'affectation des travailleurs, que les aéronefs — que la cour assimile aux outils de travail — y sont stationnés, nonobstant le fait qu'ils soient immatriculés en Irlande, et que les travailleurs entamaient et clôturent leur journée de travail à l'aéroport de Charleroi.

Ces éléments qui confirment le critère de la base d'affectation permettent à la cour du travail de Mons de conclure à la compétence des juridictions belges pour connaître de la cause en application de l'article 19, 2., a., du règlement (C.E.) 44/2001.

#### Paragraphe 2. La loi applicable aux relations de travail

12. Concernant la détermination de la loi applicable, tant la convention de Rome que le règlement Rome I donnent la primauté à la loi choisie par les parties. Contrairement à la clause d'élection de for, la clause de choix de la loi applicable contenue dans les différents contrats de travail trouvera donc à s'appliquer. Cette clause ne peut toutefois avoir pour effet de priver les travailleurs de l'application des « dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi qui, à défaut de choix, aurait été applicable (...) », soit les dispositions d'ordre public *sensu lato*. La loi applicable à défaut de choix est la loi de l'État où, ou à partir duquel, le travailleur accomplit habituellement ses prestations ou, à défaut de tel lieu, le droit de l'État dans lequel se situe l'établissement qui a embauché le travailleur. Ces critères sont donc, on l'a dit, similaires à ceux du règlement Bruxelles I tel qu'interprété par la Cour de Justice et au règlement Bruxelles Ibis. On notera, pour être complet, que ces deux critères sont écartés lorsqu'il existe un lieu qui présente des liens plus étroits avec le contrat de travail.

13. Dès lors que le contrat de travail des différents salariés contenait une clause, valide, de choix de droit en faveur de l'Irlande, ce sont en principe les dispositions irlandaises qui régissent les relations entre les travailleurs et leur employeur respectif. Toutefois, ce choix ne peut priver le travailleur « de la protection que lui assu-

<sup>33</sup> Article 19, 2., a., du règlement 2001/44.

<sup>34</sup> Voy. C.J.U.E., 14 septembre 2017, C-168/16 & C-169/16, point 60 ; F. JAULT-SESEKE note judicieusement que « pour le personnel navigant, et plus généralement pour le personnel mobile, il semble utile de ne retenir que la seconde branche de l'alternative et de rechercher le lieu à partir duquel le travailleur s'acquitte de ses obligations » (« De la compétence du juge du lieu d'exécution habituel du travail pour le personnel navigant des compagnies aériennes », *op. cit.*).

<sup>35</sup> Voy. *supra*, n° 9.

<sup>36</sup> Il s'agit des indices recommandés par la Cour de Justice (C.J.U.E., 14 septembre 2017, C-168/16 & C-169/16, points 63-64).

rent les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé en vertu de la loi qui, à défaut de choix, aurait été applicable »<sup>37</sup>.

Reprenant le raisonnement relatif à la détermination de la juridiction compétente, la cour du travail de Mons a jugé que « la loi du pays dans lequel ou à partir duquel les [travailleurs], en exécution de leur contrat de travail, ont accompli habituellement leur travail est incontestablement la Belgique ». En conséquence, « les dispositions impératives de droit belge ou les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi belge sont donc bien applicables »<sup>38</sup>.

14. On attire l'attention sur la distinction — parfois malaisée — à réaliser entre les lois « auxquelles il ne peut être dérogé en vertu de la loi qui, à défaut de choix, aurait été applicable » et les lois de police<sup>39</sup>. La première catégorie — énoncée à l'article 6, 1., de la Convention de Rome et à l'article 8, 1., du règlement Rome I — vise les dispositions légales de la loi qui, en l'absence de choix des parties et en application des règles de conflit *ad hoc*, auraient régi la convention et auxquelles les parties ne peuvent, en vertu de cette même loi, déroger. Cela correspond, nous semble-t-il, aux dispositions d'ordre public *sensu lato*.

Les lois de police, visées par l'article 7 de la Convention de Rome et l'article 9 du règlement Rome I, correspondent aux normes qui sont considérées comme primordiales pour la sauvegarde des intérêts publics d'un ordre juridique et qui, partant, s'appliquent par priorité sur la loi désignée par les règles de conflit. Les dispositions précitées permettent l'application tant des lois de police du for que des lois de police, pour faire simple, de l'État avec lequel la relation contractuelle entretient un lien particulier.

Ainsi, par exemple, dans l'hypothèse où le droit choisi par les parties est celui de l'État A, que le droit qui aurait dû être appliqué en l'absence de choix de droit est celui de l'État B et que la juridiction saisie est celle de l'État C, le juge devra appliquer au litige le droit choisi par les parties, soit celui de l'État A, en réservant l'application, lorsqu'elles sont plus favorables, des dispositions légales de l'État B auxquelles il ne pouvait être dérogé, tout en écartant, le cas échéant, ces dispositions au profit de ses propres lois de police (État C).

En ce sens, P. Rodière note que

« [la] notion de dispositions impératives visées par l'article 6, paragraphe 1<sup>er</sup>, de la convention de Rome, se distingue de celle qui apparaît avec les lois de police visée à l'article 7, de la Convention, même si dans les deux cas, la Convention ait parlé de "dispositions impérative", entretenant ainsi la possibilité de confusion. Les dispositions impératives de l'article 6 sont celles dont la règle de conflit de lois demande l'application en vue d'assurer la protection juridique du salarié ; plus exactement ce sont celles, qui prévues par la loi applicable à défaut de choix, doivent impérativement bénéficier au salarié, si cette loi n'autorise pas d'y déroger. Les lois de police de l'article 7, quant à elles, correspondent à des éléments de réglementation nationale qui, compte tenu d'impératifs sociaux ou économiques jugés essentiels, écarteront impérativement la loi applicable selon la règle de conflit et écarterons donc, avec celle-ci, les règles impératives qu'elle contient, y compris celles de la loi applicable à défaut de choix. Il est dans la définition même de la loi de police de rejeter les désignations normatives opérées par la règle de conflits de lois ». Et de compléter le raisonnement en précisant que « [s'opposent] ainsi les dispositions impératives appartenant à la loi applicable (à défaut de choix) et des dispositions impératives, relevant de la qualification de lois de police, écartant la loi applicable. Les premières sont constituées par l'ensemble des dispositions de la loi applicable à défaut de choix auxquelles celle-ci ne permet pas de déroger par contrat. Les secondes ne recouvrent que les seules dispositions impératives

<sup>37</sup> Voy. notamment : P. RODIÈRE, « Droit social de l'Union européenne, Issy-les-Moulineaux », L.G.D.J., 2014, pp. 611-614 ; A. MORNER, « La résolution des conflits de juridictions et des conflits de lois en droit du travail », *op. cit.*, p. 28.

<sup>38</sup> Article 6, 1., de la Convention de Rome et article 8, 1., du règlement Rome I.

<sup>39</sup> Voy. pour une définition des lois de police : P. MARE, « Lois de police », *Répertoire de droit international* (Dalloz), 1998.

dont le respect est jugé "crucial" par le Juge saisi du litige ; le cercle de leur impérativité est plus restreint que celui des premières »<sup>40</sup>.

On concède toutefois que les juridictions belges semblent adopter une conception large des lois de police dans le domaine des relations de travail. En témoigne notamment un arrêt de la Cour de cassation du 27 mars 2006 suivant lequel « En matière de contrat de travail, les dispositions légales qui organisent la protection des travailleurs et qui ont un caractère impératif sont des lois de police et de sûreté (...) »<sup>41</sup>.

Quentin CORDIER  
Assistant à l'Université de Liège

## Bibliographie

Les transferts d'entreprises – Étude de droit du travail belge et européen, par F. KÉFER, Anthemis, 2019, 196 pages, 80 euros.

Voici un ouvrage qui intéressera tout autant les praticiens du droit du travail que les juristes qui accompagnent les restructurations de sociétés ou d'associations, en particulier lorsqu'il s'agit de transférer tout ou partie de l'activité d'une entreprise vers une autre. L'étude est en effet consacrée à deux régimes juridiques belges qu'ils connaissent bien (ou croyaient jusque-là bien connaître) que sont, d'une part, le transfert conventionnel d'entreprise ( régi par la C.C.T. n° 32bis) et, d'autre part, le transfert sous autorité de justice dans le cadre d'une P.R.J. (dont les règles en matière de personnel salarié résultent d'une combinaison du Code de droit économique et de la C.C.T. n° 102). Le cas de la faillite, qui n'est pas concerné par ces deux institutions, n'est abordé que très sommairement.

Tout au long de l'étude, le droit européen est bien sûr pris en considération puisque les dispositions nationales précitées transposent, avec plus ou moins de rigueur, la directive 2001/23/C.E. du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements. L'abondante jurisprudence de la C.J.U.E., jusqu'à la plus récente, est référencée par l'auteur pour chacun des sujets traités.

La première partie de l'ouvrage dresse l'analyse complète du sort et des droits des travailleurs dont l'activité fait l'objet d'un transfert dit conventionnel d'entreprise, en respectant le parcours traditionnel de cet exercice : examen exhaustif du champ d'application territorial, personnel et matériel, en s'attardant ensuite notamment sur la notion de maintien de l'identité de l'objet du transfert, et en poursuivant par l'exposé de tous les effets du transfert sur les droits et les obligations des travailleurs, du cédant et du cessionnaire (y compris la délicate question des modifications des conditions de travail).

La seconde partie du livre est consacrée au transfert sous autorité de justice, en abordant les effets de celui-ci en matière notamment de choix des travailleurs repris, de refus du salarié d'être transféré, d'homologation du plan de redressement par le tribunal du travail, ou encore de traitement des éventuelles créances des travailleurs repris. L'auteur réalise enfin l'exploit, dans une édition livrée avant l'automne 2019, de commenter le déjà célèbre arrêt *Plessers*, rendu ce 16 mai 2019 par la C.J.U.E.<sup>1</sup>, qui condamne avec fracas la liberté offerte au cessionnaire par la C.T.T. n° 102 de choisir les travailleurs avec lesquels il souhaite poursuivre l'activité économique transférée.

Rodrigue CAPART

<sup>40</sup> P. ROPIÈRE, « Droit social de l'Union européenne », *op. cit.*, p. 612.

<sup>41</sup> Cass. [3<sup>e</sup> ch.], 27 mars 2006, *Pos.*, 2006, p. 687 ; Voy. également sur cette question : A. MORNER, « La résolution des conflits de juridictions et des conflits de lois en droit du travail », *op. cit.*, pp. 30-31.

<sup>1</sup> Cette revue, p. 1256, avec les observations de Roman AYOPOU et Jonathan WILDMERSCH.

## Nouvelles des palais

Secrétariat social Liège U.C.M. – L'Association pour la promotion des P.M.E.

Jurisprudence actuelle en matière de licenciement

7 novembre 2019

08.45 : Accueil des participants.  
09.00 : Séminaire, par Hervé DECKERS, avocat spécialisé en droit social  
12.30 : Clôture

Formation permanente :  
- I.P.C.F. (95047)

Lieu : U.C.M. Liège, Boulevard d'Avroy, 44 – 4000 Liège

Participation : 90 euros H.T.V.A. (108,90 euros T.V.A.C.)

Divers : Parking Saint-Paul offert

Renseignements : U.C.M. ([referencessociales@ucm.be](mailto:referencessociales@ucm.be)) ou par fax (04/221.65.21)

\* \* \*

Les entretiens « Patrimoines et fiscalités » - Anthemis

L'influence du nouveau Code des sociétés et des associations sur la transmission des sociétés familiales

19 novembre 2019

Sous la direction scientifique de Philippe DE PAGE, André CULOT et Isabelle DE STEFANI

13.15 : Accueil des participants

Sous la présidence de Pierre NICAISE

14.00 : Introduction par Pierre NICAISE.  
14.15 : *Le CSA et la société familiale : le contrôle et la transmission patrimoniale - Clauses statutaires et pactes d'actionnaires*, par Paul Alain FORJERS.  
14.55 : *La transmission patrimoniale au travers de la société simple*, par Renaud THÜNGEN.  
16.00 : *La fondation de certification : utilités futures ?*, par Philippe DE PAGE et Pierre NICAISE.  
16.40 : *Fiscalité des entités de transmission patrimoniale : Impôt des sociétés*, par Renaud THONET et André CULOT.  
17.20 : Questions - réponses

Lieu : Auditoire Canopée – Doice La Hulpe Brussels, Chaussée de Bruxelles, 135 – 1310 La Hulpe

Participation : 195 € H.T.V.A. (235,95 € T.V.A.C.), en ce compris, la pause-café et l'ouvrage

Formation permanente : – Avocats (3 points)  
– I.J.E. (4 points)  
– Notaires (3 heures)

Renseignements : Mme Isabelle De Stefani ([isabelle.destefani.214483@belnot.be](mailto:isabelle.destefani.214483@belnot.be)) ou Mme Mégane Philippart (010.42.02.99)

\* \* \*

Association Syndicale des Magistrats – La Charte  
En collaboration avec l'ULB, l'UCL, l'USL-B et l'INCC

Les coûts du système pénal

21 novembre 2019

09.00 : Introduction, par Annie DEVOS.