

CJUE, 11 avr. 2019, Peter Bosworth et Colin Hurley, Aff. C-603/17 [Conv. Lugano II]

Aff. C-603/17, Concl. H. Saugmandsgaard Øe

Motif 33 : "(...) ainsi que l'a relevé M. l'avocat général au point 46 de ses conclusions, pas plus que les directives générales que reçoit un dirigeant social de la part des actionnaires de la société qu'il dirige quant à l'orientation des affaires de cette société, les mécanismes légaux de contrôle par les actionnaires ne caractérisent, en eux-mêmes, l'existence d'un lien de subordination, de telle sorte que la seule circonstance que des actionnaires ont le pouvoir de révoquer un dirigeant social ne saurait suffire aux fins de conclure à l'existence d'un tel lien".

Dispositif (et motif 35) : "Les dispositions du titre II, section 5 (articles 18 à 21), de la convention concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, signée le 30 octobre 2007, dont la conclusion a été approuvée au nom de la Communauté par la décision 2009/430/CE du Conseil, du 27 novembre 2008, doivent être interprétées en ce sens qu'un contrat liant une société à une personne physique exerçant les fonctions de dirigeant de celle-ci ne crée pas un lien de subordination entre ceux-ci et ne peut, dès lors, être qualifié de « contrat individuel de travail », au sens de ces dispositions, lorsque, même si l'actionnaire ou les actionnaires de cette société ont le pouvoir de mettre fin à ce contrat, cette personne est en mesure de décider ou décide effectivement des termes dudit contrat et dispose d'un pouvoir de contrôle autonome sur la gestion quotidienne des affaires de ladite société ainsi que sur l'exercice de ses propres fonctions".

Mots-Clefs: Compétence protectrice
Contrat de travail
Dirigeant
Convention de Lugano II

Concl., 24 janv. 2019, sur Q. préj. (UK), 20 oct. 2017, Peter Bosworth et Colin Hurley,

Aff. C-603/17

Aff. C-603/17, Concl. H. Saugmandsgaard Øe

Parties requérantes: Peter Boswoth et Colin Hurley

Partie défenderesse: Arcadia Petroleum e.a.

1) Quels sont les justes critères pour déterminer si une action formée par un employeur contre un travailleur ou un ancien travailleur (ci-après un «travailleur») est «en matière de» contrat individuel de travail au sens des dispositions du titre II, section 5 (articles 18 à 21), de la convention de Lugano ?

(1) Pour qu'une action d'un employeur à l'encontre d'un travailleur relève des dispositions des articles 18 à 21 [de la convention de Lugano], suffit-il que les comportements reprochés au dit travailleur auraient pu également faire l'objet d'une action de l'employeur fondée sur la violation par le travailleur des obligations résultant du contrat de travail individuel — même si l'action effectivement intentée par l'employeur ne s'appuie pas, ne reproche pas et n'invoque pas de violation d'un tel contrat mais repose (par exemple) sur l'un ou l'autre des griefs rapportés aux points 26 et 27 de l'exposé des faits et des questions?

(2) Subsidiairement, le juste critère est-il qu'une action par un employeur à l'encontre d'un travailleur ne relève des dispositions des articles 18 à 21 [de la convention de Lugano] que si l'obligation sur laquelle elle est fondée est effectivement une obligation résultant du contrat de travail? Dans l'affirmative, est-ce qu'il s'ensuit qu'une action fondée uniquement sur la violation d'une obligation née indépendamment du contrat de travail (et qui, le cas échéant, n'est pas une obligation «librement consentie» par le travailleur) tombe en dehors des dispositions de cette section 5?

(3) Si aucun de ces critères n'est juste, quel est alors le juste critère?

2) Si une société et une personne physique concluent un «contrat» (au sens de l'article 5, paragraphe 1, de la convention de Lugano), dans quelle mesure faut-il qu'existe un lien de subordination entre cette société et cette personne physique pour que ledit contrat soit un «contrat individuel de travail» pour les besoins de la section 5 [de ladite convention]? Une telle relation peut-elle exister lorsque cette personne physique est en mesure de décider (et décide effectivement) des clauses de son contrat avec cette société, exerce un contrôle autonome sur les opérations de gestion quotidienne de la société et l'exécution de ses propres obligations et que le ou les actionnaires de cette société ont le pouvoir de mettre fin à cette relation?

3) Si les dispositions du titre II, section 5, de la convention de Lugano ne sont applicables qu'aux seules actions qui, en l'absence desdites dispositions, relèveraient de l'article 5, paragraphe 1, de cette convention, quels sont les justes critères pour déterminer si une action relève dudit article 5, paragraphe 1 ?

(1) Le juste critère est-il qu'une action relève de l'article 5, paragraphe 1, si le comportement litigieux peut être considéré comme constitutif d'une violation d'une obligation contractuelle, même si, effectivement, l'action intentée par l'employeur n'invoque pas, ne reproche pas et n'allègue pas de violation des obligations contractuelles ?

(2) Subsidiatement, le juste critère est-il qu'une action ne relève de l'article 5, paragraphe 1 [de la convention de Lugano] que si l'obligation qui sert effectivement de base à la demande est une obligation contractuelle ? Dans l'affirmative, est-ce qu'il s'ensuit qu'une action uniquement fondée sur la violation d'une obligation née indépendamment du contrat (et qui, le cas échéant, n'est pas une obligation «librement consentie» par le défendeur) ne relève pas de l'article 5, paragraphe 1 ?

(3) Si aucun de ces critères n'est juste, quel est alors le juste critère ?

4) Dans des circonstances où :

(1) les sociétés A et B font partie d'un même groupe de sociétés ;

(2) le défendeur M. X exerce de fait les fonctions de mandataire social de ce groupe de sociétés (comme le faisait M. Bosworth pour le groupe Arcadia: exposé des faits, point 14); M. X est employé par une société du groupe, la société A (et est donc un travailleur de la société A) (comme c'était régulièrement le cas de M. Bosworth dans les conditions rapportés dans l'exposés des faits, point 15), et n'est pas, du point de vue du droit national, un employé de la société B ;

(3) la société A intente une action contre M. X, action relevant des articles 18 à 21 [de la convention de Lugano] ; et

(4) l'autre société du même groupe, la société B, intente également une action contre M. X pour les mêmes griefs que ceux servant de base à l'action intentée par la société A ;

quels sont les justes critères pour déterminer si l'action intentée par la société B relève de la section 5 [de la convention de Lugano] ? Notamment :

(1) la réponse à la question est-elle fonction de l'existence d'un «contrat individuel de travail», au sens de la section 5 [de la convention de Lugano] entre M. X et la société B et, dans l'affirmative, quels sont les justes critères permettant de constater l'existence d'un tel contrat de travail ?

(2) La société B doit-elle être considérée comme étant l'«employeur» de M. X pour les besoins du titre II, section 5, de la convention de Lugano ou est-ce que l'action qu'elle a intentée contre M. X [voir point 4, 4o), ci-dessus] relève des articles 18 à 21 [de la convention de Lugano] de la même manière que celle intentée par la société A contre M.

X relève de ces mêmes dispositions ? Notamment :

a) l'action intentée par la société B relève-t-elle de l'article 18 [de la convention de Lugano] uniquement si l'obligation sur laquelle elle se fonde est une obligation résultant du contrat de travail conclu entre la société B et M. X ?

b) Subsidiairement, cette action relève-t-elle de l'article 18 [de la convention de Lugano] si les griefs allégués dans la demande auraient été constitutifs d'une violation d'une obligation résultant du contrat de travail entre la société A et M. X ?

(3) Si aucun de ces critères n'est juste, quel est alors le juste critère ?

Conclusions de l'AG H. Saugmandsgaard Øe :

1) L'article 18, paragraphe 1, de la (...) (« convention de Lugano II »), doit être interprété en ce sens qu'un dirigeant social qui a tout contrôle et toute autonomie sur la gestion quotidienne des affaires de la société qu'il représente et l'exécution de ses propres fonctions, n'est pas subordonné à cette société et, partant, n'a pas avec celle-ci de « contrat individuel de travail », au sens de cette disposition. La circonstance que les actionnaires de ladite société ont le pouvoir de révoquer ce dirigeant ne remet pas en cause cette interprétation.

2) Une demande présentée par l'employeur à l'encontre du travailleur est « en matière de » contrat individuel de travail, au sens de l'article 18, paragraphe 1, de la convention de Lugano II dès lors qu'elle se rapporte à un différend né à l'occasion de la relation de travail, indépendamment des fondements juridiques matériels invoqués par l'employeur dans sa requête. En particulier, une demande en réparation intentée par l'employeur à l'encontre du travailleur relève du titre II, section 5, de cette convention dès lors que le comportement reproché se rattache, dans les faits, aux fonctions exercées par le travailleur.

3) Lorsque, au sein d'un groupe de sociétés, un travailleur a un contrat de travail, au sens du droit matériel, avec une société donnée, mais qu'il est attiré par une autre société, cette seconde société peut être considérée comme l'« employeur » du travailleur, aux fins des dispositions du titre II, section 5, de la convention de Lugano II, si :

– le travailleur accomplit ses fonctions, dans les faits, en faveur et sous la direction de la seconde société, ou

– la seconde société attire le travailleur pour un comportement commis à l'occasion de l'exécution de son contrat avec la première société.

MOTS CLEFS: Compétence protectrice
Contrat de travail
Matière contractuelle
Convention de Lugano II

Imprimé depuis Lynxlex.com

URL source: <https://www.lynxlex.com/fr/text/bruxelles-i-r%C3%A8gl-442001/cjue-11-avr-2019-peter-bosworth-et-colin-hurley-aff-c-60317-conv-lugano>