Publié sur *Lynxlex* (https://www.lynxlex.com)

Article 8 [Contrat de travail - Généralités]

1. Le contrat individuel de travail est régi par la loi choisie par les parties conformément à l'article 3. Ce choix ne peut toutefois avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi qui, à défaut de choix, aurait été applicable selon les paragraphes 2, 3 et 4 du présent article.

2. À défaut de choix exercé par les parties, le contrat individuel de travail est régi par la loi du pays dans lequel ou, à défaut, à partir duquel le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail. Le pays dans lequel le travail est habituellement accompli n'est pas réputé changer lorsque le travailleur accomplit son travail de façon temporaire dans un autre pays.

3. Si la loi applicable ne peut être déterminée sur la base du paragraphe 2, le contrat est régi par la loi du pays dans lequel est situé l'établissement qui a embauché le travailleur.

4. S'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat présente des liens plus étroits avec un autre pays que celui visé au paragraphe 2 ou 3, la loi de cet autre pays s'applique.

MOTS CLEFS: Contrat de travail
Loi applicable

Soc., 20 févr. 2019, n° 17-20532 et 17-20536

Pourvoi n° 17-20532 et 17-20536

Motifs : "Mais attendu qu'aux termes du contrat de travail conclu avec la société VLB, le salarié et cette société ayant expressément choisi de soumettre les relations de travail à la loi anglaise, seul le droit anglais est applicable à la demande de reconnaissance de la qualité éventuelle de co-employeur de la société GDP ; que les moyens fondés sur le droit français sont inopérants".

Mots-Clefs: Salarié
Clause de choix de loi (electio juris)
Co-emploi
Loi applicable

Soc., 7 nov. 2018, n° 16-27692 [Conv. Rome]

Pourvoi n° 16-27692

Motifs : "Vu les articles 3 et 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, applicable en la cause ;

Attendu que pour dire le licenciement de la salariée par la fondation sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que la convention n° 158 de l'OIT pose le principe dans son article 8 que le travailleur qui estime avoir fait l'objet d'un licenciement injustifié aura le droit de recourir contre cette mesure devant un organisme impartial tel qu'un tribunal et qu'il pourra être considéré comme ayant renoncé à exercer son droit de recourir contre le licenciement s'il ne l'a pas fait dans un délai raisonnable, qu'il s'ensuit que les délais de prescription et de forclusion sont à prendre en considération dans l'appréciation des mesures impératives attachées au licenciement dans un souci de protection du travailleur dans le rapport inégal qui existe avec son employeur, que le caractère impératif des dispositions relatives à la prescription en droit du travail français est confirmé par l'introduction dans le code du travail français, aux termes de la loi du 14 juin 2013, de l'article L. 1471-1 et que, le délai de prescription de vingt jours imposé au salarié par la loi espagnole pour contester un licenciement étant moins protecteur que le délai de prescription de la loi française qui était de cinq ans en vertu de l'article 2224 du code civil, au moment de la requête de la salariée devant la juridiction prud'homale parisienne, la loi espagnole doit être écartée et l'action en contestation du licenciement par la FABA, déclarée recevable ;

Qu'en statuant ainsi, alors que, dès lors que le salarié n'est pas privé du droit d'accès au juge, les règles de procédure aménageant les délais de saisine des juridictions du travail ne portent pas atteinte aux dispositions impératives de la loi française qui auraient été applicables en l'absence de choix d'une loi étrangère applicable au contrat de travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés;

Et sur le premier moyen, pris en ses trois premières branches, lesquelles sont recevables :

Vu les articles 3 et 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, applicable en la cause [...] ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que si la salariée avait exécuté habituellement ses contrats de travail en France, les lois belge et espagnole avaient été choisies par les parties, ce dont il résultait que celles-ci étaient seules applicables à la demande de reconnaissance de la qualité de coemployeurs, la cour d'appel a violé les textes susvisés".

Mots-Clefs: Contrat de travail
Conflit de lois
Co-emploi

Soc., 25 oct. 2011, n° 09-43536 [Conv. Rome]

Pourvoi n° 09-43536

Motifs : "(...) attendu que la cour d'appel a constaté que, malgré son détachement auprès d'une société espagnole avec laquelle elle était liée par un contrat de travail, Mme X... était demeurée sous la subordination effective de la société Cuisine solutions, qui avait en outre pris en charge sa rémunération ; qu'elle en a déduit à bon droit que la rupture du contrat unissant la salariée à la société Cuisine solutions demeurait soumise à la loi française, quelle que soit la loi applicable dans les relations avec la société de droit espagnol ; que le moyen n'est pas fondé".

Mots-Clefs: Convention de Rome
Contrat de travail
Loi applicable
Licenciement

Imprimé depuis Lynxlex.com

URL source:https://www.lynxlex.com/fr/text/rome-i-r%C3%A8gl-5932008/article-8-contrat-de-travail-g%C3%A9n%C3%A9ralit%C3%A9s/3417