

R.G. 11/5322/A

Rép. 13 12584

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE CHARLEROI
Section de Charleroi

JUGEMENT prononcé en audience publique de la 3^{ème} chambre

R.G. 11/5322/A

En cause de : **Monsieur M. J. M O**

partie demanderesse,
comparaissant par Madame Mertens, déléguée syndicale,
porteuse d'une procuration écrite, 5, rue Prunier à 6000
Charleroi, chez qui il est fait élection de domicile.

Contre : **Ryanair Ltd**, société de droit irlandais,
Inscrite à la BCE sous le n° 0475.510.628,
dont le siège social est établi
Ryanair Head Office - Corporate,
Co. Dublin
Irlande

partie défenderesse,
comparaissant par Maître Cousin, avocat à 1831 Diegem, 12 A,
De Kleetlaan.

Le Tribunal, après avoir délibéré de la cause, rend ce jour le jugement suivant :

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, usage de la langue française ayant été fait.

Vu le dossier de procédure.

Vu la citation introductive d'instance de l'huissier de justice Alain Conotte, de résidence à Gosselies, en date du 8 décembre 2011.

Vu les conclusions de la partie défenderesse déposées au greffe le 31 mai 2012.

Vu les conclusions de la partie demanderesse déposées au greffe le 25 septembre 2012.

Vu les conclusions additionnelles de la partie défenderesses déposées au greffe le 31 décembre 2012.

R.G. 11/5322/A

Rép. 13/12589

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse déposées au greffe le 26 mars 2013.

Vu les conclusions de synthèse de la partie défenderesse déposées au greffe le 28 juin 2013.

Vu le dossier de la partie demanderesse déposé au greffe le 14 août 2013.

Vu le dossier de la partie défenderesse déposé lors de l'audience du 2 septembre 2013.

Vu la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code Judiciaire qui n'a pas abouti.

Entendu la mandataire de la partie demanderesse et le conseil de la partie défenderesse en leurs explications et plaidoiries lors de l'audience publique du 2 septembre 2013.

1. Objet de la demande.

L'action introduite par citation du 8 décembre 2011 tend à la condamnation de Ryanair Ltd à payer à Mr M. A la somme provisionnelle de 20.000 €, à titre de :

- régularisation salariale,
- pécule de sortie,
- salaire garanti,
- frais de transport,
- remboursement de frais liés à l'achat, l'utilisation et la location de l'uniforme,
- remboursement des frais de formation,
- dommages et intérêts équivalents à la contre valeur des chèques repas,

augmentée des intérêts légaux et judiciaires et des frais et dépens, le tout assorti de l'exécution provisoire.

Dans les dernières conclusions du 26 mars 2013, cette demande provisionnelle a été réduite à 1 €.

2. Résumé des faits.

M. M. A a été engagé par la société Ryanair en qualité de « cabine service agent » en date du 21 avril 2008 ¹ dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Il a été promu « superviseur » à partir du 1^{er} avril 2009 ². Il a démissionné le 16 juin 2011.

Le contrat établi en anglais et signé en Irlande, précisait en son article 5.2 que :

Vos principales responsabilités comprendront (sans s'y limiter) : la sécurité, le soin, l'assistance

¹ p.1 du dossier M. A et p.2 en étant la traduction libre non contestée par la partie défenderesse

² p.3 et 4 du dossier M. A

et le contrôle des passagers ; les tâches d'embarquement et au sol (y compris le placement des passagers et les annonces), les ventes à bord de l'avion ; le nettoyage de l'intérieur de l'avion, les vérifications de sécurité et toutes les tâches pertinentes qui peuvent vous être confiées par la société. Vous pouvez le cas échéant, à l'entière discrétion de Ryanair, être prié d'accomplir des tâches en dehors des avions dans un quelconque des départements de Ryanair.

L'article 6 de ce contrat énonce notamment :

Les avions de Ryanair sont enregistrés en République d'Irlande et, comme vous accomplirez des tâches sur ces avions, votre emploi est basé en République d'Irlande. Vous serez basé principalement à Brussels Charleroi Airport et à tout autre endroit ou tous autres endroits que la société peut raisonnablement exiger pour l'accomplissement correct de vos tâches et responsabilités en vertu du présent contrat. Le respect de cette exigence est une condition normale de votre emploi....

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

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

Ce contrat prévoit le paiement de la rémunération sur un compte en banque irlandais³.

Le contrat fait état de rapport avec le manager (certificats médicaux, congés, carte d'identité portuaire) ou avec le « Cabin Service manager », ou encore pour l'obtention de certains documents, renseignements au Personnel Department et au Financial Department.

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

De nombreuses références sont faites au Guide de Ryanair qui n'est pas produit.

3. Compétence des juridictions belges.

La première question que doit examiner le tribunal, puisque le contrat de travail signé entre les parties comporte un élément d'extranéité, est de savoir s'il est compétent pour connaître des demandes.

3.1. Textes applicables.

Le 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, entré en vigueur le 1^{er} mars 2002 est applicable en l'espèce (contrat exécuté du 1^{er} avril 2008 au 16 juin 2011).

³ voir point 35.4 du contrat p.2 du dossier

Ce Règlement est obligatoire dans tous ses éléments et directement applicable dans les Etats membres conformément au traité instituant la Communauté européenne.

Ce règlement comporte une section entièrement consacrée aux contrats de travail. Il s'agit de la section 5 comprenant les articles 18 à 21.

L'article 18 du Règlement n°44/2001 énonce que :

1. en matière de contrats individuels de travail, la compétence est déterminée par la présente section, sans préjudice de l'article 4 et de l'article 5, point 5.
2. lorsqu'un travailleur conclut un contrat individuel de travail avec un employeur qui n'est pas domicilié dans un Etat membre mais possède une succursale, une agence ou tout autre établissement dans un Etat membre, l'employeur est considéré, pour les contestations relatives à leur exploitation comme ayant son domicile dans cet Etat membre.

L'article 19 du même Règlement énonce que :

Un employeur ayant son domicile sur le territoire d'un Etat membre peut être attrait :

1. devant les tribunaux de l'Etat membre où il a son domicile, ou
2. dans un autre Etat membre :
 - devant le tribunal où le travailleur accomplit habituellement son travail ou devant le tribunal du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail ;
 - lorsque le travailleur n'accomplit pas ou n'a pas habituellement accompli son travail dans un même pays, devant le Tribunal du lieu où se trouve ou se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur.

L'article 21 qui est le dernier de la section 5, prévoit que :

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

- 1) postérieures à la naissance du différend, ou
- 2) qui permettent au travailleur de saisir d'autres tribunaux que ceux indiqués à la présente section.

L'article 60 du Règlement précise quant à lui au sujet du domicile de l'employeur :

1. Pour l'application du présent règlement, les sociétés et les personnes morales sont domiciliées là où est situé :
 - a) leur siège statutaire
 - b) leur administration centrale, ou
 - c) leur principal établissement.
2. Pour le Royaume-Uni et l'Irlande, on entend par « siège statutaire », le registered office ou, s'il n'existe nulle part de registered office, le place of incorporation (le lieu d'acquisition de la personnalité morale) ou, s'il n'existe nulle part de lieu d'acquisition de la personnalité morale, le lieu selon la loi duquel la formation (la constitution) a été effectuée.

3.2. Discussion.

3.2.1. Préambule.

Aucune clause attributive de compétence valable n'est produite.

Il n'est pas contesté que la partie défenderesse n'a pas de domicile en Belgique.

Il n'est pas contesté que le lieu où se trouve ou où se trouvait l'établissement qui a embauché la partie demanderesse ne se situe pas en Belgique.

Il faut vérifier si, comme M. M le revendique, l'aéroport de Gosselies est le lieu où il a accompli habituellement son travail au sens de l'article 19.2 du Règlement n° 44/2001.

3.2.2. Lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail : quid ?

Cette référence au « lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail » existait déjà auparavant dans l'article 5 de la Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale.

Il est donc opportun pour définir cette notion de « lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail » de s'inspirer de la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes rendue dans le cadre de l'application de l'article 5 de la Convention de Bruxelles puisque « les juridictions nationales demeurent liées par l'interprétation faite par la Cour des dispositions de la Convention quand celles du règlement sont rédigées dans des termes identiques ou similaires »⁴.

Dans un arrêt Mulox IBC prononcé le 13 juillet 1993⁵, la Cour de Justice des Communautés européennes a considéré qu'« il y a lieu d'interpréter l'article 5 de la Convention en ce sens que, dans l'hypothèse d'un contrat de travail en exécution duquel le salarié exerce ses activités dans plus d'un Etat contractant, le lieu où l'obligation caractérisant le contrat a été ou doit être exécutée, est celui où ou à partir duquel le travailleur s'acquitte principalement de ses obligations à l'égard de son employeur. »

Dans un arrêt Rutten du 9 janvier 1997⁶, la Cour a considéré que le lieu habituel d'accomplissement du travail pour le travailleur « est celui où le travailleur a établi le centre effectif de ses activités professionnelles » et que « pour la détermination concrète de ce lieu, il convient de prendre en considération la circonstance que le travailleur accomplit la majeure partie de son temps de travail dans un des Etats contractants où il a un bureau à partir duquel il organise ses activités pour le compte de son employeur et où il retourne après chaque voyage professionnel à l'étranger ».

Il faut souligner que dans les espèces Mulox et Rutten, le travailleur disposait d'un bureau constituant le centre effectif de ses activités « ce qui fournissait un facteur de rattachement précis établissant, selon la Cour de justice, l'endroit à partir duquel le travailleur s'acquittait de l'essentiel de ses obligations »⁷.

⁴ N. Watté, A. Nuyts et H. Boularbah, La Convention de Bruxelles, J.T.D.E., 2003, p.299.

⁵ J.T.T., 1994, p.171

⁶ J.T.T., 1997, p.75

⁷ N. Watté, A. Nuyts et H. Boularbah, op.cit., p.306, n°11.

Dans l'arrêt Weber du 27 février 2002 ⁸, il s'agissait d'un cuisinier exerçant son activité dans un premier temps à bord de navires et installations minières au dessus de la zone de plateau continental adjacent aux Pays-Bas et ensuite à bord d'une grue flottante dans les eaux territoriales du Danemark. La Cour a d'abord relevé que l'activité exercée en premier devait être réputée être exercée sur le territoire des Pays-Bas et que par conséquent, M. Weber avait été occupé dans au moins deux Etats contractants différents. Elle a fait une comparaison quantitative des durées de travail dans les deux Etats membres mais elle a souligné que le critère temporel devrait être écarté dans l'hypothèse où, compte tenu des éléments du cas d'espèce, l'objet de la contestation en cause présente des liens de rattachement plus étroits avec un autre lieu de travail. Elle visait ainsi l'hypothèse où le travailleur serait occupé successivement de manière durable dans différents pays et où la dernière affectation est destinée à devenir le nouveau lieu habituel de travail ⁹.

Deux arrêts plus récents ont fait application de ces principes. Il s'agit des arrêts Koelzsch ¹⁰ du 15 mars 2011 et Voogsgeerd ¹¹ du 15 décembre 2011.

Il s'agit là d'interpréter la notion de « lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail » dans le cadre de l'analyse du droit applicable et donc de l'application de l'article 6, § 2 de la Convention de Rome.

Cependant, ces arrêts sont instructifs et peuvent être utilisés comme outils d'analyse en l'espèce ¹².

Ainsi dans l'affaire Koelzsh, il s'agissait d'un chauffeur routier international, domicilié en Allemagne, engagé par une société luxembourgeoise Gasa, dans le cadre d'un contrat signé à Luxembourg. Gasa était une filiale d'une société danoise. Son objet était le transfert de fleurs et de plantes à partir du Danemark vers des destinations situées la plupart en Allemagne, au moyen de camions stationnés en Allemagne. La société Gasa ne dispose pas de bureau, ni de siège social en Allemagne, les camions sont immatriculés au Luxembourg et les chauffeurs sont affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise.

La Cour de Justice a, après avoir rappelé que « le pays dans lequel le travailleur, dans l'exécution du contrat, accomplit habituellement son travail... est celui où, ou à partir duquel, compte tenu de l'ensemble des éléments qui caractérisent ladite activité, le travailleur s'acquitte de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur », a précisé que « s'agissant d'un travail effectué dans le secteur du transport international, la juridiction de renvoi doit... tenir compte de l'ensemble des éléments spécifiques à cette activité », qu'« à cette fin, elle doit notamment établir dans quel Etat 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 ses 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. »

⁸ aff. n° C-37-00, publiée in Rec.2002, p.1-2013

⁹ N. Watté, A. Nuyts et H. Boularbah, op.cit., p.306, n°11 et note 66

¹⁰ aff. C-29/10,

¹¹ aff. C-384/10

¹² voir sur la similitude des critères de rattachement : A. Donnette, Conflits de lois et contrat de travail, Rev. Aff. Eur., 2011/3, p.565 et suivantes et plus précisément n°10.

Dans l'affaire Voogsgeerd, la Cour de Justice a réaffirmé son analyse et l'a appliquée au cas d'un chef mécanicien citoyen des Pays-Bas qui avait conclu un contrat avec une société luxembourgeoise mais dont le travail à bord des deux navires voguant dans la Mer du Nord, été organisé à partir d'Anvers où était situé le bureau belge de l'entreprise, lieu dont il partait pour travailler.

3.2.3. Application au cas d'espèce.

Les éléments de fait mis en évidence par M. M. , à part ceux contenus dans le contrat de travail, sont les suivants ¹³ :

- Il débutait et terminait toujours sa journée à l'aéroport de Charleroi,
- Il a dû prendre en location un appartement dans les environs de Charleroi,
- Il devait prendre connaissance de ses horaires de vol sur le site intranet de Ryanair en utilisant les PC se trouvant à l'aéroport,
- Avant chaque vol, il devait se faire enregistrer au bureau de Ryanair à l'aéroport,
- En cas de problème disciplinaire, le travailleur était convoqué dans la salle d'équipage de l'aéroport de Charleroi,

et les suivants ¹⁴ :

- ses outils de travail sont situés à l'aéroport de Charleroi,
- Ryanair dispose de plusieurs locaux à l'aéroport : crewroom (briefing, enregistrement, affichage du Règlement de travail, des promotions et d'annonces diverses, casier pour chaque employé) office (bureau où se trouvent deux responsables et trois assistantes, une salle de réunion, une réserve matériel et une cuisine (destinée au personnel en stand by),
- Les formations et les tests de capacité se déroulent à l'aéroport de Charleroi,
- Les stand by et remplacement sont organisés à Charleroi par Charleroi.

Si l'ensemble de ces éléments étaient établis à suffisance de droit et notamment l'organisation générale des prestations à Charleroi, il se pourrait qu'il faille considérer que le lieu habituel de l'accomplissement du travail est l'aéroport de Charleroi. ¹⁵

Cependant, la plupart de ces éléments sont formellement contestés par la partie défenderesse qui soutient l'absence totale d'organisation du travail à partir de Charleroi (même en ce qui concerne les remplacements). Selon elle, toute l'organisation est décidée à Dublin. Les programmes de vol sont mis à disposition sur internet et peuvent

¹³ p.4 des conclusions additionnelles et de synthèse du 26 mars 2013

¹⁴ p.20 et 21 des conclusions additionnelles et de synthèse du 26 mars 2013

¹⁵ comme l'a considéré pour la France la Cour de Cassation française par un arrêt du 11 avril 2012 (11-17.096 et 11-17.097) dans le cas d'une compagnie aérienne qui disposait d'un établissement principal à Vatry d'où les pilotes commençaient et finissaient leur service, Rev.dr.trav., 2012, p.388, commenté par R. Jafferli, Le Règlement Bruxelles I dans la jurisprudence des cours suprêmes (2010-2012) Allemagne, Belgique, France, Pays-Bas et Royaume-Uni, R.D.C., 2013, p.357 et svtes et plus précisément n°33, p.379.

R.G. 11/5322/A

Rép. 131 12584

être consultés par le personnel partout où ils ont accès à internet. Les quelques endroits disponibles sont les mêmes que dans les autres aéroports. Ryanair ne met pas de casier à disposition.

Elle reconnaît que quelques activités marginales sont organisées à Charleroi : remédiation en cas d'échec au test de capacité, formations, réunions d'investigation en cas de procédure disciplinaire et quelques stand by.

Elle conteste formellement la présence à Charleroi d'une équipe de Ryanair ayant possibilité de gérer, d'organiser et de décider quoi que ce soit indépendamment de Dublin.

Les éléments non contestés, établis à suffisance de droit, ne permettent pas au Tribunal de considérer, en l'état du dossier, que la Belgique est « le pays dans lequel le travailleur, dans l'exécution du contrat, accomplit habituellement son travail... à savoir est celui où, ou à partir duquel, compte tenu de l'ensemble des éléments qui caractérisent ladite activité, le travailleur s'acquitte de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur ».

Comme pour l'arrêt Koelzsch, il faut tenir compte de l'ensemble des éléments spécifiques à cette activité, et ainsi il faut notamment établir dans quel Etat est situé le lieu à partir duquel le travailleur effectue ses missions de transport (Belgique notamment) reçoit les instructions sur ses missions (Belgique et partout sur les destinations européennes) et organise son travail (Irlande ?), ainsi que le lieu où se trouvent ses outils de travail (Belgique). Il faut également vérifier quels sont les lieux où le transport est principalement effectué (Europe), les lieux de déchargement de la « marchandise » (différentes destinations en Europe) ainsi que le lieu où le travailleur rentre après ses missions (Belgique).

Alors que dans l'arrêt Koelzsch, l'Allemagne était prépondérante, ici il n'est pas possible de considérer que la Belgique est prépondérante.

Par conséquent, la compétence des juridictions de l'Etat belge, au regard des dispositions communautaires applicables au litige, n'est pas établie.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

statuant contradictoirement ,

Dit pour droit que les juridictions de l'Etat belge ne sont pas compétentes pour connaître de la demande.

Condamne la partie demanderesse aux frais et dépens de l'instance liquidés pour la partie défenderesse à la somme de 2.200 € correspondant au montant de base de l'indemnité de procédure.

Dit n'y avoir lieu d'autoriser l'exécution provisoire du présent jugement.

R.G. 11/5322/A

Rép. 13112584

Ainsi rendu et signé par la **Troisième Chambre** du Tribunal du travail de Charleroi, Section de Charleroi, composée de :

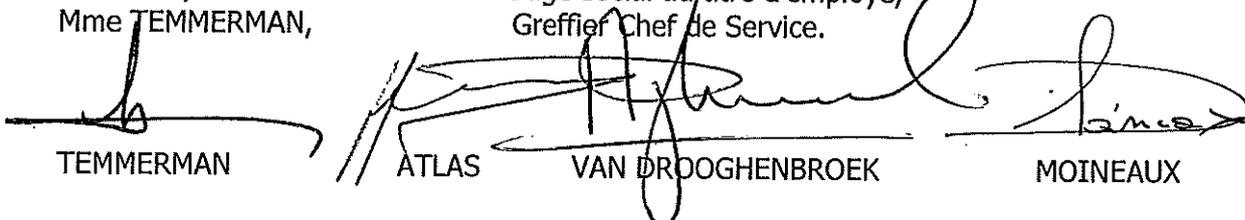
Mme MOINEAUX,

Présidente du Tribunal du Travail,
présidant la troisième Chambre,
Juge social au titre d'employeur,
Juge social au titre d'employé,
Greffier Chef de Service.

M. VAN DROOGHENBROEK,

M. ATLAS,

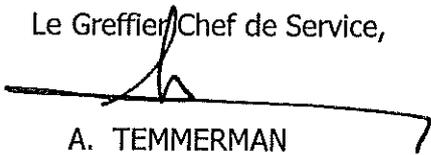
Mme TEMMERMAN,



TEMMERMAN ATLAS VAN DROOGHENBROEK MOINEAUX

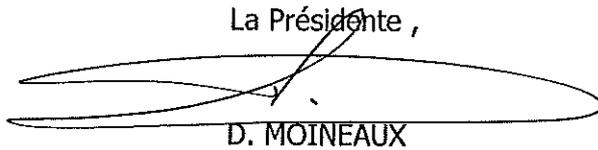
Et prononcé en audience publique du 4 novembre deux mille treize de la troisième chambre du Tribunal du Travail de Charleroi, section de Charleroi, par Mme Moineaux, Présidente, présidant la chambre, assistée de Mme Temmerman, Greffier Chef de Service.

Le Greffier Chef de Service,



A. TEMMERMAN

La Présidente,



D. MOINEAUX

