

Article 8 - Contrats individuels de travail

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.

CJUE, 8 déc. 2020, Hongrie c. Parlement européen et Conseil de l'Union européenne, Aff. C-620/18

Aff. C-620/18, Concl. M. Campos Sánchez-Bordona

Motif 179 : "(...) par leur nature et leur contenu, tant l'article 3, paragraphe 1, de la directive 96/71 modifiée, s'agissant des travailleurs détachés, que l'article 3, paragraphe 1 bis, de cette directive, s'agissant des travailleurs détachés pour une période, en général, supérieure à douze mois, constituent des règles spéciales de conflit de lois, au sens de l'article 23 du règlement « Rome I »."

Motif 180 : "En outre, comme le relève M. l'avocat général, au point 196 de ses conclusions, le processus d'élaboration du règlement « Rome I » démontre que l'article 23 de celui-ci recouvre la règle spéciale de conflit de lois qui était déjà prévue à l'article 3, paragraphe 1, de la directive 96/71, dès lors que, dans la proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I) [COM(2005) 650 final], du 15 décembre 2005, la Commission avait annexé une liste des règles spéciales de conflit de lois établies par d'autres dispositions du droit de l'Union, parmi lesquelles figurait cette directive."

Motif 181 : "Enfin, l'existence, à l'article 3, paragraphe 1 bis, de la directive 96/71 modifiée, d'une règle visant à prévenir la fraude en cas de remplacement d'un travailleur détaché par un autre travailleur détaché, effectuant la même tâche au même endroit, ne saurait remettre en cause la conclusion figurant au point 179 du présent arrêt, dès lors que, dans le cadre de la règle de conflit de lois constituée par cette disposition, il était loisible au législateur de l'Union de prévoir une règle destinée à éviter le contournement de l'obligation qu'il instituait."

Motif 182 : "Par conséquent, la première branche du cinquième moyen doit être écartée.

Motif 185 : "(...), ainsi qu'il ressort, en substance, du considérant 17 de la directive attaquée, la fixation des règles relatives à la rémunération relève en principe de la compétence des États membres, ceux-ci étant néanmoins tenus dans ce cadre d'agir dans le respect du droit de l'Union."

Motif 186 : "(...), et compte tenu également du large pouvoir d'appréciation rappelé aux points 112 et 113 du présent arrêt, il ne saurait être reproché au législateur de l'Union d'avoir méconnu les principes de sécurité juridique et de clarté normative en ayant, dans une directive de coordination des réglementations et des pratiques des États membres en matière de conditions de travail et d'emploi, renvoyé à la notion de « rémunération » telle qu'elle est déterminée par la législation ou les pratiques nationales des États membres."

Motif 187 : "Par conséquent, la seconde branche du cinquième moyen doit être écartée et, avec elle, ce moyen dans son ensemble."

Mots-Clefs: Loi applicable
Contrat de travail
Salarié
Droit de l'Union européenne

Recours (HU), 2 oct. 2018, Hongrie c. Parlement européen, Conseil de l'UE, Aff. C- 620/18

Aff. C-620/18

Partie requérante: Hongrie (représentants: M. Z. Fehér, M. M. Tátrai et G. Tornyai, agents)

Parties défenderesses: Parlement européen, Conseil de l'Union européenne

Conclusions

La requérante conclut à ce qu'il plaise à la Cour:

— annuler la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil, du 28 juin 2018, modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, à titre subsidiaire

— annuler la disposition de l'article 1er, point 2, sous a), de la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil, qui établit le texte du nouvel article 3, paragraphe 1, sous c), ainsi que troisième alinéa, de la directive 96/71/CE,

— annuler la disposition de l'article 1er, point 2, sous b), de la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil, qui établit le texte de l'article 3, paragraphe 1 bis, de la directive 96/71/CE,

— annuler l'article 1er, point 2, sous c), de la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil,

— annuler l'article 3, paragraphe 3, de la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil, et

— condamner le Parlement européen ainsi que le Conseil de l'Union européenne aux dépens.

Moyens et principaux arguments

Le gouvernement hongrois invoque cinq moyens à l'appui de son recours:

(...)

5. Cinquièmement, la directive attaquée est contraire au règlement (CE) n° 593/2008 (...), ainsi qu'aux principes de sécurité juridique et de clarté normative, car elle modifie l'application du règlement n° 593/2008 sans modifier le libellé de celui-ci et, de ce fait, engendre une incertitude juridique considérable quant à la bonne application du règlement; le caractère indéterminé de la notion de rémunération qui figure dans la directive attaquée et les incertitudes liées à son interprétation portent atteinte au principe de clarté normative et, par voie de conséquence, à celui de la sécurité juridique (cinquième moyen).

MOTS CLEFS: Loi applicable
Contrat de travail

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]

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 FABBA, 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

Article 8.1 [Contrat de travail - Choix de loi]

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.

MOTS CLEFS: Contrat de travail
Loi applicable
Loi d'autonomie
Clause de choix de loi (electio juris)
Ordre public

CJUE, 15 juil. 2021, DG et EH c. SC Gruber Logistics..., Aff. jtes C-152/20 et C?218/20

Aff. C-152/20 et C?218/20, Concl. M. Campos Sánchez-Bordona

Dispositif : "1) L'article 8, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 593/2008 (...), doit être interprété en ce sens que, lorsque la loi régissant le contrat individuel de travail a été choisie par les parties à ce contrat, et que celle-ci est différente de celle applicable en vertu des paragraphes 2, 3 ou 4 de cet article, il y a lieu d'exclure l'application de cette dernière, à l'exception des « dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord » en vertu de celle-ci, au sens de l'article 8, paragraphe 1, de ce règlement, dont peuvent, en principe, relever les règles relatives au salaire minimal.

2) L'article 8 du règlement n° 593/2008 doit être interprété en ce sens que :

– d'une part, les parties à un contrat individuel de travail sont considérées comme étant libres de choisir la loi applicable à ce contrat même lorsque les stipulations contractuelles sont complétées par le droit du travail national en vertu d'une disposition nationale, sous réserve que la disposition nationale en cause ne contraigne pas les parties à choisir la loi nationale en tant que loi applicable au contrat, et

– d'autre part, les parties à un contrat individuel de travail sont considérées comme étant, en principe, libres de choisir la loi applicable à ce contrat même si la clause contractuelle relative à ce choix est rédigée par l'employeur, le travailleur se bornant à l'accepter."

Mots-Clefs: Contrat de travail

Loi applicable

Loi d'autonomie

Ordre public

Clause de choix de loi (electio juris)

Q. préj. (RO), 30 mars 2020, DG, EH, Aff. C-152/20

Aff. C-152/20

Parties requérantes: DG, EH

Partie défenderesse: SC Gruber Logistics SRL

1) L'article 8 du règlement n° 593/2008 doit-il être interprété en ce sens que le choix de la loi applicable au contrat individuel de travail écarte l'application de la loi du pays dans lequel le salarié a accompli habituellement son travail ou [que] l'existence d'un choix de la loi applicable écarte l'application de l'article 8, paragraphe 1, seconde phrase, dudit règlement?

2) L'article 8 du règlement n° 593/2008 doit-il être interprété en ce sens que le salaire minimal applicable dans le pays où le salarié a accompli habituellement son travail constitue un droit qui relève des «dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi qui, à défaut de choix, aurait été applicable», au sens de l'article 8, paragraphe 1, seconde phrase,

dudit règlement?

3) L'article 3 du règlement n° 593/2008 doit-il être interprété en ce sens qu'il s'oppose à ce que l'indication dans le contrat individuel de travail des dispositions du code du travail roumain revienne à choisir la loi roumaine, alors qu'il est notoire en Roumanie qu'il existe l'obligation légale d'insérer cette clause relative au choix dans le contrat individuel de travail? En d'autres termes, l'article 3 du règlement n° 593/2008 doit-il être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des réglementations et à des pratiques nationales consistant à inclure obligatoirement dans les contrats individuels de travail la clause relative au choix de la loi roumaine?

MOTS CLEFS: Contrat de travail
Loi applicable
Clause de choix de loi (electio juris)
Ordre public

Soc., 8 déc. 2021, n° 20-14178

Pourvoi n° 20-14178

Motifs :

"Vu les articles 8 et 9, § 1 et § 2, du règlement (CE) n° 593/2008, du Parlement européen et du Conseil, du 17 juin 2008, sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I) :

(...)

9. Selon l'article 3, § 1, de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil, du 16 décembre 1996, concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, les États membres veillent à ce que, quelle que soit la loi applicable à la relation de travail, les entreprises établies dans un État membre qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale, détachent des travailleurs, conformément à l'article 1er, § 3, de cette directive, sur le territoire d'un État membre garantissent aux travailleurs détachés sur leur territoire les conditions de travail et d'emploi concernant les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos, la durée minimale des congés annuels payés, ainsi que les taux de salaire minimal, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires qui, dans l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté, sont fixées par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives et/ou par des conventions collectives.

10. Conformément au considérant 34 du règlement n° 593/2008, la règle relative au contrat individuel de travail que ce dernier prévoit ne devrait pas porter atteinte à l'application des lois de police du pays de détachement, prévue par la directive 96/71.

11. Pour condamner la société à payer au salarié [affecté au Qatar] certaines sommes à titre de dommages-intérêts en réparation de l'atteinte au repos, d'indemnité pour travail dissimulé,

d'indemnité pour contrepartie obligatoire en repos, de rappel d'heures supplémentaires et de droits à congés payés afférents, l'arrêt retient que la législation sur la durée du travail est constitutive en France d'une loi de police.

12. En statuant ainsi, alors que, en dehors des situations de détachement de travailleurs sur le territoire français, relevant de la directive 96/71, la législation française sur la durée du travail ne constitue pas une loi de police mais relève des dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord au sens de l'article 8, § 1, du règlement n° 593/2008, la cour d'appel a violé les textes susvisés."

Mots-Clefs: Contrat de travail
Loi applicable
Loi d'autonomie
Loi de police
Ordre public

Soc., 8 déc. 2021, n° 20-11738 [Conv. Rome]

Pourvoi n° 20-11738

Motifs :

"Sur le second moyen du pourvoi incident de l'employeur, qui est préalable

Enoncé du moyen

11. L'employeur [reproche à l'arrêt d'avoir appliqué le droit français et non le droit marocain, choisi par les parties] alors « que la comparaison entre le droit choisi et le droit applicable au titre de loi d'exécution du contrat s'effectue bloc par bloc ; qu'à supposer même que le droit français ait été applicable comme plus protecteur du salarié en tant qu'il assimilait, au titre des modes de rupture, la prise d'acte à un licenciement sans cause réelle et sérieuse, de toute façon, une fois ce constat opéré, le droit marocain, choisi par les parties, recouvrait son empire ; que les juges du fond devaient dès lors l'appliquer sauf à constater, au stade des droits indemnitaires, que le droit français assurait une protection non prévue par le droit marocain ; que faute de procéder de la sorte, les juges du fond ont violé l'article 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980. »

Réponse de la Cour

12. D'abord, la détermination du caractère plus favorable d'une loi doit résulter d'une appréciation globale des dispositions de cette loi ayant le même objet ou se rapportant à la même cause.

13. Ensuite, il résulte des dispositions de l'article 3-3 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles que les dispositions impératives d'une loi sont celles auxquelles cette loi ne permet pas de déroger par contrat.

14. Il ne peut être dérogé par contrat aux dispositions de la loi française en matière de rupture du contrat de travail. 15. La cour d'appel, qui a retenu que concernant la rupture du contrat de travail, le code du travail marocain ne prévoit pour le salarié, en son article 34, que l'hypothèse de la démission et qu'il énumère limitativement, en son article 40, les cas de fautes graves commises par l'employeur de nature à dire le licenciement abusif, si le salarié quitte son travail, en raison de l'une de ces fautes si elle est établie : « insulte grave, pratique de toute forme de violence ou d'agression dirigée contre le salarié, harcèlement sexuel, incitation à la débauche », en a exactement déduit que les dispositions impératives de la loi française en matière de rupture du contrat de travail, telles qu'interprétées de manière constante par la Cour de cassation, selon lesquelles la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié qui démontre l'existence d'un manquement suffisamment grave de son employeur pour empêcher la poursuite du contrat de travail, produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et ouvre droit à son profit au paiement des indemnités afférentes, étaient plus favorables.(...)

Sur le premier moyen, pris en sa cinquième branche, du pourvoi principal du salarié

Enoncé du moyen

22. Le salarié fait le même grief à l'arrêt, alors « qu'une convention collective étendue est applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans son champ d'application professionnel et territorial ; qu'en retenant, après avoir jugé le droit français applicable, qu'il n'était pas établi que la banque centrale populaire du Maroc ait souscrit à la convention collective nationale française des banques pour en écarter l'application, lorsque cette convention collective étant étendue, il importait seulement de déterminer si la banque entrait dans son champ d'application, la cour d'appel qui a statué par un motif inopérant, a violé les articles L. 2261-15 et L. 2261-16 du code du travail, ensemble l'article 1er de la convention collective nationale des banques. »

Réponse de la Cour

Vu les articles 3 et 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, les articles L. 2261-15 et L. 2261-19 du code du travail et le principe de séparation des pouvoirs :

23. D'abord, en vertu des deux premiers de ces textes, les règles d'application des conventions collectives étant fixées par des normes légales et impératives tendant à protéger les salariés, l'application du droit français emporte celle des conventions qu'il rend obligatoires.

24. Ensuite, en application des deux derniers de ces textes et du principe susvisé, lorsqu'il s'agit d'un accord collectif professionnel, l'arrêté d'extension suppose nécessairement, sous le contrôle du juge administratif, vérification de la représentativité dans ce champ des organisations syndicales et patronales signataires ou invitées à la négociation. Il en résulte que le juge judiciaire n'a pas à vérifier, en présence d'un accord professionnel étendu, que l'employeur, compris dans le champ d'application professionnel et territorial de cet accord, en est signataire ou relève d'une organisation patronale représentative dans le champ de l'accord et signataire de celui-ci.

25. Pour écarter l'application de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, s'agissant de l'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité compensatrice de préavis, l'arrêt retient que le salarié prétend à l'application des dispositions de la convention collective nationale française des banques mais qu'aucun élément ne permet de dire que la BCP y a souscrit.

26. En statuant ainsi, par des motifs inopérants, alors d'une part que l'application du droit français à la rupture du contrat de travail emporte, dans cette matière, celle des conventions qu'il rend obligatoires, d'autre part que la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 a été étendue par arrêté du 17 novembre 2004, ce dont il résulte qu'il lui appartenait de déterminer si la BCP entrait dans le champ d'application de cette convention collective, tel que défini par l'article 1er de celle-ci, la cour d'appel a violé les textes et le principe susvisé.

Mots-Clefs: Contrat de travail

Loi applicable

Loi d'autonomie

Lieu d'exercice habituel du travail

Ordre public

Convention de Rome

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

Pourvoi n° 17-20532 et 17-20536

Motifs : "[la cour d'appel ayant jugé que le contrat de travail de capitaine de navire de plaisance, soumis par les parties au droit anglais, était habituellement exercé en France, du fait que le salarié avait démontré avoir habité et payé ses impôts en France pendant la durée de l'emploi, et que les mouvements du bateau, les bons d'avitaillement, les factures de stationnement démontrent qu'il était basé sur un port français et qu'il s'y trouvait le plus souvent à l'exception de courtes périodes de location. Le moyen discutait essentiellement la localisation des liens les plus étroits ainsi que, sur le fondement d'une analyse doctrinale, le caractère plus favorable du droit français]

Mais attendu que le choix par les parties de la loi applicable ne peut avoir pour effet de priver le salarié de la protection que lui assurent les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi qui aurait été applicable à défaut de choix ;

Et attendu que la cour d'appel qui a, d'une part, fait ressortir au terme d'une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis que le pays où le salarié accomplissait habituellement son travail était la France et qui, d'autre part, après avoir procédé à leur comparaison en prenant en compte l'étude de doctrine du droit anglais produite, a retenu que les dispositions du droit du travail français régissant le licenciement sont plus favorables que celles de la loi anglaise choisie par les parties, en a exactement déduit que ce choix ne pouvait avoir pour effet de priver le salarié de la protection que lui assuraient les dispositions impératives de la loi française qui aurait été applicable à défaut de choix"

Mots-Clefs: Salarié
Clause de choix de loi (electio juris)

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 FABAs, 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., 1er févr. 2017, n° 15-23723 [Conv. Rome]

Pourvoi n° 15-23723

Motifs : "Qu'en se déterminant ainsi [en vérifiant le rattachement du contrat à la loi française, malgré le choix de la loi de Saint Vincent et Grenadine dans le contrat de travail], sans justifier en quoi les dispositions impératives de la loi française, dont font partie les dispositions du code du travail, celles relatives au contrat à durée déterminée et au licenciement, seraient plus protectrices que celles de la loi choisie par les parties dans le contrat de travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale".

Mots-Clefs: Contrat de travail
Clause de choix de loi (electio juris)
Salarié
Convention de Rome

Soc., 19 janv. 2017, n° 15-20095 [Conv. Rome]

Pourvoi n° 15-20095

Motifs : "Mais attendu qu'après avoir constaté que les parties avaient tacitement entendu se soumettre à la loi britannique et que ce choix résultait de façon certaine des dispositions du contrat de travail ainsi que des circonstances de son application, la cour d'appel a relevé, qu'au soutien de ses prétentions, le salarié se bornait à demander l'application de la loi française sans prétendre qu'elle était plus favorable que la loi britannique autrement qu'en matière de durée du travail mais que les demandes du salarié ne reposaient pas sur ces dernières dispositions ; qu'elle a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision (...).

Mots-Clefs: Contrat de travail
Loi applicable
Choix tacite
Convention de Rome
Lieu d'exercice habituel du travail

Soc., 18 févr. 2016, n° 14-21982 [Conv. Rome]

Pourvoi n° 14-21982

Motifs : "Attendu que pour écarter l'application de la loi californienne au profit de la loi française l'arrêt retient que les parties n'avaient pas expressément choisi la loi californienne pour régir leurs relations professionnelles et qu'à défaut de choix de la loi applicable, le contrat de travail présentait des liens de rattachement à la loi française plus étroits que ceux de la loi du lieu d'exécution ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le contrat d'engagement conclu à Los Angeles, stipulait qu'il relevait pour son application de « la législation locale », la cour d'appel a violé les textes susvisés [art. 1134 du code civil]".

Mots-Clefs: Contrat de travail
Loi applicable
Clause de choix de loi (electio juris)
Loi d'autonomie
Interprétation (d'un acte juridique)
Convention de Rome

Soc., 13 janv. 2016, n° 14-18566 [Conv. Rome]

Pourvoi n° 14-18566

Motifs : "Vu l'article 6§1 et §2 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 relative aux obligations contractuelles ;

Attendu que, pour dire le droit du Royaume-Uni exclusivement applicable aux demandes résultant de l'exécution et de la rupture du contrat de travail liant le salarié avec la société Liffe, l'arrêt retient que le contrat signé le 15 août 2001, rédigé en langue anglaise, mentionne expressément que le lieu d'exécution de la prestation de travail se situe à Londres bien que le salarié puisse être amené à travailler dans d'autres lieux en Europe et que le salarié ne conteste pas maîtriser parfaitement la langue anglaise dans laquelle s'effectue la prestation de travail ;

Qu'en se déterminant ainsi, par des motifs inopérants, sans rechercher dans quel Etat le salarié accomplissait habituellement son travail et, dans l'hypothèse où le salarié accomplissait

habituellement son travail en France, si les dispositions impératives du droit français en la matière n'étaient pas plus favorables que celles du droit du Royaume-Uni choisi par les parties dans le contrat de travail, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard du texte susvisé".

Mots-Clefs: Contrat de travail
Loi applicable
Loi d'autonomie
Lieu d'exercice habituel du travail

Doctrine:
BJS 2016. 250, note J.-P. Laborde

Soc., 28 oct. 2015, n° 14-16269 [Conv. Rome]

Pourvoi n° 14-16269

Motifs : "Attendu qu'aux termes de [l'article 6§1 de la Convention de Rome], 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 ; qu'il résulte des dispositions de l'article 3-3 de la Convention de Rome que les dispositions impératives d'une loi sont celles auxquelles cette loi ne permet pas de déroger par contrat ; qu'il ne peut être dérogé par contrat aux dispositions de la loi française concernant l'entretien préalable au licenciement ;

Attendu que, pour dire la loi belge applicable au contrat de travail liant le salarié à la société Laurent Perrier diffusion, la cour d'appel a retenu qu'il apparaît de l'appréciation globale des dispositions de la loi belge régissant les contrats de travail que la possibilité pour l'employeur de rompre le contrat aux torts du salarié et sans indemnités de rupture en cas d'abandon de poste-ce qui a été la procédure présentement mise en oeuvre-est encadrée précisément par des conditions de forme, notamment de mise en demeure, et de fond, en ce que l'employeur supportera la charge de prouver le caractère gravement fautif de l'attitude du salarié excluant la possibilité de poursuivre la relation contractuelle, qu'il s'évince à l'évidence du tout une protection d'ordre public pour le salarié équivalente à celle prévue par le droit français en matière de licenciement-les différences ne concernant que la forme de la procédure-étant rappelé, qu'en matière de faute grave, en droit français, la rupture est aussi privative des indemnités ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle a retenu par ailleurs qu'à défaut de choix de la loi belge le contrat avec la société Laurent Perrier diffusion présentait des liens plus étroits avec la France qu'avec la Belgique et qu'il aurait dû ressortir à l'application de la loi française et qu'en l'absence en droit belge de l'obligation pour l'employeur de procéder à un entretien préalable lors de la prise d'acte par ce dernier de la rupture du contrat de travail aux torts du salarié, la loi française était plus favorable, la cour d'appel a violé le texte susvisé".

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

Soc., 9 juil. 2015, n° 14-13497 [Conv. Rome]

Pourvoi n° 14-13497

Motifs: "Attendu que (...) selon [l'article 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980] le choix de la loi applicable par les parties à un contrat de travail ne peut avoir pour effet de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui lui serait applicable, à défaut de choix, en vertu du paragraphe 2 du même texte ; que selon ce paragraphe, le contrat est régi, à défaut de choix des parties : a) par la loi du pays où le travailleur accomplit habituellement son travail, 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;

Qu'en [écartant l'application de la loi française aux demandes formées par la salariée tant à l'encontre de la FABBA que de M. Y.], après avoir constaté que le lieu d'exécution habituel du travail était en France, sans rechercher, comme il lui était demandé, si les dispositions des lois belge et espagnole choisies par les parties et relatives aux différents chefs de demandes de la salariée, étaient plus protectrices que les dispositions impératives de la loi française qui aurait été applicable à défaut de ces choix, la cour d'appel a privé sa décision de base légale."

Mots-Clefs: Convention de Rome
Contrat de travail
Licenciement
Loi applicable
Lieu d'exercice habituel du travail

Doctrine:

JCP S 2015, n° 1395, note J.-Ph. Tricoit

Procédures 2015, comm. 298, obs. C. Nourissat

JCP 2015, n° 1004, obs. C. Nourissat

Dr. soc. 2015. 741, note L. Pailler

JS Lamy 2015, n° 395, note F. Taquet

Soc., 28 oct. 2014, n° 13-20025 [Conv. Rome]

Pourvoi n° 13-20025

Motifs : "Vu les articles 3 et 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 (...) ; que selon le second, le choix de la loi applicable par les parties à un contrat de travail ne peut avoir pour effet de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions de la loi qui lui serait applicable, à défaut de choix, en vertu du paragraphe 2 du présent article ; que selon ce paragraphe, le contrat est régi, à défaut de choix des parties : a) par la loi du pays où le travailleur accomplit habituellement son travail, 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 ;

Attendu que pour déclarer la loi française applicable aux demandes formées par M. X... à l'encontre de la société, l'arrêt retient que le contrat de travail a seulement prévu la mise à disposition du salarié auprès de la filiale canadienne, la société de droit français ayant continué au cours de cette mise à disposition de lui verser son salaire et de décider de ses augmentations et étant restée son seul employeur, que c'est la société de droit français qui a rompu le contrat de travail qui est rédigé en langue française, que les parties ont toutes les deux la nationalité française, que c'est pourquoi le contrat de travail présente des liens plus étroits avec la France, la commune intention des parties étant de voir ce contrat soumis à la loi française compte tenu du lien de subordination entre le salarié et la société de droit français, de la langue employée, le salaire étant toujours versé par la société Esterel technologies ;

Qu'en se déterminant ainsi, alors qu'elle avait constaté que M. X... et la société Esterel technologies avaient conclu un contrat de travail prévoyant que la loi canadienne serait applicable, sans relever en quoi cette loi était moins protectrice que la loi française revendiquée par le salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des textes susvisés".

Mots-Clefs: Contrat de travail
Loi applicable
Clause de choix de loi (electio juris)

Doctrine:
RTD eur. 2015. 348-16, obs. C. Pellegrini

Soc., 26 mars 2013, n° 11-25580 [Conv. Rome]

Pourvoi n° 11-25580

Motifs : "Vu les articles 3 et 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980, ensemble les principes posés par la convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail sur le licenciement adoptée à Genève le 22 juin 1982 et entrée en vigueur en France le 16 mars 1990 et la dérogation prévue en son article 2 § 2 b) ;

Attendu que, pour débouter M. X... de ses demandes relatives à la rupture de son contrat de travail, la cour d'appel énonce qu'il n'existait aucune disposition d'ordre public en droit français interdisant, au moment de la rupture du contrat de travail intervenue en 2006, une période d'essai d'un an, et qu'ainsi le salarié ne peut solliciter l'application d'aucune disposition impérative de la loi française pouvant sur ce point se substituer à la loi irlandaise à laquelle le contrat de travail était soumis ;

Qu'en statuant ainsi, après avoir constaté que, pendant l'intégralité de la durée de la relation contractuelle, le contrat de travail avait été exécuté en France, et alors que les dispositions de l'article 2 de la convention n° 158 de l'OIT constituent des dispositions impératives et qu'est déraisonnable, au regard des exigences de ce texte, une période d'essai dont la durée, renouvellement inclus, atteint un an, la cour d'appel a violé les dispositions susvisées".

Mots-Clefs: Contrat de travail

Loi applicable

Clause de choix de loi (electio juris)

Licenciement

Convention internationale

Doctrine:

D. 2014. 1059, obs. H. Gaudemet-Tallon

JDI 2014. 148, comm. 2, obs. J. Burda

Dr. soc. 2013. 457, obs. J. Mouly

Dr. soc. 2013. 576, chron. S. Tournaux

JCP S 2013. 1292, note J. -Ph. Tricoit

JCP E 2013. 1413, note S. Prieur

Soc., 29 janv. 2013, n° 11-28041 [Conv. Rome]

Pourvoi n° 11-28041

Motifs : "(...) attendu (...) que la cour d'appel a jugé qu'il ressort tant du contrat de travail en date du 31 janvier 2000 que de l'acte unilatéral écrit par M. X le 23 mai 2002, intitulé "certificación", que la loi choisie à ce titre par les parties était la loi mexicaine ;

Attendu, ensuite, qu'il ne résulte pas des pièces et de la procédure qu'il a été soutenu devant la cour d'appel que l'application des dispositions de la loi mexicaine en ce qui concerne la validité de la transaction [par laquelle l'Etat mexicain s'était engagé à verser à M. X la somme de 12 275,47 euros au titre de la rupture de son contrat de travail et en contrepartie de la renonciation à toute action] était contraire à l'ordre public international du for au sens des articles 3 § 3 et 6 § 1 de la Convention de Rome".

Mots-Clefs: Convention de Rome

Contrat de travail

Loi applicable

Licenciement

Ordre public

Soc., 29 sept. 2010, n° 09-68.851, n° 09-68.852, n° 09-68.853, n° 09-68.854 et n° 09-68.855 [Conv. Rome]

Pourvois n° 09-68.851, n° 09-68.852, n° 09-68.853, n° 09-68.854 et n° 09-68.855

Motifs : "Sur le premier moyen commun aux pourvois : (...)

Mais attendu, d'abord, que, s'agissant de rechercher, par application de l'article 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 relative aux obligations contractuelles, la loi qui aurait été applicable à défaut de choix exercé en application de l'article 3, c'est à celui qui prétend écarter la loi du lieu d'accomplissement habituel du travail de rapporter la preuve que le contrat présente des liens plus étroits avec un autre pays ;

Attendu, ensuite, que les éléments caractérisant les relations entre les parties, mais résultant de l'application d'une loi choisie par elles, ne pouvant être retenus pour rattacher le contrat à une loi autre que celle de son lieu d'exécution, c'est après les avoir écartés à bon droit que la cour d'appel a pu retenir que les contrats de travail ne présentaient pas de liens étroits avec un pays autre que la France de sorte que les salariés devaient bénéficier de la protection des dispositions impératives de la loi française dont elle a fait ressortir le caractère plus favorable ; qu'il s'ensuit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le deuxième moyen commun aux pourvois Z 09-68.851, A 09-68.852, B 09-68.853 et C 09-68.854 :

Attendu que la société CGS fait grief aux arrêts de faire application des dispositions de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien et de la condamner à verser une indemnité conventionnelle de licenciement, une prime d'ancienneté et une gratification, alors, selon le moyen, qu'il résulte des articles 3 et 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 que, par principe, la loi applicable au contrat de travail est celle choisie par les parties, sauf si son application a 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*» ; qu'une convention collective nationale ne constituait pas une disposition légale impérative au sens de l'article 6 de la Convention de Rome du 18 juin 1980 ; qu'en faisant néanmoins application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien au prétexte qu'il y aurait eu lieu de faire application des protections offertes par les dispositions impératives de la loi française, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Mais attendu que les règles d'application des conventions collectives étant fixées par des normes légales et impératives tendant à protéger les salariés, l'application du droit français emporte celle des conventions qu'il rend obligatoires ;

Et sur le troisième moyen propre aux pourvois Z 09-68.851, A 09-68.852, B 09-68.853 et C 09-68.854 :

Attendu que la société CGS fait grief aux arrêts d'ordonner le remboursement aux organismes concernés des indemnités chômage dans la limite de six mois, alors, selon le moyen, que lorsque par application de la Convention de Rome du 19 juin 1980 les parties ont convenu qu'un contrat de travail est soumis à une législation, le droit applicable à défaut d'un tel choix ne peut retrouver application que dans l'intérêt du salarié qui ne doit pas être privé des protections impératives qu'il lui accorde ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que les parties avaient choisi de soumettre leur relation de travail au droit suisse ; qu'en faisant néanmoins application de l'article L. 1235-4 du code du travail français, bénéficiant aux organismes sociaux français et qui n'accorde pas aux salariés une protection impérative, la cour d'appel a violé les articles 3 et 6 de la Convention de Rome et par fausse application l'article L. 1235-4 du code du travail ;

Mais attendu que la clause d'un contrat de travail soumettant les relations entre les parties à une loi étrangère ne peut être opposée aux organismes visés à l'article L. 1235-4 du code du travail dans le cas où ils seraient tenus d'indemniser les salariés licenciés bénéficiant des dispositions impératives et plus favorables de la loi française ; que le moyen n'est pas fondé (...)"

Mots-Clefs: Contrat de travail
Loi applicable
Loi d'autonomie

Ordre public

Lieu d'exercice habituel du travail

Convention de Rome

Doctrine:

Rev. crit. DIP 2011. 72, note F. Jault-Seseke

Dr. soc. 2011.209, obs. P. Chaumette

Dr. ouvrier 2011. 123, obs. V. Lacoste-Mary

D. 2011. 2434, obs. L. d'Avout

Soc., 12 juil. 2010, n° 07-44655 [Conv. Rome]

Pourvoi n° 07-44655

Motifs : "Vu les articles 3, paragraphe 3 et 6, paragraphe 1 de la Convention de Rome du 19 juin 1980;

Attendu 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 ;

Attendu que pour dire la loi française applicable au litige, l'arrêt constate que, permettant au salarié de contester son licenciement en justice pendant trente ans, elle est plus favorable que la loi espagnole choisie par les parties, qui limite ce délai à vingt jours, et retient que ce choix ne pouvait avoir pour effet de priver le salarié de la protection que lui assuraient les dispositions impératives de la loi française qui auraient été applicables à défaut d'option, M. X... accomplissant habituellement son travail en France ; Qu'en statuant ainsi, alors que le salarié n'était pas privé du droit d'accès au juge et que, dès lors, le délai de procédure, non contraire à l'ordre public international, qui lui était imposé par la loi espagnole pour saisir la juridiction compétente, ne le privait pas de la protection d'une disposition impérative de la loi française, la cour d'appel a violé les textes susvisés".

Mots-Clefs: Contrat de travail

Licenciement

Clause de choix de loi (electio juris)

Loi applicable

Ordre public

Doctrine:

Rev. crit. DIP 2011. 72, note F. Jault-Seseke

Dr. soc. 2011. 212, obs. M. Keller

D. 2011. Pan. 1374, obs. F. Jault-Seseke

JDI 2011. 600, note V. Parisot

JCP S 2010. n° 41. 1409, note S. Brissy

Europe 2010, Chron. 2, obs. F. Baron

Soc., 27 mai 2009, n° 08-41908 [Conv. Rome]

Pourvoi n° 08-41908

Motifs : "Mais attendu, (...), que la cour d'appel relève que la salariée, qui effectuait son travail en dehors de tout établissement, était liée à la société qui a son siège à Chicago par un contrat rédigé en langue anglaise signé dans cette ville qui renvoyait aux règles concernant la rémunération et les conditions d'emploi définies par la convention collective de l'Association of flight Attendants (AFA) qui fait partie intégrante du droit américain ; qu'appréciant souverainement les éléments de fait soumis à son examen, elle a pu en déduire qu'il résultait de l'ensemble de ces circonstances que les parties avaient entendu soumettre ce contrat à la loi des Etats-Unis d'Amérique".

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

Doctrine:

RD transp. 2010. Comm. 16, note St. Carré

RJS 2009. 859

Soc., 14 mars 2007, n° 05-44994 [Conv. Rome]

Pourvoi n° 05-44994

Motifs : "Mais attendu que selon l'article 3 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 (...), le contrat est régi par la loi choisie par les parties ; que selon l'article 6 1 de cette même Convention, 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 ;

Et attendu qu'ayant relevé que les contrats signés par M. X... stipulaient qu'ils seraient régis chacun par la loi du pays où il devait accomplir son travail et qu'au soutien de ses prétentions le salarié se bornait à demander l'application de la loi française en ses dispositions impératives sans prétendre qu'elle était plus favorable que les lois étrangères, la cour d'appel a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision [d'avoir débouté les demandes en paiement de diverses sommes pour le travail accompli à l'étranger]".

Mots-Clefs: Contrat de travail
Loi applicable
Clause de choix de loi (electio juris)

Doctrine:
JCP 2008. I. 112, obs. M. Nadaud

Soc., 12 nov. 2002, n° 99-45821 [Conv. Rome]

Pourvois joints n° 99-45821 et 99-45888

Motifs : "Vu les articles 3-3 et 6-1 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles et l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

Attendu qu'il résulte des deux premiers textes que le choix par les parties de la loi applicable au contrat de travail ne peut avoir pour effet de priver le salarié de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui serait applicable à défaut de choix et que ces dispositions impératives sont celles auxquelles cette loi ne permet pas de déroger par contrat ;

Qu'en [rejetant la demande de Mme X, en application des dispositions de la loi autrichienne] alors que le texte du droit français qui prévoit la condamnation de l'employeur à des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse auquel il ne peut être dérogé par contrat, n'a pas d'équivalent en droit autrichien et n'a pas le même objet ou la même cause que les indemnités de préavis et de licenciement, la cour d'appel a violé les textes susvisés".

Mots-Clefs: Convention de Rome
Contrat de travail
Loi applicable
Clause de choix de loi (electio juris)

Doctrine:

Rev. crit. DIP 2003. 446, note F. Jault

RDC 2003. 206, obs. P. Deumier

D. 2004. 661, obs. J.-G. Mahinga

RLDA 2003. 57, obs. L. Costes

Dr. soc. 2003. 339, note M.-A. Moreau

JDI 2001. 131, note S. Dion

Article 8.2 [Contrat de travail - Lieu d'exercice habituel du travail]

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.

MOTS CLEFS: Contrat de travail
Loi applicable
Lieu d'exercice habituel du travail

CJUE, 12 sept. 2013, Anton Schlecker, Aff. C-64/12 [Conv. Rome]

Aff. C-64/12, Concl. M. Wahl

Motif 37 : "(...), il ressort de la jurisprudence de la Cour que la juridiction de renvoi peut prendre en considération d'autres éléments de la relation de travail, lorsqu'il apparaît que ceux portant sur l'un ou l'autre des deux critères de rattachement édictés à l'article 6, paragraphe 2, de la convention de Rome, conduisent à considérer que le contrat présente des liens plus étroits avec un État autre que celui résultant de l'application des critères figurant à l'article 6, paragraphe 2, sous a), respectivement, sous b), de cette convention (voir, en ce sens, arrêt

Voogsgeerd, précité, point 51)".

Motif 38 : "Cette interprétation se concilie également avec le libellé de la nouvelle disposition sur les règles de conflit relatives aux contrats de travail, introduite par le règlement Rome I, qui n'est toutefois pas applicable dans l'affaire au principal *ratione temporis*. En effet, selon l'article 8, paragraphe 4, de ce règlement, s'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat présente des liens plus étroits avec un autre pays que celui visé aux paragraphes 2 ou 3 de cet article, la loi de cet autre pays s'applique (voir, par analogie, arrêt Koelzsch, précité, point 46)".

Motif 40 : "[Dans la mise en œuvre de la clause d'exception], la juridiction de renvoi doit tenir compte de l'ensemble des éléments qui caractérisent la relation de travail et apprécier celui ou ceux qui, selon elle, sont les plus significatifs. Ainsi que la Commission l'a mis en exergue et que M. l'avocat général l'a indiqué au point 66 de ses conclusions, le juge appelé à statuer sur un cas concret ne saurait cependant automatiquement déduire que la règle énoncée à l'article 6, paragraphe 2, sous a), de la convention de Rome doit être écartée du seul fait que, par leur nombre, les autres circonstances pertinentes, en dehors du lieu de travail effectif, désignent un autre pays".

Motif 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".

Dispositif (et motif 44) : "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 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 du pays d'accomplissement habituel du travail lorsqu'il ressort de l'ensemble des circonstances qu'il existe un lien plus étroit entre ledit contrat et un autre pays".

Mots-Clefs: Contrat de travail

Loi applicable

Lieu d'exercice habituel du travail

Clause d'exception

Impôt

Taxe

Sécurité sociale

Convention de Rome

CJUE, 15 déc. 2011, Jan Voogsgeerd, Aff. C-384/10 [Conv. Rome]

Motif 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)".

Motif 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".

Motif 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 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".

Mots-Clefs: Convention de Rome
Contrat de travail
Loi applicable
Lieu d'exercice habituel du travail

Doctrine française:

D. 2012. 1228, obs. H. Gaudemet-Tallon

D. 2012. 1439, obs. H. Kenfack

Rev. crit. DIP 2012. 648, note E. Pataut

Europe 2012. n° 114, obs. L. Idot

Dr. soc. 2012. 315, obs. P. Chaumette

JDI 2012. 597, note V. Parisot

RDT 2012. 115, obs. F. Jault-Seseke

DMF 2012. 227, note P. Chaumette

RJS 2012. 264, obs. J. -Ph. Lhernould

CJUE, 15 mars 2011, Heiko Koelzsch, Aff. C-29/10 [Conv. Rome]

Aff. C-29/10, Concl. V. Trstenjak

Motif 32 : "(...) il convient de relever, ainsi que l'a souligné à juste titre la Commission européenne, que ce critère doit être interprété de manière autonome, dans le sens que le contenu et la portée de cette règle de renvoi ne peuvent pas être déterminés sur la base du droit du juge saisi, mais doivent être établis selon des critères uniformes et autonomes pour assurer à la convention de Rome sa pleine efficacité dans la perspective des objectifs qu'elle poursuit (voir, par analogie, arrêt du 13 juillet 1993 Mulox IBC, C?125/92, Rec. p. I?4075, points 10 et 16)".

Motif 45 : "Selon la jurisprudence de la Cour, citée au point 39 du présent arrêt, qui reste pertinente dans l'analyse de l'article 6, paragraphe 2, de la convention de Rome, lorsque les prestations de travail sont exécutées dans plus d'un État membre, le critère du pays de l'accomplissement habituel du travail doit faire l'objet d'une interprétation large et 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."

Dispositif : "L'article 6, paragraphe 2, sous a), de la convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles, ouverte à la signature à Rome le 19 juin 1980, 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".

Mots-Clefs: Convention de Rome
Contrat de travail
Loi applicable
Lieu d'exercice habituel du travail

Doctrine française:

D. 2012. 1228, obs. H. Gaudemet-Tallon

Rev. crit. DIP 2011. 447, note F. Jault-Seseke

RTD civ. 2011. 314, obs. P. Remy-Corlay

RTD eur. 2011. 476, obs. E. Guinchard

Europe 2011, n° 205, obs. L. Idot

JCP 2011, n° 664, note D. Martel

D. 2011. 2438, L. d'Avout

JDI 2012. 187 note C. Brière

RJS 2011. 444, note J.-Ph. Lhernould

RDT 2011. 531, obs. V. Lacoste-Mary

RLDA 2011. 61, obs. C. Nourissat

JCP S 2011, n° 20, obs. E. Jeansen

Dr. soc. 2011. 849, note E. Grass

Soc., 5 déc. 2018, n° 17-11224

Pourvoi n° 17-11224

Motifs : "Vu l'article 8, §§ 1 et 2, du règlement (CE) (...) (Rome I) ; (...)

Attendu que pour dire le droit danois exclusivement applicable aux demandes du salarié, l'arrêt retient que les parties sont convenues par contrat de soumettre leur relation de travail à la loi danoise, que le contrat de travail du salarié ne prévoit pas de lieu de travail, qu'il y est seulement spécifié sa qualité de directeur d'hôtel et annexé une description de poste sans que n'y figure une affectation dans l'un quelconque des hôtels gérés par la société, que la société produit aux débats le formulaire E 101 qui, au sein de l'Union européenne, permet de présumer du détachement du salarié, que ce formulaire concerne le salarié pour la période du 20 mars 2010 au 20 février 2011, l'employeur y ayant indiqué que le salarié est détaché en France, à l'hôtel Gustavia, à Chamonix, que par courriel du 10 avril 2011, M. Z..., directeur des

ressources humaines de la société, a adressé au salarié un document à remplir pour le renouvellement de son détachement, que ce document, signé par le salarié le 15 mai 2011, a pour intitulé « accord de détachement à durée déterminée », et précise en son paragraphe 1 qu'il « constitue un addendum au contrat de travail », que si le salarié, qui a la double nationalité française et suédoise, a disposé d'un logement en France jusqu'à la date de son licenciement, ce pays n'était pas celui où il avait ses principaux centres d'intérêt dans la mesure où antérieurement à son embauche et postérieurement à son licenciement il avait habité la ville de Stockholm, qu'il était payé non pas en euros mais en couronnes danoises, que dès lors, le salarié n'accomplissait son travail en France que de manière temporaire dans le cadre d'un détachement et ne remplissait pas les conditions de l'article 8, paragraphe 2, du règlement n° 593/2008 ;

Qu'en statuant ainsi par des motifs impropres à caractériser la nature temporaire du travail accompli en France par le salarié et alors que la délivrance d'un certificat E 101 par l'organisme de sécurité sociale d'un État membre de l'Union européenne n'a d'effet qu'à l'égard des régimes de sécurité sociale, en application de l'article 1er du règlement CE n° 1408/1971 du 14 juin 1971 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, alors applicable, la cour d'appel a violé le texte susvisé ; (...).

Mots-Clefs: Contrat de travail
Lieu d'exercice habituel du travail
Droit de l'Union européenne

Soc., 19 janv. 2017, n° 15-22835 [Conv. Rome]

Pourvoi n° 15-22835

Motifs : "Vu l'article 6 § 2, a de la Convention de Rome du 19 juin 1980 ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé le 5 février 2007 par la société Sisu Capital limited, société de droit anglais, en qualité de directeur d'investissement ; que par avenant à son contrat de travail, du 10 juillet 2009, le lieu principal de son contrat de travail, qui était dans les locaux de la société à Londres, a été fixé à son domicile, à Paris ; que le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail le 15 juillet 2011 ;

Attendu que pour dire la loi anglaise applicable à la relation contractuelle, l'arrêt, après avoir exposé que par avenant du 10 juillet 2009 au contrat de travail du salarié, il avait été stipulé que le lieu de travail de celui-ci était "à (son) domicile à Paris et quand (il travaillerait) à Londres, dans les locaux de l'entreprise (...), mais (qu'il serait) appelé à voyager là où la société mène ses affaires à l'intérieur et hors de France ou d'accomplir (ses) responsabilités et devoirs à tout autre endroit où la société (le lui) demandera de façon raisonnable de temps en temps", retient que les fonctions du salarié impliquaient de nombreux déplacements professionnels non seulement en France mais aussi en Allemagne et en Pologne et que celui-

ci devait, en outre, se rendre fréquemment à Londres, où se trouvait le centre de décision, siège et unique établissement de la société, pour rendre compte de son activité ; qu'enfin il travaillait en liens étroits avec son supérieur hiérarchique et ses collaborateurs, lesquels travaillaient depuis le Royaume-Uni ;

Qu'en se déterminant ainsi, la cour d'appel, qui a constaté que le lieu de travail du salarié était contractuellement fixé à Paris, sans relever d'éléments dont il serait résulté que le lieu habituel d'exécution du contrat de travail n'aurait pas été la France, n'a pas donné de base légale à sa décision (...)".

Mots-Clefs: Loi applicable
Contrat de travail
Lieu d'exercice habituel du travail

Soc., 13 oct. 2016, n° 15-16872 [Conv. Rome]

Pourvoi n° 15-16872

Motifs : "Vu l'article 6 § 2 de la convention de Rome sur la loi applicable aux obligations contractuelles ;

Attendu qu'il résulte de l'article 6, paragraphe 2, de la convention de Rome sur la loi applicable aux obligations contractuelles, qu'à défaut de choix d'une loi exercé par les parties, le contrat de travail est régi par la loi du pays où le travailleur, en exécution du contrat de travail, accomplit habituellement son travail, 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; que, dans son arrêt du 12 septembre 2013 (CJUE, Schlecker, aff. C-64/12), la Cour de justice de l'Union européenne a jugé qu'il appartient à la juridiction de renvoi de procéder à la détermination de la loi applicable au contrat en se référant aux critères de rattachement définis à l'article 6, paragraphe 2, premier membre de phrase, de la convention de Rome, et en particulier au critère du lieu d'accomplissement habituel du travail, visé à ce paragraphe 2, sous a), que, toutefois, en vertu du dernier membre de phrase de ce même paragraphe, lorsqu'un contrat est relié de façon plus étroite à un État autre que celui de l'accomplissement habituel du travail, il convient d'écarter la loi de l'État d'accomplissement du travail et d'appliquer celle de cet autre État ; qu'à cette fin, la juridiction de renvoi doit tenir compte de l'ensemble des éléments qui caractérisent la relation de travail et apprécier celui ou ceux qui, selon elle, sont les plus significatifs, que le juge appelé à statuer sur un cas concret ne saurait cependant automatiquement déduire que la règle énoncée à l'article 6, paragraphe 2, sous a), de la convention de Rome doit être écartée du seul fait que, par leur nombre, les autres circonstances pertinentes, en dehors du lieu de travail effectif, désignent un autre pays ;

Attendu que, pour déclarer la loi française applicable au contrat de travail, la cour d'appel retient que l'objet de l'association est de dispenser une instruction en français, que son mode

de fonctionnement lui impose l'homologation de l'établissement par le ministère de l'éducation nationale, que la nomination du chef d'établissement est assurée par l'agence pour l'enseignement français à l'étranger, que de nombreux collègues exercent les mêmes fonctions sous le régime des expatriés ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants, alors qu'elle avait constaté que la salariée, engagée directement en Inde, accomplissait exclusivement son travail à Delhi, que les contrats de travail étaient rédigés en langue française ou anglaise, qu'ils contenaient des références à la monnaie locale, que les bulletins de paie étaient établis à Delhi en roupie ou en euros et que la salariée ne démontrait pas acquitter ses impôts en France, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé le texte susvisé ; (...)"

Mots-Clefs: Contrat de travail
Loi applicable
Lieu d'exercice habituel du travail
Clause d'exception
Langue
Impôt
Convention de Rome

Doctrine:
JCP S 2016, 1406, note P. Coursier

Soc., 5 nov. 2014, n° 13-18510 [Conv. Rome]

Pourvoi n° 13-18510

Motifs : "Mais attendu selon l'article 6, paragraphe 2, de la Convention de Rome du 19 juin 1980, applicable en la cause, qu'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, 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 ;

Et attendu qu'ayant relevé que M. X... avait été détaché en France et qu'il n'y avait pas accompli habituellement son travail, la cour d'appel en a exactement déduit, (...), que le contrat de travail n'était pas régi par la loi française ; (...)"

Mots-Clefs: Contrat de travail
Lieu d'exercice habituel du travail
Loi applicable

Soc., 21 mai 2014, n° 13-11396 [Conv. Rome]

Pourvois joints n° 13-11396 et 13-11694

Motifs : "Attendu, (...), que la cour d'appel a constaté au regard des dispositions de la convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles entre les parties à un contrat de travail, qu'à l'issue de la rupture de son contrat de travail initial en France au cours de l'été 2000, le salarié a accompli durant plus de cinq ans son travail aux Etats-Unis dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée sans le choix d'un détachement temporaire, ni celui de la détermination d'une loi particulière applicable aux relations entre les parties ; qu'en l'état de ces constatations, elle a pu décider qu'en l'absence de choix, par les parties, de la loi applicable, le contrat de travail du salarié était régi par la loi américaine du fait du lieu d'exécution habituel du contrat de travail aux Etats-Unis".

Mots-Clefs: Convention de Rome
Contrat de travail
Loi applicable
Lieu d'exercice habituel du travail

Doctrine:
Rev. crit. DIP 2015. 594, note F. Jault-Seseke

Soc., 11 avr. 2012, n° 11-17096 et 11-17097 [Conv. Rome]

Pourvoi n° 11-17096, 11-17097

Motifs : "Attendu (...) que la Cour de justice de l'Union européenne a jugé (CJUE, 15 mars 2011, Z..., aff. C-29/ 10) que, compte tenu de l'objectif poursuivi par l'article 6 de la Convention de Rome, il y a lieu de constater que le critère du pays où le travailleur " accomplit habituellement son travail ", édicté au paragraphe 2, sous a), de celui-ci, doit être interprété de façon large, alors que le critère du siège de " l'établissement qui a embauché le travailleur ", prévu au paragraphe 2, sous b), du même article, devrait s'appliquer lorsque le juge saisi n'est pas en mesure de déterminer le pays d'accomplissement habituel du travail, et qu'il découle de ce qui précède que le critère contenu à l'article 6, paragraphe 2, sous a), de la Convention de Rome a vocation à s'appliquer également dans une hypothèse où le travailleur exerce ses activités dans plus d'un Etat contractant, lorsqu'il est possible, pour la juridiction saisie, de déterminer l'Etat avec lequel le travail présente un rattachement significatif ;

Et attendu qu'ayant constaté que les salariés affectés à l'activité de transport aérien de l'employeur avaient le centre effectif de leur activité professionnelle à l'aéroport de Vatry, lequel était la base à partir de laquelle les salariés commençaient et terminaient toutes leurs prestations de travail et où ils assuraient les tâches administratives et les jours d'astreinte, peu important que des cycles de rotations les aient conduits dans différents pays du globe, la cour d'appel a décidé à bon droit que la loi applicable aux contrats de travail en cause est la loi française, même si les planning de vols adressés aux pilotes étaient établis en Grande-Bretagne où était aussi situé le lieu d'entraînement sur simulateur".

Mots-Clefs: Convention de Rome
Contrat de travail
Loi applicable
Lieu d'exercice habituel du travail

Doctrine: RTD eur. 2013. 292-24, obs. C. Lonchamp et C. Reydellet

D. 2013. Pan. 1503, obs. F. Jault-Seseke

D. 2013. Pan. 2432, obs. H. Kenfack

RJS 2012. Chron. 585

RDT 2012. 388, note F. Jault-Seseke

Gaz. Pal. 2012. 5, note S. Prieur

JCP S 2012, n° 1353, note J.-P. Tricoit

D. 2012. 1068

Dr. soc. 2012. 648, obs. P. Chaumette

Europe 2012. Chron. 3, obs. F. Baron

Soc., 28 mars 2012, n° 10-17503 [Conv. Rome]

Pourvoi n° 10-17503

Motifs : "(...) attendu qu'ayant constaté que le salarié accomplissait habituellement son travail en France et retenu que le contrat de travail ne présentait pas de liens plus étroits avec la Principauté de Monaco [même si l'employeur faisait valoir que la prestation de travail était accomplie par le salarié aussi bien à Monaco qu'en France, que l'établissement d'embauche était situé à Monaco, où le contrat avait été conclu, où le salaire était versé et le salarié pris en charge par les organismes sociaux], la cour d'appel en a exactement déduit que la loi française était applicable au contrat".

Mots-Clefs: Convention de Rome
Contrat de travail
Loi applicable
Lieu d'exercice habituel du travail

Soc., 28 mars 2012, n° 11-12778 [Conv. Rome]

Pourvoi n° 11-12778

Motifs : "Mais attendu, d'abord, qu'examinant l'ensemble des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis la cour d'appel a pu décider, sans exiger que le choix de la loi applicable soit matérialisé par écrit, qu'il ne résultait ni du contrat de travail ni de façon certaine des circonstances de la cause que les parties aient entendu choisir une loi déterminée pour régir leurs relations de travail ;

Attendu, ensuite, qu'ayant constaté que le lieu habituel du travail était la Chine où l'employeur disposait d'un établissement stable doté des équipements nécessaires et où travaillaient plusieurs salariés, elle en a, à bon droit, déduit que la loi chinoise était applicable au titre de l'article 6 § 2 de la convention de Rome."

Mots-Clefs: Convention de Rome
Contrat de travail
Loi applicable
Lieu d'exercice habituel du travail

Doctrine:
D. 2013. Pan. 1503, obs. F. Jault-Seseke

Rev. crit. DIP 2012. 587, note S. Corneloup

Soc., 28 mars 2012, n° 11-12779 [Conv. Rome]

Pourvoi n° 11-12779

Motifs : "Mais attendu, d'abord, qu'examinant l'ensemble des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis la cour d'appel a pu décider, sans exiger que le choix de la loi applicable soit matérialisé par écrit, qu'il ne résultait ni du contrat de travail ni de façon certaine des circonstances de la cause que les parties aient entendu choisir une loi déterminée pour régir leurs relations de travail ;

Attendu, ensuite, qu'ayant constaté que le lieu habituel du travail était la Chine où l'employeur disposait d'un établissement stable doté des équipements nécessaires et où travaillaient plusieurs salariés, elle en a, à bon droit, déduit que la loi chinoise était applicable au titre de l'article 6 paragraphe 2, de la convention de Rome".

Mots-Clefs: Convention de Rome
Contrat de travail
Loi applicable
Lieu d'exercice habituel du travail

Soc., 8 fév. 2012, n° 10-28537 [Conv. Rome]

Pourvoi n° 10-28537

Motif : "Attendu, ensuite, que la cour d'appel a constaté que le salarié a été engagé à compter du 1er octobre 1989 par la société de droit américain SG Securities Corporation sise à New York par contrat de travail verbal dans les conditions rappelées dans le memorandum en date du 16 mai 1991 ; que la relation de travail s'est poursuivie sans que les parties conviennent ultérieurement de dispositions spécifiques sur le choix de la loi régissant la relation de travail ; que l'employeur de M. X... est devenu la société de droit américain SG Cowen à la suite de l'apport au sein de cette société des actifs de la société Cowen & Co par la Société générale ; que le salarié ne conteste pas qu'il a accompli habituellement son travail sur le territoire américain de la date de son engagement jusqu'à la rupture de son contrat de travail survenue le 20 décembre 2001 ; qu'il a résidé de façon continue dans la ville de New York ; qu'il s'est toujours acquitté du paiement des impôts et taxes afférents aux revenus tirés de son activité salariée auprès des services américains ; que c'est la société SG Cowen qui a procédé à la rupture de la relation de travail comme l'établit le document rempli le 18 janvier 2002 ; qu'en l'état de ces constatations, elle a pu décider qu'en l'absence de choix, par les parties, de la loi applicable, le contrat de travail du salarié était régi par la loi de l'Etat de New York en tant que loi du lieu d'exécution habituel du travail ; qu'elle a ainsi légalement justifié sa décision".

Mots-Clefs: Convention de Rome
Contrat de travail
Loi applicable
Lieu d'exercice habituel du travail

Doctrine:

Rev. crit. 2012. 576, note F. Jault-Seseke

JCP S 2012, n° 1270, note J.-Ph. Tricoit

Dr. soc. 2012. 995, obs. B. Gauriau

Soc., 18 janv. 2011, n° 09-43190 [Conv. Rome]

Pourvoi n° 09-43190

Motifs : "Vu l'article 6, paragraphe 2, de la Convention de Rome du 19 juin 1980 (...)

Attendu que pour dire que la loi française est applicable à la rupture du contrat de travail, la cour d'appel a retenu que l'article 6 de la convention de Rome doit être appliqué au regard du contrat en cause, conclu à durée déterminée pour une durée d'un an, peu important les missions de même nature accomplies par M. X... pendant des périodes antérieures, qu'il est constant que dans le cadre de ce contrat de travail, il a accompli son travail de façon exclusive en France, sur le site Airbus de Toulouse, et qu'il s'ensuit que par application de l'article 6 § 2 a), le contrat est régi par la loi française ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants, alors qu'elle avait relevé que M. X... avait été détaché par une entreprise établie en Grande-Bretagne pour être mis temporairement à la disposition d'une société qui exerçait son activité en France, ce dont elle aurait dû déduire qu'il n'y avait pas accompli habituellement son travail, la cour d'appel a violé par fausse application l'article 6 § 2 a) de la Convention de Rome du 19 juin 1980."

Mots-Clefs: Contrat de travail

Loi applicable

Lieu d'exercice habituel du travail

Doctrine:

RDC 2011. 1289, note P. Deumier

Rev. crit. DIP 2011. 444, note F. Jault-Seseke

D. 2011. Pan. 1374, obs. F. Jault-Seseke

Dr. soc. 2011. 336, obs. J.-Ph. Lhernould

Daloz actualité, 18 fév. 2011, obs. B. Inès

JCP S 2011. 1309, obs. J.-Ph. Tricoit

Europe 2011. Chron. 4, obs. F. Baron

Article 8.3 [Contrat de travail - Lieu de l'établissement d'embauche]

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.

MOTS CLEFS: Contrat de travail
Loi applicable
Lieu de l'établissement d'embauche

CJUE, 15 déc. 2011, Jan Voogsgeerd, Aff. C-384/10 [Conv. Rome]

Aff. C-384/10, Concl. V. Trstenjak

Motif 46 : "(...) l'utilisation du terme «embauché» à l'article 6, paragraphe 2, sous b), de la convention de Rome, vise 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".

Motif 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".

Motif 50 : "(...) aux fins de cette appréciation, la juridiction de renvoi devrait prendre en considération non pas les éléments relatifs à l'accomplissement du travail, mais uniquement ceux relatifs à la procédure de conclusion du contrat, tels que l'établissement qui a publié l'avis de recrutement et celui qui a mené l'entretien d'embauche et elle doit s'attacher à déterminer la localisation réelle de cet établissement."

Motif 54 : "(...) il y a lieu de relever d'emblée qu'il ressort clairement de la lettre de cette disposition qu'elle ne concerne pas uniquement les unités d'activité de l'entreprise ayant une personnalité juridique, le terme «établissement» visant toute structure stable d'une entreprise. Par conséquent, non seulement les filiales et les succursales, mais également d'autres unités, telles que les bureaux d'une entreprise, pourraient constituer des établissements au sens de l'article 6, paragraphe 2, sous b), de la convention de Rome, alors même qu'ils ne seraient pas dotés de la personnalité juridique".

Motif 57 : "En outre, il faut en principe que l'établissement qui est pris en considération pour l'application du critère de rattachement appartienne à l'entreprise qui embauche le travailleur, c'est-à-dire fasse partie intégrante de sa structure".

Dispositif 2 (et motifs 52, 58 et 65) : "Dans l'hypothèse où la juridiction de renvoi estimerait qu'elle ne peut statuer sur le litige qui lui est soumis au regard de l'article 6, paragraphe 2, sous a), de cette convention, l'article 6, paragraphe 2, sous b), de ladite convention doit être interprété comme suit:

-la notion d'«établissement de l'employeur qui a embauché le travailleur» doit être entendue en ce sens qu'elle se réfère exclusivement à l'établissement qui a procédé à l'embauche du travailleur et non pas à celui avec lequel il est lié par son occupation effective;

-la possession de la personnalité juridique ne constitue pas une exigence à laquelle l'établissement de l'employeur au sens de cette disposition doit répondre;

-l'établissement d'une entreprise autre que celle qui figure formellement comme employeur, avec laquelle celle-ci a des liens, peut être qualifié d'«établissement» au sens de l'article 6, paragraphe 2, sous b), de ladite convention, si des éléments objectifs permettent d'établir l'existence d'une situation réelle qui différerait de celle qui ressort des termes du contrat, et cela alors même que le pouvoir de direction n'a pas été formellement transféré à cette autre entreprise."

Mots-Clefs: Convention de Rome

Contrat de travail

Loi applicable

Lieu d'exercice habituel du travail

Lieu de l'établissement d'embauche

Doctrine française:

D. 2012. 1228, obs. H. Gaudemet-Tallon

D. 2012. 1439, obs. H. Kenfack

Rev. crit. DIP 2012. 648, note E. Pataut

Europe 2012. n° 114, obs. L. Idot

Dr. soc. 2012. 315, obs. P. Chaumette

JDI 2012. 597, note V. Parisot

RDT 2012. 115, obs. F. Jault-Seseke

DMF 2012. 227, note P. Chaumette

RJS 2012. 264, obs. J. -Ph. Lhernould

CJUE, 15 mars 2011, Heiko Koelzsch, Aff. C-29/10 [Conv. Rome]

Aff. C-29/10, Concl. V. Trstenjak

Motif 43 : "Ainsi, compte tenu de l'objectif poursuivi par l'article 6 de la convention de Rome, il y a lieu de constater que le critère du pays où le travailleur «accomplit habituellement son travail», édicté au paragraphe 2, sous a), de celui-ci, doit être interprété de façon large, alors que le critère du siège de «l'établissement qui a embauché le travailleur», prévu au paragraphe 2, sous b), du même article, devrait s'appliquer lorsque le juge saisi n'est pas en mesure de déterminer le pays d'accomplissement habituel du travail".

Mots-Clefs: Convention de Rome

Contrat de travail

Loi applicable

Lieu d'exercice habituel du travail

Lieu de l'établissement d'embauche

Doctrine française:

D. 2012. 1228, obs. H. Gaudemet-Tallon

Rev. crit. DIP 2011. 447, note F. Jault-Seseke

RTD civ. 2011. 314, obs. P. Remy-Corlay

RTD eur. 2011. 476, obs. E. Guinchard

Europe 2011, n° 205, obs. L. Idot

JCP 2011, n° 664, note D. Martel

D. 2011. 2438, L. d'Avout

JDI 2012. 187 note C. Brière

RJS 2011. 444, note J.-Ph. Lhernould

RDT 2011. 531, obs. V. Lacoste-Mary

RLDA 2011. 61, obs. C. Nourissat

JCP S 2011, n° 20, obs. E. Jeansen

Dr. soc. 2011. 849, note E. Grass

Article 8.4 [Contrat de travail - Clause d'exception]

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
Clause d'exception

Soc., 9 mai 2019, n° 17-27565 [Conv. Rome]

Pourvoi n° 17-27565

Motifs :

"Vu les articles 6 § 1 et 6 § 2 de la Convention de Rome sur la loi applicable aux obligations contractuelles ;

Attendu que suivant l'article 6 § 1 de la Convention de Rome sur la loi applicable aux obligations contractuelles, 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 ; que, pour effectuer cette vérification, il appartient au juge de

procéder à la détermination de la loi applicable au contrat de travail en se référant aux critères de rattachement définis à l'article 6 § 2, premier membre de phrase, de la Convention de Rome, et en particulier au critère du lieu d'accomplissement habituel du travail, visé à ce paragraphe 2, sous a) ; que, toutefois, en vertu du dernier membre de phrase de ce même paragraphe, lorsqu'un contrat est relié de façon plus étroite à un État autre que celui de l'accomplissement habituel du travail, il convient d'écarter la loi de l'État d'accomplissement du travail et d'appliquer celle de cet autre État ;

Attendu que pour appliquer la loi française aux contrats d'engagements des 13 mai 2004 et 11 mai 2006 conclus entre la société Club Med et le salarié, l'arrêt retient que les dispositions de ces contrats, qui soumettent à la loi locale la durée de travail hebdomadaire supérieure à celle de la loi française et permettent à l'employeur d'éluider les majorations au titre des heures supplémentaires, ne procèdent pas d'une liberté de choix de la part du salarié qui y est soumis mais sont édictées dans le seul intérêt de l'employeur, alors que le contrat de travail conclu par la société Club Med avec un salarié de nationalité française affecté dans un village exploité directement par elle, présente des liens étroits avec la loi française, qu'il en résulte que le salarié est bien fondé à solliciter l'application de la loi française relative au régime des heures supplémentaires, par application des dispositions de l'article 6 § 2 sous b) de la Convention de Rome du 19 juin 1980 ;

Qu'en statuant ainsi sans se référer aux critères de rattachement définis à l'article 6 § 2, alors même qu'elle constatait que le salarié avait accompli son travail en Grèce et en Turquie, ni autrement caractériser les circonstances lui permettant d'affirmer que les contrats de travail litigieux auraient présenté des liens plus étroits avec la France, la cour d'appel a violé la disposition susvisée ; (...)"

Mots-Clefs: Contrat de travail
Loi applicable
Clause d'exception
Convention de Rome

Soc., 25 janv. 2012, n° 11-11374 [Conv. Rome]

Pourvoi n° 11-11374

Motifs : "Attendu (...) qu'en application des dispositions de l'article 6.2 b) de la Convention de Rome du 19 juin 1980 applicable aux contrats conclus postérieurement au 1er avril 1991, la cour d'appel a constaté que le salarié n'accomplissait pas habituellement son travail dans un même pays, que, si chaque mission donnait lieu, jusqu'au 15 septembre 1992, à l'établissement d'un contrat de travail écrit, lequel déterminait un lieu de travail unique, le salarié était demeuré sous la subordination de la société-mère du groupe Sodexo, que le pouvoir de direction émanait de façon constante de cette société qui l'exerçait soit directement, soit par l'intermédiaire de filiales françaises, que la majorité des lettres adressées au salarié émanait de sociétés immatriculées en France, lesquelles lui notifiaient notamment ses détachements et mutations, et retenu qu'il convient d'envisager la relation contractuelle

dans son ensemble pour déterminer la loi qui lui est applicable et que la continuité du lien contractuel avec la société-mère du groupe Sodexo fait obstacle à l'application de la loi de chacun des pays où se trouvent les différents établissements qui l'ont embauché, dès lors qu'elle permet de caractériser des liens plus étroits avec la France, que ces liens sont confirmés par le paiement de la rémunération en francs, puis en euros, le paiement en devises étrangères ne s'observant que sur des périodes très limitées ; qu'elle a pu en déduire que les contrats de travail successifs présentaient des liens étroits avec la France et qu'elle a exactement décidé que la loi française était applicable au litige".

Mots-Clefs: Convention de Rome
Contrat de travail
Loi applicable
Clause d'exception

Doctrine:

Dr. soc. 2012. 412, obs. J.-P. Laborde

Dalloz actualité, 17 fév. 2012, obs. J. Siro

JCP 2012. 495, note A. Devers

JCP S 2012, n° 1231, note J.-P. Tricoit

JCP E 2012, n° 1253, obs. C. Morin

D. 2012. Pan. 2331, obs. S. Bollée

DMF 2012. 615, obs. P. Chaumette

JDI 2012. comm. 21, note A. Sinay-Cytermann

Soc., 19 janv. 2011, n° 09-66797 [Conv. Rome]

Pourvoi n° 09-66797

Motifs : "Mais attendu qu'il résulte de l'article 6, paragraphe 2, de la convention de Rome (..), qu'à défaut de choix d'une loi exercé par les parties, le contrat de travail est régi par la loi du pays où le travailleur, en exécution du contrat de travail, accomplit habituellement son travail, 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 ;

Et attendu que la cour d'appel qui, ayant constaté que le contrat ne mentionnait pas la loi applicable et appréciant souverainement les pièces et éléments soumis à son examen, a relevé, d'une part, que le contrat de travail de M. Z...avait été signé par le président de l'association INF qui était son supérieur hiérarchique lorsqu'il a exercé les fonctions de directeur de cette association et que n'était pas établie l'existence d'un lien de subordination du salarié à l'égard de l'association française, et, d'autre part, qu'il accomplissait son travail sur le territoire des Etats-Unis d'Amérique, était payé en dollars américains par l'association INF et bénéficiait de divers avantages propres au droit américain, a pu retenir que le contrat ne présentait pas de liens plus étroits avec un autre pays que celui où il exécutait son travail et en a exactement déduit que la loi applicable était celle de l'Etat de l'Illinois;

Que le moyen n'est pas fondé".

Mots-Clefs: Convention de Rome
Contrat de travail
Loi applicable
Lieu d'exercice habituel du travail
Clause d'exception

Soc., 23 mars 2005, n° 03-42609 [Conv. Rome]

Pourvoi n° 03-42609

Motifs : "(...) attendu qu'il résulte de l'article 6 de la convention de Rome du 19 juin 1980 que le contrat de travail est régi par la loi choisie par les parties ou, à défaut, par la loi où le travailleur accomplit habituellement son travail, 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 ;

Et attendu que la cour d'appel, qui, après avoir fait ressortir que les parties n'avaient fait choix d'aucune loi pour régir leurs rapports, a constaté que les contrats de travail successifs de la salariée avaient été conclus entre personnes de nationalité française, qu'ils étaient rédigés en langue française et qu'ils fixaient le salaire de l'intéressée en francs français en rémunération d'un travail, accompli dans un établissement français soumis à la réglementation française en vigueur dans les établissements d'enseignement, sous le pouvoir disciplinaire du conseiller culturel de l'ambassade de France, lui-même placé sous l'autorité du ministre français de la coopération, a pu en déduire que ces contrats présentaient des liens étroits avec la France et a exactement décidé que la loi française était applicable au litige."

Mots-Clefs: Convention de Rome
Contrat de travail
Loi applicable
Clause d'exception

Doctrine:

LPA 2006, n° 66, p. 6, chron. F. Jault, C. Brière

RDC 2005. 1181, obs. D. Bureau

Soc., 29 sept. 2010, n° 09-68.851, n° 09-68.852, n° 09-68.853, n° 09-68.854 et n° 09-68.855 [Conv. Rome]

Pourvois n° 09-68.851, n° 09-68.852, n° 09-68.853, n° 09-68.854 et n° 09-68.855

Motifs : "Sur le premier moyen commun aux pourvois : (...)

Mais attendu, d'abord, que, s'agissant de rechercher, par application de l'article 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 relative aux obligations contractuelles, la loi qui aurait été applicable à défaut de choix exercé en application de l'article 3, c'est à celui qui prétend écarter la loi du lieu d'accomplissement habituel du travail de rapporter la preuve que le contrat présente des liens plus étroits avec un autre pays ;

Attendu, ensuite, que les éléments caractérisant les relations entre les parties, mais résultant de l'application d'une loi choisie par elles, ne pouvant être retenus pour rattacher le contrat à une loi autre que celle de son lieu d'exécution, c'est après les avoir écartés à bon droit que la cour d'appel a pu retenir que les contrats de travail ne présentaient pas de liens étroits avec un pays autre que la France de sorte que les salariés devaient bénéficier de la protection des dispositions impératives de la loi française dont elle a fait ressortir le caractère plus favorable ; qu'il s'ensuit que le moyen n'est pas fondé ; (...)"

Mots-Clefs: Contrat de travail

Loi applicable

Loi d'autonomie

Lieu d'exercice habituel du travail

Clause d'exception

Convention de Rome

Doctrine:

Rev. crit. DIP 2011. 72, note F. Jault-Seseke

Dr. soc. 2011.209, obs. P. Chaumette

Dr. ouvrier 2011. 123, obs. V. Lacoste-Mary

D. 2011. 2434, obs. L. d'Avout

URL source:<https://www.lynxlex.com/fr/text/rome-i-r%C3%A8gl-5932008/article-8-contrats-individuels-de-travail/640#comment-0>