



N° d'ordre

Expédition

Numéro du répertoire

2025 /

R.G. Trib. Trav.

21/365/A

Date du prononcé

09 janvier 2025

Numéro du rôle

2023/AL/72

En cause de :

Monsieur G

C/

La SA

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-E

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire

*Contrat de travail ouvrier - entreprise de transport – situation d’extranéité – droit international privé – compétence des juridictions belges (Règlement Bruxelles Ibis) – détermination de la loi applicable (Convention Rome et Règlement Rome I)

*Indemnité compensatoire de préavis - heures supplémentaires – licenciement manifestement déraisonnable – indemnité au complément d’entreprise

*Réouverture des débats – dispositions impératives de droit belge plus protectrices que les dispositions de droit luxembourgeois ?

*Production de document (art. 877 C. jud.)

EN CAUSE :

Monsieur G (ci-après Monsieur G), RRN, domicilié à

partie appelante au principal et intimée sur incident,
présent et assisté de son conseil Maître Olivier MOUREAU, avocat à 4000 LIEGE, Rue Sainte-Marie, 38,

CONTRE :

SA (ci-après la « Société »), immatriculée au Registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro, dont le siège social est établi à

partie intimée au principal et appelante sur incident,
ayant pour conseil Maître Frédéric HENRY et Maître Jean-Paul LACOMBLE, avocats à 4031 ANGLEUR, Square des Conduites-d'Eau, 7, et comparaissant par Maître Frédéric HENRY.

•
• •

I. INDICATIONS DE PROCEDURE

1. La cour a tenu compte des pièces figurant en forme régulière dans le dossier de la procédure à la clôture des débats et notamment des pièces suivantes :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 21 décembre 2022 par le Tribunal du travail de Liège, division Verviers, 2^{ème} Chambre (R.G. 21/365/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 13 février 2023 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 16 février 2023 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 22 mars 2023 ;
- l'ordonnance rendue le 22 mars 2023, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 27 mars 2024 ;
- l'ordonnance rectificative rendue le 30 octobre 2023, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 3 juin 2024 ;
- les conclusions principales, conclusions additionnelles et conclusions de synthèse de la partie intimée, remises au greffe de la cour respectivement les 22 mai 2023, 23 octobre 2023 et 2 avril 2024, son dossier de pièces remis au greffe de la cour le 15 mai 2024 ;
- les conclusions principales et conclusions de synthèse de la partie appelante, remises au greffe de la cour respectivement les 22 août 2023, 31 janvier 2024, son dossier de pièces remis au greffe de la cour le 1^{er} février 2024 ;
- le dossier de pièces déposé par la partie appelante à l'audience du 3 juin 2024.

2. Lors de l'audience publique du 3 juin 2024 :

- les parties ont été entendues en leurs dires et moyens ;
- les débats ont été clos ;
- la cause a été prise en délibéré.

II. ACTION ORIGINALE ET RETROACTES

3. Par requête contradictoire réceptionnée au greffe du Tribunal du travail de Liège, division Verviers, le 29 juin 2021, et complétée par conclusions, Monsieur G sollicite :

« **Sur la compétence**

A titre principal, déclarer le tribunal du travail de Liège, division Verviers, compétent pour connaître du litige ;

A titre subsidiaire, autoriser M. G(...) à démontrer, par toutes voies de droit en ce compris par témoins, les faits suivants :

- *M. P(...) était responsable du site de Battice et gérât, à ce titre, l'ensemble du personnel de ce site en ce compris les chauffeurs ce qui l'amenaît à signer à Battice les contrats de travail (dont celui de M. G(...)), à y recevoir les lettres de voiture (dont ceux de M. G(...)) ainsi que les divers documents sociaux ;*
- *les camions des chauffeurs affectés au site de Battice, dont celui de M. G(...), étaient stationnés sur ce site ;*
- *avant et après ses missions, M. G(...) venait chercher et rapporter son camion à Battice ;*
- *M. G(...) devait adresser ses demandes de congés à Battice.*

Réserver à statuer pour le surplus.

Sur le fond

Dire l'action de M. G(...) recevable et fondée ;

A titre principal,

Dire que le contrat liant les parties est partiellement soumis au droit belge ;

En conséquence, condamner la SA (...) à verser à M. G(...) :

- *la somme provisionnelle de 32.101,94 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 112 jours calendriers et 21 semaines de rémunération, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 30 juin 2020 jusqu'au complet paiement sous déduction de l'indemnité de départ de deux mois versées en application du droit luxembourgeois ;*
- *dans le cadre de la régularisation des heures supplémentaires :*
 - *à titre principal, condamner la SA (...) à verser à M. G(...) la somme provisionnelle de 30.684,22 € bruts à titre d'heures supplémentaires effectuées au cours des années 2017 à 2020, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date moyenne du 1er janvier 2019 ;*
 - *à titre subsidiaire, dans l'hypothèse où le Tribunal estimerait que les heures de chargement et de déchargement ne sont pas du temps de travail mais doivent être considérées comme du temps de disponibilité, condamner la société (...) à verser à M. G(...) la somme de 1,00 € provisionnel à titre d'arriérés de rémunération pour les heures effectuées au cours des années 2017 à 2020 ;*

- *la somme provisionnelle de 1.735,24 € bruts à titre d'amende civile forfaitaire correspondant à 2 semaines de rémunération ;*
- *la somme provisionnelle de 14.749,54 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération ;*
- *la somme de 1,00 € provisionnel à titre d'indemnité pour complément d'entreprise à majorer des intérêts depuis les différentes dates auxquelles ces indemnités auraient dû être versées ;*

Condamner la SA (...) aux dépens de la procédure, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 4.200,00 €.

A titre subsidiaire,

Dans l'hypothèse où le Tribunal estimerait que le contrat de travail est soumis exclusivement au droit luxembourgeois, condamner la société (...) à verser à M. G(...) :

- *la somme de 1,00 € provisionnel à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;*
- *la somme de 1,00 € provisionnel à titre d'indemnité de départ ;*
- *la somme de 1,00 € provisionnel à titre d'arriérés de rémunérations pour les heures supplémentaires effectuées au cours des années 2017 à 2020 ;*

Ordonner la réouverture des débats afin de permettre au concluant de chiffrer précisément ces différentes demandes en fonction des dispositions luxembourgeoises ;

Réserver à statuer pour le surplus ».

4. Par ses premières conclusions, la Société soulève *in limine litis* un déclinatoire de juridiction en faveur des juridictions luxembourgeoises et conteste l'ensemble des demandes de Monsieur G.

III. JUGEMENTS DONT APPEL

5. Par **jugement du 21 décembre 2022**, le Tribunal du travail de Liège, division Verviers :

- se déclare compétent pour statuer sur le présent litige ;
- dit le droit luxembourgeois applicable à la relation contractuelle ayant lié les parties ;
- déboute en conséquence Monsieur G de ses prétentions fondées sur le droit belge ;

- ordonne la réouverture des débats aux fins mentionnées dans les motifs du présent jugement ;
- réserve à statuer pour le surplus en ce compris les dépens ;

S'agissant de la réouverture des débats, le tribunal précise en page 14 de son jugement :

« C.8. En terme de conclusions, dans l'hypothèse d'application du seul droit luxembourgeois, le demandeur postule à la condamnation à 1€ provisionnel du chef de complément d'indemnité compensatoire de préavis, d'indemnité de départ et d'arriérés de rémunération et à la réouverture des débats pour lui permettre de chiffrer ses demandes.

Puisque le droit luxembourgeois s'applique au contrat de travail, il appartient aux parties de se prononcer sur les prétentions du travailleur au regard de la loi et des C.C.T. luxembourgeoises.

Or, il ressort des conclusions échangées que ni le fondement ni la hauteur des prétentions soumises au droit grand-ducal ne peuvent, en l'état actuel de la procédure, être appréciés.

Le tribunal ne condamnera pas la [Société] au paiement de quelque montant que ce soit même à titre provisionnel.

Il sera ordonné la réouverture des débats à ces fins ».

IV. OBJET DES APPELS ET DEMANDES DES PARTIES

6. Par requête d'appel du 13 février 2023, **Monsieur G** interjette appel du jugement prononcé le 21 décembre 2022. Dans ses dernières conclusions, Monsieur G demande désormais à la cour de :

« A titre principal,

Dire l'appel de M. G(...) recevable et fondé ;

Confirmer le jugement entrepris en ce qu'il se déclare compétent pour connaître du présent litige ;

Réformer par contre celui-ci en ce qu'il considère que seul le droit luxembourgeois est applicable à la relation contractuelle ayant lié les parties ;

Ce fait, faire droit aux réclamations de M. G(...) en ce qu'il réclame la condamnation de la société (...) à lui verser les sommes provisionnelles de :

- 32.101,94 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 112 jours calendriers et 21 semaines de rémunération, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 30 juin 2020 jusqu'au complet paiement sous déduction de l'indemnité de départ de deux mois versée en application du droit luxembourgeois ;*
- dans le cadre de la régularisation des heures supplémentaires :*
 - à titre principal, 30.684,22 € bruts à titre d'heures supplémentaires effectuées au cours des années 2017 à 2020, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date moyenne du 1er janvier 2019 ;*
 - à titre subsidiaire, dans l'hypothèse où la Cour estimerait que les heures de chargement et de déchargement ne sont pas du temps de travail mais doivent être considérées comme du temps de disponibilité, 1,00 € provisionnel à titre d'arriérés de rémunération pour les heures effectuées au cours des années 2017 à 2020 ;*
- 1.735,24 € bruts à titre d'amende civile forfaitaire correspondant à 2 semaines de rémunération ;*
- 14.749,54 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération ;*
- 1,00 € à titre d'indemnité pour complément d'entreprise à majorer des intérêts depuis les différentes dates auxquelles ces indemnités auraient dû être versées ;*
- les dépens d'instance et d'appel liquidés dans le chef du concluant à la somme de 9.000 € correspondant aux indemnités de procédure d'instance et d'appel.*

A titre subsidiaire,

Dans l'hypothèse où, à l'égard des questions de compétences et de droit applicable, la Cour ne s'estimerait pas suffisamment informée des conditions dans lesquelles le concluant exerçait son métier de chauffeur au sein de la société J, il convient de permettre au concluant d'apporter la preuve par toutes voies de droit en ce compris par témoins les faits suivants :

- M. P(...) était responsable du site de Battice et gérait, à ce titre, l'ensemble du personnel de ce site en ce compris les chauffeurs ce qui l'amenait notamment à*

- signer à Battice les contrats de travail, à y recevoir les lettres de voiture ainsi que les divers documents sociaux, tels que les demandes de congés ;*
- *les camions des chauffeurs affectés au site de Battice, dont celui de M. G(...), étaient stationnées sur ce site et Monsieur G(...) réalisait ses missions à partir de ce site ;*
 - *les chargements et déchargements, notamment de Monsieur G(...), se faisaient à Battice ou Herstal ;*
 - *les sites de Battice et Herstal étaient équipés de toute l'infrastructure nécessaire aux chauffeurs (ateliers de réparation, de carrosserie, pompe pour le ravitaillement, préparation contrôle technique, magasins de pièces de rechanges, entrepôts,...) ; les travailleurs votaient aux élections sociales sur les sites de Herstal et Battice ;*
 - *les formations diverses et notamment celles relatives à la conduite étaient données en Belgique et notamment à Battice et/ou Herstal ;*
 - *tout le matériel nécessaire pour les chauffeurs tant au niveau de la sécurité que pour l'usage des camions et les vêtements de travail était à disposition à Herstal ou à Battice ;*

Réserver à statuer pour le surplus,

A titre infiniment subsidiaire,

Dans l'hypothèse où la Cour confirmerait le jugement entrepris en ce qu'il estime que le contrat de travail est soumis exclusivement au droit luxembourgeois, il conviendrait de rouvrir les débats pour permettre aux parties de s'expliquer sur ce point.

Réserver à statuer pour le surplus, »

7. Par ses premières conclusions, **la Société** interjette un appel incident quant à la compétence des juridictions. Dans ses dernières conclusions, la Société demande à la cour de :

« A titre principal

- *Réformer le jugement a quo en ce qu'il se déclare compétent pour connaître du présent litige, dès lors que les juridictions luxembourgeoises sont compétentes ;*
- *débouter Monsieur G(...) de ses demandes ;*
- *Condamner Monsieur G(...) aux entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, soit un montant de 4.500 EUR pour la procédure d'instance et un montant identique de 4.500 EUR pour la procédure d'appel.*

A titre subsidiaire

- *Confirmer le jugement a quo en ce qu'il déclare le droit luxembourgeois applicable à la relation contractuelle ayant lié les parties et, partant, déclarer les demandes de Monsieur G(...) irrecevables ou, à tout le moins, non fondées, dès lors que le droit luxembourgeois est applicable au litige et que les dispositions de ce droit ont été respectées ;*
- *débouter Monsieur G(...) de ses demandes ;*
- *condamner Monsieur G(...) aux entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, soit un montant de 4.500 EUR pour la procédure d'instance et un montant identique de 4.500 EUR pour la procédure d'appel.*

A titre très subsidiaire

- *déclarer la demande d'indemnité compensatoire de préavis non fondée, dès lors que Monsieur G(...) a renoncé à se prévaloir du congé immédiat et que la rupture est intervenue de son chef, ou à tout le moins de commun accord ;*
- *déclarer la demande d'amende civile forfaitaire non fondée en l'absence de licenciement ou, à tout le moins, de demande de communication des motifs introduite dans les délais impartis ;*
- *déclarer la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable non fondée dès lors que le licenciement (si licenciement il y a eu) n'est pas manifestement déraisonnable ; à titre encore plus subsidiaire, diminuer l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines de rémunération ;*
- *déclarer la demande de paiement d'heures supplémentaires non fondée, en l'absence de calcul correct ;*
- *déclarer la demande d'indemnité pour complément d'entreprise non fondée ;*
- *condamner Monsieur G(...) aux entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, soit un montant de 4.500 EUR pour la procédure d'instance et un montant identique de 4.500 EUR pour la procédure d'appel.*

A titre encore plus subsidiaire

- *déclarer les demandes de Monsieur G(...) non fondées pour leur totalité car constitutives d'un abus de droit ;*
- *débouter Monsieur G(...) de ses demandes ;*

- *condamner Monsieur G(...) aux entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, soit un montant de 4.500 EUR pour la procédure d'instance et un montant identique de 4.500 EUR pour la procédure d'appel.*

A titre infiniment subsidiaire

- *compenser les dépens. »*

V. FAITS PERTINENTS DE LA CAUSE

8. Eu égard aux éléments dont la cour a pris connaissance, les faits peuvent être résumés comme suit :

- Monsieur G débute sa carrière de chauffeur routier en 1988 auprès d'autres sociétés de 1988 à 2003 et de 2003 à 2006¹.
- Le 12 juin 2006, Monsieur G est engagé par la Société (anciennement dénommée M B C SA²) en qualité de chauffeur dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein³.

L'article 7 de ce contrat renvoie à la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail en droit luxembourgeois. La signature de la personne ayant signé pour la Société n'est pas identifiée, ni identifiable.

Au cours de son occupation comme chauffeur international, Monsieur G a effectué des activités de transport dans différents pays de l'Union européenne. Il ressort des pièces que jusqu'en 2012, Monsieur G exerçait principalement ses prestations en Italie⁴. La Cour relève qu'il ressort d'une attestation du 10 juin 2011 de Monsieur Roland J. que Monsieur G n'a presté aucun jour en trafic national⁵. Par la suite, Monsieur G déclare avoir effectué ses missions en Allemagne, en Belgique, en France et aux Pays-Bas pour terminer par des missions frontalières entre la Belgique et la France et entre la Belgique et les Pays-Bas.

La Société fait partie d'un groupe de sociétés actives principalement dans le secteur du transport et de la logistique.

¹ Pièce n°36 du dossier de Monsieur G.

² Il ressort d'un article de presse repris en pièce n°37 du dossier de Monsieur G que la création de la Société résulte de la fusion entre la société Max Bulk Cargo et UKT.

³ Pièce n°1 des dossiers des parties.

⁴ Pièce n°4 du dossier de la Société.

⁵ Pièce n°3 du dossier de la Société.

- Par courrier du 16 décembre 2019, la Société convoque Monsieur G à un entretien préalable au licenciement conformément aux dispositions légales luxembourgeoises. L'entretien est prévu le 18 décembre 2019 au siège social de la Société⁶. Monsieur G signe « pour réception » ce courrier.
- Le 20 décembre 2019, la Société écrit le courrier suivant à Monsieur G :

« Monsieur G(...),

Concerne : Résiliation de votre contrat de travail du 12/06/2006.

Nous sommes au regret de vous informer que nous avons décidé de résilier votre contrat de travail qui vous lie à notre entreprise.

Conformément à l'article L.124-3 du Code du travail, votre préavis légal est de six mois et commence à courir le 1^{er} janvier 2020 pour se terminer le 30 juin 2020.

Nous vous prions (...) »⁷.

Ce courrier est également signé « pour réception » par Monsieur G.

- Par courrier recommandé du 23 juillet 2020, Monsieur G demande à la Société de connaître les motifs précis et concrets qui ont conduit à son licenciement conformément à la CCT n°109 de droit belge⁸. Le certificat de travail établi par la Société le 2 juillet 2020 ne mentionne aucun motif du licenciement⁹.

Par courrier du 4 août 2020, Madame Anne-Isabelle G., HR Director Jost Group, répond qu'« *en vertu de l'article L.124-5. du Code du Travail nous sommes au regret de vous informer que vous n'êtes plus dans les délais impartis pour pouvoir solliciter légalement les motifs de votre licenciement* »¹⁰.

- Par courrier du 29 juin 2021, le conseil de Monsieur G écrit à la Société afin de réclamer une indemnité compensatoire de préavis, une amende civile forfaitaire suite au refus de la communication des motifs du licenciement ainsi qu'une indemnité de 17 semaines de rémunérations pour licenciement manifestement déraisonnable, le paiement d'heures supplémentaires et l'application du régime de chômage avec complément d'entreprise. Ces demandes se fondent sur le droit belge compte tenu qu'à défaut de choix des parties,

⁶ Pièce n°4 du dossier de Monsieur G et pièce n°10 du dossier de la Société.

⁷ Pièce n°5 du dossier de Monsieur G et pièce n°11 du dossier de la Société.

⁸ Pièce n°6 du dossier de Monsieur G.

⁹ Pièce n°32 du dossier de Monsieur G.

¹⁰ Pièce n°7 du dossier de Monsieur G.

la loi applicable est la loi belge et que Monsieur G peut se prévaloir des dispositions impératives et d'ordre public du droit belge¹¹.

- C'est dans ce contexte que Monsieur G introduit une requête au greffe du tribunal du travail de Liège, division, Verviers, le 29 juin 2021.

VI. RECEVABILITÉ DES APPELS

9. Il ne ressort d'aucune pièce de la présente cause que les jugements dont appel ont fait l'objet d'une signification.

L'appel de Monsieur G introduit par requête du 13 février 2023 respecte dès lors le délai d'appel prévu à l'article 1051 du Code judiciaire.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même Code, sont par ailleurs remplies.

Cet appel principal, introduit dans les formes et délai légaux, est recevable.

10. Il en va de même pour l'appel incident formé par la Société dans ses premières conclusions, conformément au prescrit de l'article 1054 du Code judiciaire. Cet appel incident est ainsi recevable.

VII. DISCUSSION

11. La discussion porte sur deux questions préalables avant de répondre aux demandes de Monsieur G visant notamment le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, des heures supplémentaires, d'une amende civile forfaitaire, d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et d'une indemnité au complément d'entreprise :

- 1° La question de la compétence des juridictions belges pour connaître du litige, et ainsi la compétence de la cour de céans ;
- 2° Si la cour est compétente, la question du droit applicable aux demandes originaires de Monsieur G : est-ce le droit belge ou le droit luxembourgeois.

VII.1. Quant à la compétence des juridictions belges

A. Rappel des textes légaux et principes

¹¹ Pièce n°8 du dossier de Monsieur G.

12. Quand un litige présente un élément d'extranéité, la juridiction saisie doit d'abord décider si elle est compétente.

Déterminer la compétence internationale d'un tribunal (ou d'une autorité) consiste à déterminer si la situation qui lui est soumise relève, en raison des éléments d'extranéité qui la caractérisent, de la compétence juridictionnelle de l'Etat auquel il appartient et n'en est pas exclue en raison de la matière ou de la qualité des personnes qui y sont intéressées.

13. En droit belge, il y a lieu de rappeler les articles suivants de la loi du 16 juillet 2004 portant le code de droit international privé :

- l'article 12 :

« le juge saisi vérifie d'office sa compétence internationale » ;

- l'article 2 :

« Sous réserve de l'application des traités internationaux, du droit de l'Union européenne ou de dispositions contenues dans des lois particulières, la présente loi régit, dans une situation internationale, la compétence des juridictions belges, la détermination du droit applicable et les conditions de l'efficacité en Belgique des décisions judiciaires et actes authentiques étrangers en matière civile et commerciale ».

Ainsi, lorsque le litige relève du champ d'application de ces instruments, les règles de compétence du code sont purement et simplement écartées et le juge belge doit se fonder sur les règles européenne ou internationale applicables.

14. En droit européen, il y a lieu de se référer au Règlement européen 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** »). Ce règlement européen est applicable notamment aux actions judiciaires intentées à partir du 10 janvier 2015 en application de son article 66.1.

La matière était régie auparavant par :

- la *convention de Bruxelles du 27 septembre 1968 concernant la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale*. Cette convention ne reprenait toutefois aucune disposition spécifique relative aux contrats de travail. A l'époque, la cour de justice s'est fortement inspirée des dispositions en matière de contrats de travail de la Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles pour élaborer un régime de détermination de la juridiction compétente en cette matière ;

- 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 (« Règlement Bruxelles I »). Ce règlement a intégré les constructions jurisprudentielles quant à la détermination de la juridiction compétente en matière de contrats de travail dans ses articles 18 et suivants. Ce règlement a remplacé la Convention de Bruxelles en ce qui concerne les territoires des Etats membres couverts par le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et a été abrogé par le Règlement Bruxelles Ibis.

Il y a lieu de relever que l'article 21 du Règlement de Bruxelles Ibis reprend l'article 19 du Règlement Bruxelles I. L'interprétation de cette notion sous l'empire du Règlement Bruxelles I par la jurisprudence européenne, ainsi que la jurisprudence européenne existante à cet égard sous l'empire de la convention de Bruxelles, reste ainsi d'actualité.

15. S'agissant de la compétence **en matière de contrats individuels de travail**, le considérant n°18 du Règlement Bruxelles Ibis dispose que « *s'agissant des contrats (...) de travail, il est opportun de protéger la partie la plus faible au moyen de règles de compétence plus favorables à ses intérêts que ne le sont les règles générales* ». Ainsi, ce règlement prévoit les règles particulières suivantes à ses articles 20 à 23 :

- Article 20 :

« 1. En matière de contrats individuels de travail, la compétence est déterminée par la présente section, sans préjudice de l'article 6 [absence de domicile du défendeur sur le territoire d'un Etat membre], de l'article 7, point 5) [contestation relative à l'exploitation d'une succursale, d'une agence ou autre établissement], et, dans le cas d'une action intentée à l'encontre d'un employeur, de l'article 8, point 1) [existence de plusieurs défendeurs].

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 ».

- Article 21 :

« 1. Un employeur domicilié sur le territoire d'un Etat membre peut être attrait :

a) devant les juridictions de l'Etat membre où il a son domicile ; ou

b) dans un autre Etat membre :

i) devant la juridiction du lieu où à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail ou devant la juridiction du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail ; ou

ii) lorsque le travailleur n'accomplit pas ou n'a pas accompli habituellement son travail dans un même pays, devant la juridiction du lieu où se trouve où se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur.

2. Un employeur qui n'est pas domicilié sur le territoire d'un Etat membre peut être attrait devant les juridictions d'un Etat membre conformément au paragraphe 1, point b) ».

Aucune précision n'est reprise dans le règlement concernant le « lieu à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail », ni le « lieu où se trouve où se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur ».

- Article 23 :

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

1) postérieures à la naissance du différend ; ou

2) qui permettent de saisir d'autres juridictions que celles indiquées à la présente section».

L'article 22 envisage l'action de l'employeur, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

16. Pour l'application de ce règlement, son article 63 précise que « *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 ».

17. La **jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne**¹² s'est prononcée à de multiples reprises sur ce qu'il faut entendre par la notion du « lieu d'accomplissement habituel du travail ».

Ainsi, notamment :

- Dans un arrêt du 15 mars 2011 (*Koelzsch c. Etat du Grand-Duché du Luxembourg*)¹³, la Cour a rappelé le contenu de cette notion dans le cadre d'une question préjudicielle portant sur l'interprétation de l'article 6, paragraphe 2, sous a) de la Convention de Rome du 19 juin 1980 :

« 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,

¹² Anciennement la Cour de justice des Communautés européennes.

¹³ C.J.U.E., 15 mars 2011, C-29/10 (KOELZSCH), www.curia.europa.eu.

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.*
- 50 *Dans ces conditions, il y a lieu de répondre à la question posée que l'article 6, paragraphe 2, sous a), de la convention de Rome doit être interprété en ce sens que, dans l'hypothèse où le travailleur exerce ses activités dans plus d'un État contractant, le pays dans lequel le travailleur, dans l'exécution du contrat, accomplit habituellement son travail au sens de cette disposition 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. » (c'est la cour qui souligne).*
- Dans un arrêt du 15 décembre 2011 (*Voogsgeerd c. Naimer SA*)¹⁴, la Cour a encore précisé, également dans le cadre d'une question préjudicielle portant sur l'interprétation de l'article 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980, que :
 - « 37 *Dans un tel cas, le critère du pays de l'accomplissement habituel du travail doit être entendu comme se référant au lieu dans lequel ou à partir duquel le travailleur exerce effectivement ses activités professionnelles et, en l'absence de centre d'affaires, au lieu où celui-ci accomplit la majeure partie de ses activités (voir arrêt Koelzsch, précité, point 45).*
 - 38 *Dès lors, en considération de la nature du travail dans le secteur maritime, tel que celui en cause dans l'affaire au principal, la juridiction saisie doit tenir compte de l'ensemble des éléments qui caractérisent l'activité du travailleur et, 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 ses outils de travail (voir arrêt Koelzsch, précité, points 48 et 49).*
 - 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*

¹⁴ C.J.U.E., 15 décembre 2011, C-384/10 (VOOGSGEERD), www.curia.europa.eu.

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.

(...)

45 *Comme l'a indiqué M^{me} l'avocat général aux points 65 à 68 de ses conclusions, interpréter cette dernière disposition pour déterminer l'entreprise qui a embauché le travailleur en prenant en considération des éléments qui ne portent pas sur la seule conclusion du contrat de travail serait contraire à la lettre et à la finalité de cette disposition.*

46 *En effet, l'utilisation du terme «embauché» à l'article 6, paragraphe 2, sous b), de la convention de Rome, visé 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 » (c'est la cour qui souligne).*

- Dans un arrêt du 14 septembre 2017 (*Nogueira e.a. c. Ryanair Designated Activity Comany*), la Cour rappelle son enseignement en la matière :

« 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).
- 59 Ainsi, dans de pareilles circonstances, la notion de « lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail » consacrée à l'article 19, point 2, sous a), du règlement Bruxelles I doit être interprétée comme visant le lieu où, ou à partir duquel, le travailleur s'acquitte de fait de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur.
- 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.

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. »¹⁵ (c'est la cour qui souligne).

S'agissant de la notion de « centre d'affaires », si la Cour y fait référence au point 45 de son arrêt du 15 mars 2011 susmentionné, il y a lieu de relever qu'elle ne définit pas expressément cette notion. Il s'agit du centre d'affaires de l'employeur, à ne pas confondre avec le centre d'activité du travailleur¹⁶.

18. Dans un arrêt du 14 juin 2019, la Cour du travail de Mons indique qu'il découle notamment de ce dernier arrêt susmentionné, répondant à sa question préjudicielle, qu'il y a lieu d'écarter tout indice factuel jugé dépourvu de tout fondement tel que celui-ci : « 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 »¹⁷. La cour se rallie à cette position.

19. Si ces arrêts visent les transports aériens ou maritimes, il n'en reste pas moins que les principes rappelés par la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne¹⁸ sont transposables en l'espèce.

Ainsi, il y a lieu d'appliquer le raisonnement suivant :

- en présence d'un contrat de travail exercé sur le territoire de plusieurs Etats membres et à défaut d'un centre effectif d'activités professionnelles,
- il y a lieu de se référer à une méthode indiciaire pour déterminer le lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail,
- en interprétant cette notion comme visant le lieu où, ou à partir duquel, le travailleur s'acquitte de fait de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur.
- Dans le secteur des transports internationaux, il y a lieu de tenir compte de l'ensemble des éléments qui caractérisent l'activité du travailleur. Doivent ainsi être pris en considération :

¹⁵ C.J.U.E., 14 septembre 2017, C-168/16 et C169/16 (NOGUEIRA e.a.), www.curia.europa.eu.

¹⁶ C.J.C.E., 9 janvier 1997, C-383/95 (RUTTEN), www.curia.europa.eu.

¹⁷ Cour trav. Mons, 14 juin 2019, J.L.M.B., 2019/34, p. 1622 ; voir également : Q. CORDIER, « L'application des règles de droit international privé aux relations de travail nouées dans le secteur aérien — for compétent et conflit de loi », Obs. sous Cour trav. Mons, 14 juin 2019, J.L.M.B., 19/34, p. 1631.

¹⁸ C.J.U.E., 15 mars 2011, C-29/10 (KOELZSCH), www.curia.europa.eu ; C.J.U.E., 14 septembre 2017, C-168/16 et C169/16 (NOGUEIRA e.a.), www.curia.europa.eu.

- le lieu à partir duquel le travailleur effectue ses missions de transport,
- le lieu à partir duquel il reçoit les instructions sur ses missions et organise son travail,
- le lieu où se trouvent les outils de travail,
- les lieux où le transport est principalement effectué,
- les lieux de déchargement de la marchandise,
- le lieu où le travailleur rentre après ses missions.

B. Application en l'espèce

20. La cour considère que les juridictions belges, et ainsi elle-même, sont bien compétentes pour connaître du présent litige.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

- Il n'est ni contesté ni contestable qu'en l'espèce :
 - Le contrat de travail convenu entre les parties ne contient aucune clause d'élection de for établissant la compétence de juridictions particulières en cas de litige ayant trait à l'exécution ou à la fin du contrat de travail. Cette clause serait, toutefois, inopposable en application à l'article 23 du Règlement Bruxelles Ibis. Aucune convention n'a par ailleurs été conclue entre parties postérieurement à la naissance du litige quant à la compétence des juridictions pour en connaître ;
 - Monsieur G, en sa qualité de chauffeur de transport international, effectue des prestations sur le territoire de plusieurs Etats membres, ce qui, comme le fait remarquer à juste titre la Société, complique l'identification du lieu d'occupation de Monsieur G ;
- Il appartient à la cour de déterminer si elle est compétente pour connaître du présent litige au regard du Règlement Bruxelles Ibis, dont il n'est pas contesté qu'il s'applique au litige soumis ;
- En vertu de l'article 21.1. du Règlement Bruxelles Ibis, il y a lieu de déterminer le territoire sur lequel Monsieur G a accompli habituellement son travail en fonction des éléments de faits propres à la cause, soit le lieu où, ou à partir duquel, le travailleur s'acquitte principalement de ses obligations à l'égard de son employeur, tel que déterminé par l'examen d'un faisceau d'indices. Ce critère n'est utilisé qu'à défaut d'un centre effectif des activités professionnelles du travailleur. Or, ce centre effectif des activités professionnelles du travailleur ne correspond pas d'emblée au centre d'affaires de l'employeur, soit en l'espèce, le siège social de la Société à Weiswampach au Grand-Duché du Luxembourg ;

- Dans le secteur routier, plusieurs éléments doivent être pris en considération comme indices pour déterminer le lieu sur lequel le travail est habituellement accompli ;
- Eu égard aux éléments dont la cour a pris connaissance, il ressort que les indices suivants doivent être pris en compte :
 - le lieu à partir duquel Monsieur G effectuait ses missions de transport et où il rentrait après ses missions est le site de Battice ou chez lui à Stavelot. En effet :
 - Il n'est pas contesté que Monsieur G effectuait ses transports à partir du site de Battice où sont stationnés les camions et qu'il rentrait sur ce site après ses missions, où il y stationnait son camion, comme l'a relevé le tribunal¹⁹. Les raisons de ce stationnement sur ce site ne sont pas pertinentes. La photo du site de Weiswampach²⁰ confirme au besoin que le siège social ne peut d'ailleurs accueillir aucun camion, ni remorques et qu'il n'y a aucun entrepôt ou installation relative à l'activité de transport (ce qui exclut tout chargement ou déchargement ou l'entretien des camions ou des remorques) ;
 - Des camions sont effectivement stationnés sur ce site comme en attestent les photos reprises pièce n°30 du dossier de Monsieur G. Ces photos du site de Battice et du site d'Herstal reprennent les camions – avec une plaque luxembourgeoise – garés sur le site ainsi que les bureaux ;
 - Selon un PowerPoint de juin 2012 de Jost Group, des règles de base doivent être suivies avant de commencer un trajet vers les usines BSH. Parmi ces règles, il est précisé que le camion doit être en ordre notamment au niveau des planches et du matériel de sécurité et qu'il faut se présenter à cet effet à un lieu précis sur le site de Battice ou sur le site de Herstal (Hauts Sarts)²¹ ;
 - En cas d'accident, les chauffeurs doivent passer sur les sites de Battice ou de Herstal pour prendre des photos de l'accrochage²² ;
 - Enfin, la Société confirme en pages 28 et 29 de ses dernières conclusions que « *le seul lieu où Monsieur G(...) rentrait après ses*

¹⁹ Voir notamment la pièce n°6 du dossier de la Société reprenant un incident après avoir déposé son camion et sa remorque à Battice.

²⁰ Pièce n°33 du dossier de la Société et pièce n°18 du dossier de Monsieur G.

²¹ Pièce n°12 du dossier de Monsieur G.

²² Pièce n°46 du dossier de Monsieur G.

missions était la Belgique (la plupart du temps à son domicile pour son confort personnel et non à Battice) ».

- Le lieu où il recevait ses instructions sur ses missions et organisait son travail est le site de Battice ou le site d'Herstal. En effet :
 - Selon deux attestations d'anciens chauffeurs²³, les réparations, l'entretien des camions et des remorques, le changement de pneus, etc. ont lieu sur le site de Battice ou de Herstal et les démarches administratives (comme les demandes de congés²⁴, les remises des certificats médicaux ou de lettres²⁵, et vider les cartes tachygraphes²⁶) ainsi que certaines réunions du personnel avaient lieu à Herstal. Le contenu de ces attestations est uniquement contesté par la Société quant au lieu de la signature des contrats. S'agissant des demandes de congés, la fiche d'information n°31/32 précise que ces demandes sont à remettre en double exemplaire à l'attention de Monsieur Michel P., responsable du site de Battice²⁷ et qui reprend sous sa signature électronique en 2019 la mention « Site Supervisor Battice et Herstal » ;
 - Le listing téléphonique déposé par Monsieur G reprend un numéro de téléphone général avec un indicatif de la zone de Verviers et les différentes extensions pour les services techniques, les plannings, les ressources humaines, la sécurité, la formation et les sites de Battice, dont le responsable est Monsieur Michel P., et d'Herstal, dont le responsable est Monsieur Patrick V²⁸ ;
 - Les notes internes d'informations déposées en pièces n°40 à 48 par Monsieur G reprennent de nombreux éléments faisant références aux sites de Battice et de Herstal pour l'organisation du travail et la communication de diverses instructions aux chauffeurs. Ces notes concernent les chauffeurs de Jost Group (qui est composé de sociétés luxembourgeoises, belges, roumaines, slovaques, etc., d'où la traduction de ces notes en plusieurs langues²⁹), ce que reconnaît la Société en page 24 de ses conclusions de synthèse. Ces notes concernent donc les chauffeurs de la Société, qui sont d'ailleurs expressément visés par celles-ci :

²³ Pièces n°38 et 39 du dossier de Monsieur G.

²⁴ Pièce n°9 du dossier de Monsieur G.

²⁵ Pièce n°10 du dossier de Monsieur G.

²⁶ Ce qui est confirmé par la Société en page 24 de ses dernières conclusions.

²⁷ Pièce n°43 et 9 du dossier de Monsieur G.

²⁸ Pièce n°14 du dossier de Monsieur G.

²⁹ Pièce n°35 du dossier de la Société.

- la note interne n°31/32 mentionne en effet que s'agissant du contrôle technique luxembourgeois, « *si vous recevez de l'argent via Battice ou Weiswampach avant de passer un véhicule au contrôle technique au Luxembourg, vous devez l'inscrire sur la feuille de semaine* »³⁰ ;
 - la note interne n°29 mentionne que les chauffeurs sous contrat avec la Société sont responsables du renouvellement de leur carte de tachygraphe en faisant la demande dont des exemplaires vierges de cette demande sont disponibles sur les sites JostGroup de Battice et de Herstal. Cette demande doit être envoyée au service DIGITACH à Bruxelles³¹ ;
- La Société reconnaît en page 24 de ses conclusions de synthèse que les lettres de voiture (CMR) ainsi que d'autres documents (dont les cartes tachygraphes) peuvent être remis sur le site de Battice par les chauffeurs. A nouveau, il importe peu que cela soit une tolérance accordée par la Société à ses chauffeurs. La Société précise qu'une fois le dépôt fait, ces documents étaient acheminés vers son siège social ;
 - Au surplus, Monsieur G déclare que des fêtes du personnel avaient lieu sur les sites de Battice et de Herstal, ce qui n'est pas contredit par la Société.
- le lieu où se trouvaient les outils de travail est le site de Battice ou le site de Herstal. En effet :
 - Tel que susmentionné, les camions se trouvent sur le site de Battice ou de Herstal. Les services de carrosserie ou d'entretien sont par ailleurs situés sur ces sites³² ;
 - Monsieur G doit aller chercher ses vêtements de travail à la boutique de Battice ou de Herstal³³. Ces vêtements sont refacturés à la Société³⁴ ;
 - S'agissant de la gestion du matériel, la fiche d'information d'avril 2016 informe que les sites de Herstal et de Battice permettent les échanges 24h/24 et 7j/7³⁵ ;

³⁰ Pièce n°43 du dossier de Monsieur G.

³¹ Pièce n°45 du dossier de Monsieur G.

³² Pièce n°9 du dossier de Monsieur G.

³³ Pièce n°13 du dossier de Monsieur G.

³⁴ Pièce n°39 du dossier de la Société.

³⁵ Pièce n°40 du dossier de Monsieur G.

- les lieux où le transport était principalement effectué ont évolué au cours de la relation de travail, si le transport était effectué principalement en Italie, ce qui n'est pas contesté par les parties, Monsieur G déclare qu'en 2012, suite à un changement de politique de gestion des transport, il a été affecté à des transports de trajets plus courts vers l'Allemagne, les Pays-Bas, la France et la Belgique, ce qui n'est pas contredit par la Société. La seule constante qui ressort des différents documents produits est que « les sites d'attache » (ou la base) de Monsieur G sont les sites de Battice et de Herstal. La discussion quant au nombre de pays dans lesquels Monsieur G a exercé son activité ou le nombre de kilométrage est sans intérêt compte tenu que la méthode indiciaire doit permettre de déterminer le lieu où, ou à partir duquel, Monsieur G s'acquitte de fait de l'essentiel de ses obligations à l'égard de la Société ;
- le lieu de chargement et de déchargement des « marchandises » se situe, au moins pour l'un des deux, situé sur le site de Battice ou sur d'autres sites situés en Belgique. Rappelons que comme indiqué ci-avant Monsieur G débutait ses missions et rentrait de ses missions en Belgique, ce qui confirme qu'à tout le moins, un chargement ou un déchargement avait lieu en Belgique. Aucun chargement ou déchargement ne s'effectue sur le site du siège social de la Société. Tel que relevé ci-avant, il apparaît des photos déposées par les parties du site de Weiswampach que seuls des bureaux se situent à l'adresse du siège social de la Société. Il n'y a aucun entrepôt, ni parking prévu pour des camions. Il ne ressort en outre d'aucun des documents produits que cette adresse serait par ailleurs un lieu de chargement ou de déchargement des camions. Par ailleurs, la Société ne dépose aucune pièce permettant de contester que les chargements ou déchargements ont lieu à partir de l'un des sites susmentionnés.

21. Eu égard à l'ensemble des indices susmentionnés, la cour considère qu'il existe un faisceau suffisant pour affirmer que le lieu à partir duquel Monsieur G accomplit habituellement son travail est situé dans un seul pays, à savoir en Belgique, à Battice, voire à Herstal, et non au Grand-Duché du Luxembourg, à Weiswampach.

C'est en effet à partir de ce lieu que Monsieur G effectue ses missions de transport, celui où il rentre après ses missions, reçoit les instructions pour ses missions et organise son travail ainsi que le lieu où se trouvent les outils de travail et au départ duquel il effectue des chargements ou des déchargements de marchandise.

Ainsi, il n'y a pas lieu de prendre en compte la règle résiduaire du lieu où se trouve la Société qui a embauché Monsieur G en application de l'article 21,1, b), ii) du Règlement Bruxelles Ibis, le lieu de la signature du contrat étant au surplus contesté par les parties.

Enfin, la cour estime qu'elle dispose de suffisamment d'informations pour se prononcer sur la question de la compétence eu égard aux éléments déposés par les parties à la suite de la mise en état de la présente cause. La demande à titre subsidiaire de Monsieur G concernant la tenue d'enquêtes ne se justifie pas.

22. Par conséquent, les juridictions belges, et plus particulièrement la cour de céans, sont bien compétentes pour connaître du présent litige en application du Règlement Bruxelles Ibis.

L'appel de la Société sur ce point est non fondé et le jugement dont appel prononcé le 22 décembre 2022 doit être confirmé.

23. Pour s'opposer à la compétence des juridictions belges pour connaître du litige, la Société fait valoir dans ses conclusions de synthèse qu'il existe un centre d'affaires à Weiswampach et que le centre d'activité professionnel de la Société n'est pas sur le site de Battice. Ce premier moyen ne peut être suivi.

Selon les dispositions légales et la jurisprudence, il convient de rappeler que la question porte sur le lieu de l'occupation habituelle du travailleur et non de la Société. Ce premier argument de la Société n'est ainsi pas pertinent pour justifier la compétence des juridictions luxembourgeoises et n'est pas conforme à l'article 21,1, b), i) du Règlement Bruxelles Ibis qui ne fait pas mention du critère d'un centre d'affaires de l'employeur pour déterminer les juridictions compétentes mais mentionne le lieu où le travailleur accomplit son travail ou à partir duquel il accomplit habituellement son travail.

A défaut d'un lieu où Monsieur G accomplit habituellement son travail – absence d'un centre effectif des activités professionnelles de Monsieur G-, il y a lieu de déterminer ce lieu en l'interprétant comme visant le lieu où, ou à partir duquel, le travailleur s'acquitte de fait de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur en utilisant la méthode indiciaire, tel que repris ci-avant.

A cet égard, la Société reconnaît en page 20 de ses conclusions de synthèse que « *c'est à Weiswampach qu'est occupé le personnel de support (à l'exception des chauffeurs)* ». Monsieur G, en sa qualité de chauffeur routier international, n'est ainsi pas occupé habituellement à Weiswampach.

La Société fait en effet état que ces activités sont centralisées au sein des bureaux situés à Weiswampach où de nombreux départements ou services sont présents sur ce site. Dans un article de juin 2011, il est également repris dans « *la croissance continue de Jost Group* » qu'en 2004, « *les différents services administratifs de toutes les sociétés de Jost sont rassemblées en un seul bâtiment à Weiswampach* »³⁶. Les services reprennent d'ailleurs la mention JostGroup sous leur signature dans les différents échanges écrits ainsi que le logo de JostGroup.

³⁶ Pièce n°37 du dossier de Monsieur G.

Le site de Weiswampach comprend ainsi le département des ressources humains ainsi que le centre de planning s'y trouvent. Manifestement, en pratique, les mêmes règles et les mêmes politiques sont applicables à l'ensemble des chauffeurs de JostGroup, peu importe la société avec laquelle ils ont signé leur contrat de travail.

La Société estime dès lors que c'est l'endroit où les chauffeurs rendent compte de leur travail accompli et duquel ils reçoivent leurs instructions. La Société indique donc que Monsieur G est ainsi en contact de manière journalière avec le site de Weiswampach. Or, le lieu d'occupation habituelle de Monsieur G ne doit pas s'identifier au lieu où se trouve la Société lorsqu'elle envoie des instructions ou qu'elle organise le travail de ses travailleurs.

Ainsi :

- les seuls faits que le service de planning soit situé à Weiswampach et que les instructions du planning, transmises par un système informatique spécifique, ne sont pas des indices pertinents pour déterminer le lieu de l'occupation habituelle de Monsieur G ;
- il en va de même des courriers d'avertissement envoyés à Monsieur G par le « HR Director Jost Group » sur le papier à en-tête de la Société³⁷.

24. Enfin, à l'estime de la cour, les éléments suivants ne sont pas pertinents pour établir que le lieu d'occupation habituel de Monsieur G est le site de Weiswampach :

- La perception du salaire depuis le Luxembourg ;
- L'établissement des fiches de paie par la Société ;
- Les notes d'informations sur la procédure à suivre en cas d'incapacité de travail selon le droit luxembourgeois adressées aux collaborateurs, sans autre précision ;
- Le fait que les élections sociales en 2013 ont respecté la procédure applicable en droit luxembourgeois. Monsieur G a affirmé que ces élections se tenaient sur les sites de Battice et de Herstal. Cette affirmation n'est pas totalement inexacte étant donné que le vote par correspondance a été prévu et que les chauffeurs ne devaient ainsi pas se rendre à Weiswampach le jour des élections. Le fait que ces élections soient organisées à Weiswampach n'exclut pas qu'il y ait eu des affiches sur d'autres sites ;
- Le fait que le droit luxembourgeois ait été appliqué à la relation de travail entre Monsieur G et la Société n'équivaut pas à une reconnaissance dans le chef de Monsieur G qu'il accomplissait habituellement ses prestations de travail au Luxembourg, ce qui est par ailleurs contraires aux faits constatés repris ci-dessus.

³⁷ Voir notamment pièces n°4 ou 9 du dossier de la Société.

VII.2. Quant à la loi applicable

A. Rappel des textes légaux et principes

25. Tout comme la question de la compétence des juridictions, les parties ne s'accordent pas sur la législation applicable afin de trancher les demandes au fond de Monsieur G quant à sa relation de travail.

26. En cas de conflit de lois, il y a lieu de se référer à la **Convention de Rome du 19 juin 1980** sur la loi applicable aux obligations contractuelles (dit « Convention de Rome ») et à ses articles suivants :

1° Article 3 : « Liberté de choix »

« 1. Le contrat est régi par la loi choisie par les parties. Ce choix doit être exprès ou résulter de façon certaine des dispositions du contrat ou des circonstances de la cause. Par ce choix, les parties peuvent désigner la loi applicable à la totalité ou à une partie seulement de leur contrat.

2. Les parties peuvent convenir, à tout moment, de faire régir le contrat par une loi autre que celle qui le régissait auparavant soit en vertu d'un choix antérieur selon le présent article, soit en vertu d'autres dispositions de la présente convention. Toute modification quant à la détermination de la loi applicable, intervenue postérieurement à la conclusion du contrat, n'affecte pas la validité formelle du contrat au sens de l'article 9 et ne porte pas atteinte aux droits des tiers.

3. Le choix par les parties d'une loi étrangère, assorti ou non de celui d'un tribunal étranger, ne peut, lorsque tous les autres éléments de la situation sont localisés au moment de ce choix dans un seul pays, porter atteinte aux dispositions auxquelles la loi de ce pays ne permet pas de déroger par contrat, ci-après dénommées « dispositions impératives ».

4. L'existence et la validité du consentement des parties quant au choix de la loi applicable sont régies par les dispositions établies aux articles 8, 9 et 11 ».

2° Article 6 : « Contrat de travail individuel »

« 1. Nonobstant les dispositions de l'article 3, dans le contrat de travail, le choix par les parties de la loi applicable ne peut avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui serait applicable, à défaut de choix, en vertu du paragraphe 2 du présent article.

2. Nonobstant les dispositions de l'article 4 et à défaut de choix exercé conformément à l'article 3, le contrat de travail est régi :

a) par la loi du pays où le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail, même s'il est détaché à titre temporaire dans un autre pays ou

b) si le travailleur n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays, par la loi du pays où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur,

à moins qu'il ne résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat de travail présente des liens plus étroits avec un autre pays, auquel cas la loi de cet autre pays est applicable ».

3° Article 7 : « Lois de police »

« 1. Lors de l'application, en vertu de la présente convention, de la loi d'un pays déterminé, il pourra être donné effet aux dispositions impératives de la loi d'un autre pays avec lequel la situation présente un lien étroit, si et dans la mesure où, selon le droit de ce dernier pays, ces dispositions sont applicables quelle que soit la loi régissant le contrat. Pour décider si effet doit être donné à ces dispositions impératives, il sera tenu compte de leur nature et de leur objet ainsi que des conséquences qui découleraient de leur application ou de leur non-application.

2. Les dispositions de la présente convention ne pourront porter atteinte à l'application des règles de la loi du pays du juge qui régissent impérativement la situation quelle que soit la loi applicable au contrat » ;

4° Article 10 : « Domaine de la loi du contrat »

« 1. La loi applicable au contrat en vertu des articles 3 à 6 et de l'article 12 de la présente convention régit notamment :

a) son interprétation ;

b) l'exécution des obligations qu'il engendre ;

c) dans les limites des pouvoirs attribués au tribunal par sa loi de procédure, les conséquences de l'inexécution totale ou partielle de ces obligations, y compris l'évaluation du dommage dans la mesure où des règles de droit la gouvernent ;

d) les divers modes d'extinction des obligations, ainsi que les prescriptions et déchéances fondées sur l'expiration d'un délai ;

e) les conséquences de la nullité du contrat.

2. En ce qui concerne les modalités d'exécution et les mesures à prendre par le créancier en cas de défaut dans l'exécution on aura égard à la loi du pays où l'exécution a lieu ».

27. La Convention de Rome a été incorporée dans le Règlement européen n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (dit « **Règlement Rome I** »). Ce règlement, qui reprend l'essentiel des dispositions de la Convention de Rome³⁸, s'applique aux contrats conclus après le 17 décembre 2009 en application de son article 28, ce qui n'est pas le cas en l'espèce puisque le contrat de travail de Monsieur G est conclu le 12 juin 2006.

³⁸ L'article 3 (« Liberté de choix ») du Règlement Rome I reprend quasi textuellement l'article 3 de la Convention de Rome ; l'article 8 (« Contrats individuels de travail ») reprend les principes de l'article 6 de la Convention ; et l'article 9 (« Lois de police ») reprend l'article 7 de la Convention de Rome.

Toutefois, comme le constate la doctrine, « *certaines modifications rédactionnelles ont été apportées au texte originel, dont notamment le critère de rattachement du lieu d'exécution habituelle du travail repris à l'article 8, § 2, qui est désormais défini plus largement comme le « pays dans lequel ou, à défaut, à partir duquel le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail* ». Cette évolution n'est pas sans rappeler celle qu'a connue le règlement Bruxelles Ibis sous l'influence des apports jurisprudentiels de la Cour de justice »³⁹.

28. Ainsi, selon les dispositions susmentionnées :

- 1° Le principe est la liberté du choix des parties quant au droit qu'elles souhaitent appliquer à leur contrat. Ce choix peut être explicite (via une clause) ou implicite mais certain.
- 2° Le choix des parties ne peut toutefois avoir pour conséquence de priver le travailleur, partie considérée comme socialement et économiquement faible, de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi applicable en vertu de l'article 6.1. de la Convention. Ainsi, « *En cas de loi choisie par les parties, le juge saisi d'un litige est donc confronté à l'exercice délicat de comparer le contenu des dispositions de cette loi avec le contenu des dispositions impératives de la loi objectivement applicable et de retenir, parmi celles-ci, l'application des dispositions les plus favorables au salarié* »⁴⁰. La loi objectivement applicable est déterminée selon l'article 6.2. de la Convention de Rome, soit les règles applicables à défaut de à savoir de choix des parties. Les dispositions impératives sont définies à l'article 3.3. de la Convention de Rome comme les dispositions auxquelles la loi de ce pays ne permet de déroger par contrat.
- 3° A défaut de choix des parties, il y a lieu de déterminer la loi applicable « *du pays où le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail* », et à défaut celle « *du pays où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur* », visant ainsi uniquement la conclusion du contrat.

Il est dérogé à ces deux règles de rattachement s'il résulte « *de l'ensemble des circonstances que le contrat de travail présente des liens plus étroits avec un autre pays, auquel cas la loi de cet autre pays est applicable* ». Ainsi, après avoir déterminé la loi applicable en se référant aux critères de rattachement du lieu d'exécution habituelle du travail ou du lieu d'embauche, il y aura lieu d'examiner si le contrat n'est pas lié de façon plus étroite à un autre Etat.

- 4° Enfin, quel que soit la loi applicable au contrat de travail, il y a lieu de vérifier si les lois de police du for sont respectées. S'agissant des lois de police, « *il s'agit des dispositions*

³⁹ A. MORTIER, « La résolution des conflits de juridictions et des conflits de lois en droit du travail », *Ors.*, 2015/7, p. 27.

⁴⁰ A. MORTIER, *op. cit.*, p. 28.

impératives dont le respect est considéré comme à ce point crucial pour la sauvegarde d'intérêts publics selon le droit national, qu'elles doivent être appliquées quelle que soit la loi applicable au contrat »⁴¹, définition désormais consacrée par l'article 9.1. du Règlement Rome I. La loi du for est définie comme « la loi du tribunal saisi ». La notion de loi de police doit être distinguée de celle de dispositions impératives, soit les « dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord », et doit être interprétée de façon plus stricte⁴².

29. S'agissant de l'application de l'article 6.2. de la Convention de Rome, il y a lieu de se référer à la **jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne**⁴³ reprise au point n°18 du présent arrêt qui consacre notamment la méthode indiciaire.

Rappelons toutefois particulièrement qu'en vertu de cette jurisprudence :

- la notion du « lieu d'accomplissement habituel du travail » de l'article 6.2.a) de la Convention de Rome doit être interprété de manière large ;
- le critère résiduel de l'article 6.2.b) de la Convention de Rome est d'interprétation stricte ;
- « *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* »⁴⁴.

En outre, s'agissant particulièrement la notion des « liens étroits » avec un autre pays que celui d'exécution habituelle du contrat ou, à défaut, celui de l'établissement d'embauche, repris dans la dérogation à l'article 6.2. *in fine* de la Convention de Rome, la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne précise que :

« 41 Parmi les éléments significatifs de rattachement, il convient, en revanche, de prendre notamment en compte le pays où le salarié s'acquitte des impôts et des taxes afférents aux revenus de son activité ainsi que celui dans lequel il est affilié à la sécurité sociale et aux divers régimes de retraite, d'assurance maladie et d'invalidité. Par ailleurs, la juridiction nationale doit également tenir compte de l'ensemble des circonstances de l'affaire, telles que, notamment, les paramètres liés à la fixation du salaire ou des autres conditions de travail.

42 Il résulte de ce qui précède que l'article 6, paragraphe 2, de la convention de Rome doit être interprété en ce sens que, même dans l'hypothèse où un travailleur accomplit le travail qui fait l'objet du contrat de travail de façon habituelle, pendant une longue

⁴¹ A. MORTIER et M. GRATIA, « Le transport routier international : détermination de la législation sociale applicable et problématiques de droit national », *Ors.*, 2015/10, p. 13.

⁴² Cour trav. Mons, 14 juin 2019, *J.L.M.B.*, 2019/34, p. 1622.

⁴³ Anciennement la Cour de justice des Communautés européennes.

⁴⁴ C.J.U.E., 15 décembre 2011, C-384/10 (VOOGSGEERD), www.curia.europa.eu.

période et sans interruption dans le même pays, le juge national peut écarter, en application du dernier membre de phrase de cette disposition, la loi applicable dans ce pays lorsqu'il ressort de l'ensemble des circonstances qu'il existe un lien plus étroit entre ledit contrat et un autre pays »⁴⁵.

30. Enfin, la cour n'est pas tenue par l'enseignement déduit des décisions des juridictions roumaines des 5 octobre 2017 et 18 décembre 2018 produites par la Société, étant donné qu'il y a lieu d'appliquer les dispositions légales en fonction de chaque élément propre à la cause et qu'ainsi la méthode indiciaire doit être examinée *in concreto*.

B. Application en l'espèce

31. Eu égard aux éléments soumis, la cour constate que :

- Il n'est pas contesté que les parties ont choisi le droit luxembourgeois pour régir leur contrat de travail. Si ce dernier ne reprend pas une clause explicite à cet égard, l'article 7 de ce contrat fait référence expressément à la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail en droit luxembourgeois (texte légal antérieur au Code du travail Luxembourgeois).
- Si le choix des parties s'est porté sur le droit luxembourgeois, ce choix ne peut porter atteinte aux dispositions impératives de la loi objectivement applicable, à savoir la loi du pays d'exécution habituelle du contrat ou, à défaut, la loi du pays de l'établissement d'embauche. Il résulte des développements repris ci-avant quant à la détermination des juridictions compétentes, développement parfaitement transposable pour déterminer la loi objectivement applicable, que la loi du pays dans lequel ou à partir duquel Monsieur G, en exécution de son contrat, a accompli habituellement son travail est incontestablement la Belgique.

Il s'agit ainsi du droit belge, loi du pays d'exécution habituelle du contrat de travail de Monsieur G. Rappelons que le fait que Monsieur G exerce son activité sur plusieurs territoires de l'Union européenne ne constitue pas un obstacle à la recherche du droit d'un Etat déterminé si un rattachement significatif peut être identifié avec cet Etat⁴⁶, ce qui est le cas en l'espèce.

- Toutefois, en vertu de la dérogation prévue à l'article 6.2. de la Convention de Rome, il y a lieu de vérifier si, au regard de l'ensemble des circonstances, le contrat de travail présente des liens plus étroits avec un autre pays que la Belgique, dérogeant ainsi à la loi du lieu d'exécution habituelle du contrat de travail. Il importe d'apprécier les éléments les plus significatifs à cet égard et non de tenir compte du seul nombre des éléments de rattachement à l'un ou l'autre pays.

⁴⁵ C.J.U.E., 12 septembre 2013, C-64/12 (SCHLECKER c. BOEDEKER), www.curia.europa.eu.

⁴⁶ C.J.U.E., 12 septembre 2013, C-64/12 (SCHLECKER c. BOEDEKER), point 36, www.curia.europa.eu.

Eu égard à l'ensemble des circonstances, la cour considère que le contrat de travail de Monsieur G ne présente pas de liens plus étroits avec un autre pays que la Belgique.

En effet, si la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne a précisé que des liens étroits peuvent découler du régime de taxation des revenus, de l'affiliation au régime de sécurité sociale, des régimes de retraite et de maladie invalidité, la cour précise également qu'il y a lieu de tenir compte de l'ensemble des circonstances, dont notamment les paramètres liés à la fixation du salaire ou des autres conditions de travail.

Encore faut-il que ces liens soient conformes aux dispositions légales européennes pour en tenir compte.

Or, s'agissant du régime de sécurité sociale, la cour relève que par une décision du 10 mai 2021, l'O.N.S.S. confirme avoir régularisé la situation de l'ensemble des travailleurs de la Société en les assujettissant au régime général de la sécurité sociale belge des travailleurs salariés pour la période du 1/2014 au 1/2017, compte tenu qu' *« en vertu du Règlement CE n°883/2004, les travailleurs qui résident en Belgique et qui accomplissent une activité substantielle sur le territoire belge doivent être assujettis au régime belge de sécurité sociale »*⁴⁷. Or, rappelons que Monsieur G est domicilié et réside en Belgique. La décision porte sur un changement de catégorie et non sur la régularisation qui est déjà intervenue auparavant. La cour considère dès lors que le fait que Monsieur G ait été assujetti au régime de sécurité sociale luxembourgeois ne peut être pris en compte comme un lien étroit étant donné que cet assujettissement était manifestement contraire au Règlement CE n°883/2004.

Par courrier du 4 mars 2021, l'O.N.S.S. a également informé Monsieur G qu'il avait été procédé à son assujettissement d'office pour ses prestations pour la Société pour la période du 01/01/2016 au 31/03/2017, en précisant que *« vous êtes entré en fonction avant le 1^{er} mai 2010 et vous bénéficiez de ce fait des dispositions transitoires du Règlement (CE) n°883/2004. Dès lors que vous résidez en Belgique et que vous exercez la part la plus importante de votre activité en Belgique (activité prépondérante), vous devez être assujetti au régime belge de sécurité sociale. En effet, lors d'un contrôle mené en date du 8 mai 2017, il a été constaté la présence de plusieurs chauffeurs, résidents belges, occupés par la société dont question ci-dessus sur les sites de différentes sociétés du Groupe JOST »*⁴⁸.

En conséquence, par courrier du 1^{er} avril 2021, le Centre Commun de la Sécurité Sociale luxembourgeoise a informé Monsieur G qu'elle a décidé d'annuler son

⁴⁷ Pièce n°29 du dossier de la Société.

⁴⁸ Pièce n°22 du dossier de Monsieur G.

affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise⁴⁹. La décision reprise en annexe de ce courrier adressé à la Société précise que « *Le CCSS a procédé à une analyse détaillée des documents fournis par l'O.N.S.S. et a constaté que les personnes concernées n'étaient pas à affilier à la sécurité sociale luxembourgeoise. Le CCSS a constaté que les certificats A1 ont été délivrés sur base d'informations incorrectes renseignées par vous sur les demandes d'obtention des certificats A1* ».

Face à ses documents, la Société n'apporte pas d'explication ou de précision quant à cette décision de l'O.N.S.S., en se limitant à remarquer que la période concernée n'est que d'une année et demie sur les 15 années d'occupation. La cour tient toutefois à rappeler qu'il existe des règles de prescriptions dont il y a lieu de tenir compte et que la régularisation opérée par l'O.N.S.S. par décision du 10 mai 2021 visant la période du 1^{er} trimestre 2014 au 1^{er} trimestre 2017.

En outre :

- S'agissant du régime fiscal des revenus, il n'est pas contesté que Monsieur G déclarait ses revenus en Belgique mais qu'il payait ses impôts au Luxembourg en application de la convention préventive de double imposition conclue entre la Belgique et le Grand-Duché du Luxembourg le 17 septembre 1970. Ce seul élément de l'imposition de ses revenus au Luxembourg n'est pas en soi révélateur de liens plus étroit avec le Grand-Duché du Luxembourg et ce d'autant plus que Monsieur G les déclare en Belgique. Il s'agit simplement de l'application d'une règle préventive de double imposition⁵⁰.
- Le seul fait que Monsieur G n'a jamais contesté l'application du droit luxembourgeois pendant l'exécution du contrat de travail ne constitue pas une preuve d'un lien étroit avec ce pays au sens de la convention de Rome mais uniquement que les parties avaient fait le choix du droit luxembourgeois, ce qui n'est pas contesté.
- Le fait que les fiches de salaires soient émises depuis le Luxembourg et que le salaire et les conditions de travail appliquées le soient en vertu du droit luxembourgeois, choix des parties de la loi applicable, est un élément à prendre en compte mais qui doit être mis en perspective avec l'ensemble des circonstances de la cause. Or, comme examiné ci-avant aux points 20 et suivants du présent arrêt, examen auquel la cour renvoie, il ressort des circonstances concrètes de l'occupation de Monsieur G que les liens les plus étroits sont établis avec la Belgique.

⁴⁹ Pièce n°23 du dossier de Monsieur G.

⁵⁰ Pièces n°2 à 5 du dossier de Monsieur G.

- Le fait que des élections sociales aient eu lieu en 2013 (sans donner d'informations sur les élections sociales postérieures) conformément à la législation luxembourgeoise (et pour lesquelles le vote par correspondance a été admis) et que le service des ressources humaines et le service des plannings soient situées au Luxembourg, ne permettent pas d'établir à suffisance que le contrat de travail de Monsieur G aurait des liens plus étroits avec le Luxembourg.
- Le fait d'envoyer ces certificats médicaux au siège de la Société au Luxembourg n'est pas plus pertinent compte tenu qu'il ressort des éléments que Monsieur G avertissait Monsieur Michel P., responsable du site de Battice pour ses absences. De même, il demandait ses congés à Monsieur Michel P. Ce dernier informait également la Société des difficultés rencontrées par les chauffeurs sur le terrain.
- Le fait que les examens de santé pratiqués par le médecin du travail conformément à la législation luxembourgeoise n'est pas en soi un élément démontrant un lien étroit avec le Luxembourg, il s'agit du respect d'une obligation légale dans le chef de l'employeur.
- Enfin, rappelons que Monsieur G n'a pas la nationalité luxembourgeoise, il n'y réside pas, et il n'apparaît d'aucun élément que Monsieur G se serait rendu au siège social de la Société, à l'exception de la signature de son contrat de travail et d'une réunion le 18 décembre 2019, faits qui sont toutefois contestés par ce dernier, et d'un entretien en janvier 2020.

Ainsi, à l'estime de la cour, la Société n'établit pas à suffisance que des liens plus étroits existeraient avec le Grand-Duché du Luxembourg.

Surabondamment, le fait que l'O.N.S.S. n'ait pas remis en cause le droit applicable choisi par les parties n'est pas pertinent : rappelons que l'O.N.S.S. a pour champ de compétence le droit de la sécurité sociale et que cet avis sur le droit applicable au contrat de travail ne reprend aucune analyse concrète de la situation et ne lie pas le juge.

Enfin, la cour estime également qu'elle dispose de suffisamment d'informations pour se prononcer sur la question du droit applicable eu égard aux éléments déposés par les parties à la suite de la mise en état de la présente cause. La demande à titre subsidiaire de Monsieur G concernant la tenue d'enquêtes ne se justifie pas.

32. Eu égard à ce qui précède, si le choix des parties s'est porté sur le droit luxembourgeois, il y a lieu de tenir compte des dispositions impératives de droit belge, Monsieur G exerçant habituellement son travail en Belgique, le contrat de travail ne présentant pas de liens plus

étroits avec le Grand-Duché du Luxembourg après examen de l'ensemble des circonstances concrètes de la relation de travail de Monsieur G et de la Société.

Les dispositions impératives de droit belge ou les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi belge sont dès lors applicables en l'espèce.

L'appel de Monsieur G est ainsi fondé sur ce point.

VII.3. Quant aux demandes de Monsieur G et des dispositions impératives en droit belge

33. Monsieur G demande, en application des dispositions impératives de droit belge, le paiement des sommes suivantes :

- une indemnité compensatoire de préavis,
- des arriérés de rémunérations pour des heures supplémentaires prestées,
- une amende civile forfaitaire,
- une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, et
- une indemnité au complément d'entreprise.

34. Si le droit belge s'applique en l'espèce, cette application se limite aux dispositions impératives du droit du travail belge permettant d'assurer au travailleur la protection assurée par ces dispositions.

Or, il est de jurisprudence constante que sont notamment considérés comme, à tout le moins, des dispositions impératives au sens de la Convention de Rome les dispositions de droit belge suivantes :

- Les articles 37 et 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, soit, en cas de licenciement par l'employeur⁵¹, les dispositions concernant les délais de préavis ou les indemnités compensatoires de préavis. Par ailleurs, « *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 ; elles obligent les employeurs pour les travailleurs qu'ils occupent habituellement en Belgique* »⁵² ;
- Les dispositions de la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération⁵³ ;

⁵¹ Cour trav. Bruxelles, 3 février 2010, *Chron. D.S.*, 2011, p. 391 ; Cour trav. Bruxelles, 16 septembre 2003, *Chron. D.S.*, 2006, p.76 ; Cour trav. Bruxelles, 12 octobre 2018, *R.A.B.G.*, 2019, p. 1073.

⁵² Cass., 27 mars 2006, S.01.0164.F, www.juportal.be.

⁵³ Cass., 4 décembre 1989, *J.T.T.*, 1990, p. 77 ; Cour trav. Bruxelles, 12 octobre 2018, *R.A.B.G.*, 2019, p.1073.

- La loi du 16 mars 1971 sur le travail⁵⁴ qui régleme la durée du travail.

35. Dans son arrêt du 14 juin 2019, la Cour du travail de Mons considère que « *très clairement, il résulte de l'article 6 de la Convention de Rome ainsi que de l'article 8 du règlement n°593/2008 du 17 juin 2008 (Rome I) que le travailleur peut, même en cas de choix du droit d'un autre Etat aux termes du contrat de travail, (...), invoquer les règles de protection de l'Etat dans lequel il a accompli habituellement son travail si les dispositions impératives de cet Etat lui sont plus favorables* », en rappelant auparavant qu'« *Afin de respecter l'esprit de la Convention, il conviendra cependant de rechercher les dispositions légales qui offrent la meilleure protection et d'assurer une comparaison de deux systèmes juridiques différents* ». La cour se rallie à ces constats.

Ainsi, tel qu'indiqué au point 28 du présent arrêt, une fois que la loi contractuellement choisie par les parties est déterminée ainsi que la loi objectivement applicable (ou la loi applicable par défaut en vertu de l'article 6.2. de la Convention de Rome), la cour doit vérifier que la première loi ne prive pas Monsieur G de la protection que lui assureraient les dispositions impératives de la seconde loi.

A cet effet, il s'impose de vérifier si les dispositions impératives de droit belge concernant la fin du contrat de travail, l'octroi du paiement d'arriérés de rémunération pour des heures supplémentaires, l'amende civile forfaitaire, l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et l'indemnité au complément d'entreprise sont plus favorables en garantissant une meilleure protection que les dispositions légales de droit luxembourgeois.

36. Or, en l'espèce, la cour constate que les parties discutent des demandes uniquement sous l'angle du droit belge et non du droit luxembourgeois, ce qui ne permet pas à la cour de vérifier si les dispositions impératives de droit belge sont effectivement plus favorables que celles du droit luxembourgeois.

Avant de statuer plus avant sur le fond de la cause, il convient dès lors que les parties s'expliquent sur :

- les dispositions légales applicables en droit luxembourgeois quant à ces différentes demandes et
- le caractère plus favorables des dispositions impératives de droit belge que celles de droit luxembourgeois y correspondantes.

Eu égard à ces constats, en application de l'article 775 du Code judiciaire, une **réouverture des débats** s'impose aux fins de permettre à chaque partie de s'expliquer sur les points repris ci-avant et ce dans le cadre du respect du principe du contradictoire.

⁵⁴ C. trav. Bruxelles, 4 mai 1993, *R.D.S.*, 1993, p.280.

37. Par ailleurs, s'agissant plus particulièrement de la demande de Monsieur G portant sur une indemnité compensatoire de préavis, la cour relève à ce stade que la Société et Monsieur G ne s'accordent pas sur la rupture du contrat de travail les liant :

- Monsieur G estime que la notification du préavis donné est nulle selon le droit belge et réclame une indemnité compensatoire de préavis, tandis que
- la Société considère que Monsieur G ayant poursuivi l'exécution de son contrat après la notification du préavis, il ne peut se prévaloir du congé avec effet immédiat au 30 juin 2020 ni d'une indemnité compensatoire de préavis. Elle estime en outre qu'en n'étant plus présent sur son lieu de travail à partir du 30 juin 2020, Monsieur G a rompu le contrat de travail. Enfin, elle estime qu'il devrait être considéré que la rupture est intervenue de commun accord.

Deux autres questions litigieuses sont également à examiner quant à la fin de la relation de travail :

- La qualification de « faux » des deux courriers des 16 et 20 décembre 2019 soutenue par Monsieur G, et
- L'ancienneté de Monsieur G : celui-ci estime qu'elle doit débuter en 1988 et non en 2006. A cet égard, la cour relève du document « mypension » déposé par Monsieur G qu'il a travaillé pour deux sociétés différentes entre 1988 et 2006 dont les noms sont repris dans le résumé de « la croissance continue de Jost Group » de l'article produit par Monsieur G⁵⁵.

Sur ces derniers points, la cour estime qu'elle ne dispose pas de suffisamment d'éléments pour trancher ces questions qui opposent les parties avec un degré suffisant de certitude.

38. Il est certes de doctrine et de jurisprudence constantes que la question de la charge de la preuve se confond avec celle du risque de la preuve.

Cette conception a du reste été récemment consacrée par la loi, puisque le 4^{ème} alinéa de l'article 8.4 du nouveau Code civil précise qu'« *en cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou les faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement* ».

Cela étant, lorsqu'il ne dispose pas de suffisamment d'éléments pour lui permettre de trancher le litige, le juge dispose également du pouvoir d'ordonner d'office toute mesure d'instruction.

⁵⁵ Pièce n°37 du dossier de Monsieur G.

Le cas échéant, il appartient au juge de limiter le choix de la mesure d'instruction et le contenu de cette mesure à ce qui est suffisant pour la solution du litige, à la lumière de la proportionnalité entre les coûts attendus de la mesure et l'enjeu du litige et en privilégiant la mesure la plus simple, la plus rapide et la moins onéreuse, conformément à l'article 875*bis* du Code judiciaire.

Parmi les mesures d'instruction envisageables, figure notamment la production de documents visée par l'article 877 du Code judiciaire dans les termes suivants :

« Lorsqu'il existe des indices sérieux et précis de la détention par une partie ou par un tiers, d'un document contenant la preuve d'un fait pertinent, le juge peut ordonner que ce document ou une copie de celui-ci certifiée conforme, soit déposé au dossier de la procédure. »

Parmi les mesures d'instruction que le juge peut ordonner, figure également la production d'attestations visée par l'article 961/1 du Code judiciaire dans les termes suivants :

« Lorsque la preuve testimoniale est admissible, le juge peut recevoir de tiers des déclarations, sous forme d'attestation, de nature à l'éclairer sur les faits litigieux dont ils ont personnellement connaissance ».

L'article 961/2 du Code judiciaire précise par ailleurs ce qui suit :

« Les attestations sont produites par les parties ou à la demande du juge. Le juge communique aux parties celles qui lui sont directement adressées.

Les attestations doivent être établies par des personnes qui remplissent les conditions requises pour être entendues comme témoin.

L'attestation contient la relation des faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il a personnellement constatés.

L'attestation mentionne les noms, prénoms, date et lieux de naissance et domicile de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles.

L'attestation indique en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales.

L'attestation est écrite, datée et signée de la main de son auteur. Celui-ci doit annexer, en original ou en photocopie, tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature ».

L'article 961/3 du Code judiciaire précise enfin que *« le juge peut toujours procéder à l'audition de l'auteur de l'attestation ».*

39. En l'espèce, la cour ne dispose clairement pas d'éléments suffisants pour lui permettre de trancher les deux questions litigieuses susmentionnées. Or, des éléments complémentaires utiles et pertinents existent assurément à ce propos, dont disposent nécessairement et/ou dont ont nécessairement connaissance les parties et qui devraient pouvoir être produits et/ou attestés par ceux-ci.

En effet, en ce qui concerne la question de l'ancienneté de Monsieur G, ce dernier dépose son extrait de carrière de pension duquel il ressort qu'il a travaillé dès 1988 pour la société TRANSPORTS INTERNATIONAUX W. HECK-LANSIVAL et ensuite pour la société GODARD & CIE. Il est également établi et non contesté que la société GODARD & CIE SA voit le jour en 1993 après une reprise des actifs de celle-ci par Monsieur Roland J. Ensuite, en 1998, la majorité des parts de la société TRANSPORTS INTERNATIONAUX W. HECK-LANSIVAL est acquise par la société GODARD & CIE SA. Ces sociétés font partie de l'histoire de Jost Group⁵⁶.

Or, la Société se contente de réfuter toute reprise d'ancienneté en l'absence de preuve des éléments constitutifs d'un transfert d'entreprise au sens de la CCT n°32 bis du 7 juin 1985 concernant notamment le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise. Elle n'explique pas les circonstances des acquisitions de ces sociétés bien qu'elle soit la mieux informée à cet égard et qu'elle soit tenue par un devoir de collaboration à l'administration de la preuve.

Le constat est le même en ce qui concerne la rupture du contrat de travail et la chronologie des faits en décembre 2019, mois au cours duquel les courriers des 16 et 20 décembre 2019 ont été signés pour réception par Monsieur G, ainsi qu'en janvier 2020.

Eu égard à ce qui précède, en application de l'article 877 du Code judiciaire, la cour estime qu'avant de trancher s'il échet ce point litigieux par application des seules règles relatives à la charge de la preuve, il s'impose d'inviter

- la **Société** à produire tous les documents dont elle dispose et/ou dont elle a connaissance, qui seraient de nature à permettre aux parties et à la cour de déterminer avec un degré raisonnable de certitude :
 - les **conditions d'acquisition de la société TRANSPORTS INTERNATIONAUX W. HECK-LANSIVAL** par la société GODARD & CIE SA en 1998,
 - ce qu'il est advenu de la **société GODARD & CIE SA** depuis, et si cette société n'existe plus, qu'est-il advenu de son personnel,
- les **parties** à produire tous les documents dont elle dispose et/ou dont elle a connaissance, qui seraient de nature à permettre aux parties et à la cour de déterminer avec un degré raisonnable de certitude **l'objet, les personnes présentes**

⁵⁶ Pièce n°37 du dossier de Monsieur G.

et le lieu des réunions qui se sont tenues les 18 décembre 2019 ainsi que le 7 janvier 2020 et de préciser si une autre réunion a eu lieu la semaine du 13 janvier 2020, tel que souhaité par Madame Anne-Isabelle G, HR Director JostGroup⁵⁷ ;

et ce, selon les modalités qui seront précisées plus avant au dispositif du présent arrêt.

VIII. DECISION DE LA COUR – DISPOSITIF DE L'ARRÊT

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR,**

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

Déclare l'appel principal et l'appel incident recevable ;

- S'agissant de la compétence des juridictions belges :

Déclare l'appel incident de la Société non fondé et confirme le jugement dont appel du 21 décembre 2022 en ce que le Tribunal du travail de Liège, division Verviers, s'est dit compétent pour statuer sur le litige ;

- S'agissant du droit applicable :

Déclare l'appel principal de Monsieur G fondé et réforme le jugement dont appel du 21 décembre 2022 ;

Dit, dès à présent pour droit, que les dispositions impératives de droit belge ou les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi belge sont applicables étant entendu, toutefois, qu'une réouverture des débats s'impose aux fins de permettre uniquement à chacune des parties de vérifier si les demandes de Monsieur G quant à une indemnité compensatoire de préavis, des arriérés de rémunération pour la prestation d'heures supplémentaires, une amende civile forfaitaire, une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et une indemnité au complément d'entreprise trouvent leur fondement dans des dispositions

⁵⁷ Pièce n°34 du dossier de Monsieur G.

impératives de droit belge plus favorables que les dispositions légales de droit luxembourgeois correspondantes et de s'en expliquer ;

Avant de dire plus avant droit sur le fond,

Ordonne une réouverture des débats en application de l'article 775 du Code judiciaire aux fins précisées sous le point 36 du présent arrêt, et

Invite les parties en application des articles 877 et 961/2 du Code judiciaire à déposer les documents repris sous le point 39 du présent arrêt étant par ailleurs précisé que :

- les pièces qui ne seraient pas déposées en original mais en copie et les relevés et décomptes à établir devront être certifiés conformes, datés et signés par chacune des parties intimées,
- et que les attestations demandées devront quant à elles être établies conformément à l'article 961/2 du Code judiciaire,

et ce dans le cadre du calendrier suivant :

- Monsieur G déposera ses conclusions et pièces au greffe pour le **10 mars 2025** après les avoir transmises à la Société ;
- La Société communiquera ses conclusions et pièces au greffe pour le **12 mai 2025** après les avoir transmises à Monsieur G ;

Refixe la cause devant la chambre 3-K de la Cour du travail de Liège, division Liège, siégeant salle C.O.B, au rez-de-chaussée de l'annexe sud du palais de justice, sise à 4000 Liège, place Saint-Lambert, 30, à l'audience du 25 septembre 2025 à 14 heures, pour 40 minutes de plaidoiries ;

Invite les parties à tenter de se concilier si faire se peut ;

Réserve à statuer pour le surplus ;

Et réserve les dépens.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Virginie RENARD, Conseiller faisant fonction de président,
Geneviève LARDINOIS, conseiller social au titre d'employeur,
Joachim SCHNEIDER, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de Joël HUTOIS, greffier,

Conformément à l'article 785 alinéa 1 du Code judiciaire, le président constate que Madame Geneviève LARDINOIS, conseiller social au titre d'employeur, et Monsieur Joachim SCHNEIDER, conseiller social au titre d'ouvrier, sont dans l'impossibilité de signer l'arrêt au délibéré duquel il ont participé,

ainsi que Monsieur Joël HUTOIS, Greffier, qui se trouve dans l'impossibilité de signer, conformément à l'article 785, alinéa 2 du code judiciaire

Virginie RENARD,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 3-E de la Cour du travail de Liège, division Liège, à l'Extension Sud du Palais de Justice, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **jeudi 9 janvier 2025**, par :

Virginie RENARD, conseiller faisant fonction de président
Nicolas PROFETA, greffier,

Virginie RENARD,

Nicolas PROFETA,