

La société Austrian, société autrichienne, a conclu en 2014 un contrat de travail, rédigé à Paris en français, avec Monsieur Smith, un américain. Monsieur Smith a été chargé de préparer la création d'une filiale en France. Il travaille du lundi au jeudi à Paris, lieu de son domicile, et le vendredi à Vienne au siège de la société.

Mais la société Austria a décidé de ne plus envisager de création de filiale et voudrait licencier Monsieur Smith.

Monsieur Smith vous demande quelle juridiction pourrait être compétente pour juger du licenciement qu'il considère a priori comme dénué de cause réelle et sérieuse ?

Il vous signale que son contrat de travail contient la clause suivante: " le tribunal compétent pour tout litige entre les parties est, conformément à l'article 7 1) du Règlement 1215/2012 du 12 décembre 2015, celui du lieu d'exécution du contrat qui est situé d'un commun accord à Vienne".

- Eléments d'extranéité
- Conflit de juridictions

- Pour résoudre ce conflit, il convient en premier lieu de s'interroger sur l'application du Règlement n° 1215/2012 du 12 décembre 2012 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale

- Ce Règlement est mis en œuvre dans les Etats membres de l'Union européenne, ce qui est le cas de la France et de l'Autriche (Règlement directement applicable en vertu du TFUE (art. 288) et qui prime le droit des Etats membres (CJCE, 1964, Costa c/Enel).

- En premier lieu, il convient de vérifier s'il est applicable, ce qui doit conduire à vérifier les compétences temporelle et matérielle ainsi que l'éventuelle application d'autres textes.

- Selon son article 81 al. 2, il est applicable à partir du 10 janvier 2015. Par ailleurs, l'article 66 du Règlement dispose qu'il est applicable aux actions judiciaires intentées à compter du 10 janvier 2015. L'action n'a pas encore été intentée. En conséquence, en cas d'action de M. Smith, le Règlement s'appliquera, du point de vue temporel, pour déterminer la compétence.
- Selon son article premier § 1: « Le présent règlement s'applique en matière civile et commerciale et quelle que soit la nature de la juridiction. Il ne recouvre notamment pas les matières fiscales, douanières ou administratives. » Mais selon le § 2, Sont exclus de son application:

a) l'état et la capacité des personnes physiques, les régimes matrimoniaux ou les régimes patrimoniaux relatifs aux relations qui, selon la loi qui leur est applicable, sont réputés avoir des effets comparables au mariage;

b) les faillites, concordats et autres procédures analogues;

c) la sécurité sociale;

d) l'arbitrage;

e) les obligations alimentaires découlant de relations de famille, de parenté, de mariage ou d'alliance;

f) les testaments et les successions, y compris les obligations alimentaires résultant du décès.

Il s'agit bien en l'espèce d'une matière civile ou commerciale. Le contrat de travail relève bien de la matière civile.

En outre, le contrat de travail n'est pas exclu par le § 2 de l'article 1.

- Il convient encore de rechercher, conformément à son article 67, s'il existe des « dispositions qui, dans des matières particulières, règlent la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions et qui sont contenues dans les actes communautaires ou dans les législations nationales harmonisées en exécution de ces actes ».

Il n'existe pas à notre connaissance de dispositions relatives à la compétence en matière de contrat de travail. Aucun autre instrument communautaire applicable à la matière ne nous paraît donc applicable.

- Par ailleurs, conformément à l'article 71§1 : « Le présent règlement n'affecte pas les conventions auxquelles les États membres sont parties et qui, dans des matières particulières, règlent la compétence judiciaire, la reconnaissance ou l'exécution des décisions ».

- Par ailleurs, l'article 73 § 3 dispose que « Le présent règlement n'affecte pas l'application des conventions et accords bilatéraux conclus entre un État tiers et un État membre avant la date d'entrée en vigueur du règlement (CE) no 44/2001 qui portent sur des matières régies par le présent règlement. »

Il n'existe pas, à notre connaissance, de telles conventions que ce soit au titre de l'article 71 qu'au titre de l'article 73.

(NB. : Cette étape est obligatoire sur le plan de la méthode mais sa conclusion est critiquable. Pour être sûr de la réponse, il faudrait vérifier toutes les conventions, ce qui ne peut être fait dans le cadre d'un examen, d'où la réponse de principe qui supporte une exception dans le cas où telle ou telle convention internationale a été étudiée dans le cadre du cours).

- Le Règlement peut donc être appliqué.

(Deux possibilités : en principe, l'on doit commencer par les compétences exclusives, puis étudier les prorogations de compétence, tout en tenant compte dans ce deuxième cas des dispositions protectrices, et après avoir vu les dispositions protectrices, l'on voit les dispositions générales. La présentation retenue ici commence par l'introduction du principe prévu au règlement pour aller ensuite vers les exceptions. Cette solution présente l'inconvénient d'envisager parfois des questions qui ne devraient pas normalement être traitées, comme ici l'article 4 §1. La première solution est donc recommandée).

En principe, conformément à son article 4 §1, les juridictions compétentes sont celles de l'Etat membre du domicile du défendeur. En l'espèce, Monsieur Smith devrait agir devant les juridictions autrichiennes puisque l'employeur est domicilié à Vienne.

- En effet, l'article 63 dispose que « 1. Pour l'application du présent règlement, les sociétés et les personnes morales sont domiciliées là où est situé:
a) leur siège statutaire;
b) leur administration centrale, ou
c) leur principal établissement. »

Or la société a son siège en Autriche, à Vienne, de sorte qu'il est possible d'agir devant les juridictions autrichiennes.

- Toutefois, le § 2 de l'article 4 précise que « Les personnes qui ne possèdent pas la nationalité de l'État membre dans lequel elles sont domiciliées y sont soumises aux règles de compétence applicables aux nationaux. ». La nationalité américaine du demandeur est donc indifférente dans la mise en œuvre de ce principe.
- Par ailleurs, l'article 5 § 1 dispose que « Les personnes domiciliées sur le territoire d'un État membre ne peuvent être attirées devant les tribunaux d'un autre État membre qu'en vertu des règles énoncées aux sections 2 à 7 du présent chapitre. » Il convient donc de vérifier les dispositions de ces sections.

- L'article 24 prévoit des compétences exclusives, sans considération de domicile. L'examen des différentes compétences exclusives montre qu'aucune ne concerne le contrat de travail.
- En l'espèce, les parties ont inséré dans leur contrat une clause selon laquelle : " le tribunal compétent pour tout litige entre les parties est, conformément à l'article 7 1) du Règlement 1215/2012 du 12 décembre 2012, celui du lieu d'exécution du contrat qui est situé d'un commun accord à Vienne".
- Cette clause signifie que la juridiction compétente est celle du lieu de l'exécution du contrat de travail.
- Cette clause est-elle une clause attributive de juridiction envisageable selon l'article 25 du Règlement ou bien une clause permettant indirectement de désigner la juridiction compétente sur le fondement de l'article 7 1)?
- Il convient en toute hypothèse d'appliquer les dispositions protectrices du règlement. Il ne saurait être question de contrat d'assurance au sens de l'article 11, ni de contrat de consommation au sens de l'article 17. Mais il pourrait s'agir d'un contrat de travail au sens des articles 20 et suivants, notion autonome définie par la Cour de Justice.
- Le contrat de travail suppose que l'on soit en présence d'un contrat, défini par la Cour de Justice comme un lien librement établi (CJCE, 17 juin 1992, Handte). Tel est bien le cas entre Monsieur Smith et la société. Pour caractériser le contrat de travail, la Cour considère qu'il doit exister une prestation effectuée contre rémunération sous la subordination de l'employeur (CJCE, 3 juill. 1986, Lawrie Blum). En l'espèce, Monsieur Smith effectue bien une prestation sous la subordination de la société Austria et a priori perçoit bien une rémunération. Les articles 20 et s. sont donc bien applicables.
- L'article 20 énonce que ces dispositions s'appliquent sans préjudice des articles 6 et 7, point 5 et « dans le cas d'une action intentée à l'encontre d'un employeur, de l'article 8, point 1) ». Le premier (l'article 6) dispose que « 1. Si le défendeur n'est pas domicilié sur le territoire d'un État membre, la compétence est, dans chaque État membre, réglée par la loi de cet État membre, sous réserve de l'application des dispositions des articles 22 et 23. » Par ailleurs, selon le § 2 : « Toute personne, quelle que soit sa nationalité, domiciliée sur le territoire d'un État membre, peut, comme les nationaux, y invoquer contre ce défendeur les règles de compétence qui y sont en vigueur et notamment celles prévues à l'annexe I. »

Ces dispositions sont sans portée en l'espèce puisque le défendeur est domicilié en Autriche.

- Par ailleurs, conformément à l'article 7 5), Une personne domiciliée sur le territoire d'un État membre peut être atraite, dans un autre État membre que celui du domicile « s'il s'agit d'une contestation relative à l'exploitation d'une succursale,

d'une agence ou de tout autre établissement, devant le tribunal du lieu de leur situation ».

En l'espèce, aucune succursale, agence ou établissement est en cause. La filiale n'a pas encore été créée par le salarié.

- Enfin l'article 8 1) prévoit que l'action peut être portée « s'il y a plusieurs défendeurs, devant la juridiction du domicile de l'un d'eux, à condition que les demandes soient liées entre elles par un rapport si étroit qu'il y a intérêt à les instruire et à les juger en même temps afin d'éviter des solutions qui pourraient être inconciliables si les causes étaient jugées séparément ». Rien de tel en l'espèce puisqu'il n'y a qu'un seul défendeur.
- La matière est donc bien gouvernée par les articles 20 et suivants, ce qui rend inutile l'interrogation que l'on aurait pu avoir sur le fondement de l'article 7 1) du règlement, soit celle de savoir si les parties n'avaient pas désigné indirectement la juridiction compétente en précisant le lieu d'exécution de la prestation de service plutôt que de proroger la compétence (v. sur ce point, CJCE, 20 fév. 1997,MSG).

Si l'on admet que la clause est une clause attributive de juridiction, celle-ci ne saurait être admise au-delà de l'article 23. En effet, si les dispositions de l'article 25 § 1 du Règlement ne paraissent en toute hypothèse pas de nature à remettre en cause cette clause, (cet article suppose en effet qu'une juridiction d'un Etat membre ait été désignée, ce qui est le cas ici puisqu'elle vise Vienne, capitale de l'Autriche qui est un Etat membre, que la clause ait été rédigée par écrit (25 § 1 a), ce qui est le cas ici puisqu'elle est inscrite dans le contrat de travail qui a bien été accepté par les parties, que sa validité ne soit pas compromise par contrariété avec les dispositions du fond de l'Etat membre désigné, ce qui ne peut être vérifié en l'espèce), l'article 25 § 4 dispose que « Les conventions attributives de juridiction ainsi que les stipulations similaires d'actes constitutifs de trust sont sans effet si elles sont contraires aux dispositions des articles 15, 19 ou 23 ou si les juridictions à la compétence desquelles elles dérogent sont exclusivement compétentes en vertu de l'article 24.

- Or, conformément à l'article 23, il ne peut être dérogé aux compétences résultant des articles 20 et s. que par des conventions « 1) postérieures à la naissance du différend », ce qui n'est pas le cas en l'espèce, ou permettant « au travailleur de saisir d'autres juridictions que celles indiquées à la présente section » (2).
- Quelles sont ces compétences ? L'article 21 § 1 dispose que : « Un employeur domicilié sur le territoire d'un Etat membre peut être attiré: a) devant les juridictions de l'Etat membre où il a son domicile, ou b) dans un autre Etat membre: a) devant la juridiction du lieu où ou à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail ou devant la juridiction du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail; ou b) lorsque le travailleur n'accomplit pas ou n'a pas accompli habituellement son travail dans un même pays, devant la juridiction du lieu où se trouve ou se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur.

Le domicile de l'employeur a déjà été déterminé dans l'étude de l'article 4 § 1. C'est en Autriche. L'employeur pourrait-il être assigné en France sur le fondement de l'article 21 § 1 b)? Monsieur Smith travaille quatre jours à Paris et un jour à Vienne. Si l'on admet qu'il accomplit habituellement son travail à Paris, les juridictions françaises seraient compétentes. En ce sens, un arrêt rendu par la CJCE du 27 février 2002 **Herbert Weber et Universal Ogden Services Ltd** a jugé que « L'article 5, point 1, de ladite convention doit être interprété en ce sens que, dans l'hypothèse où le salarié exécute les obligations résultant de son contrat de travail dans plusieurs États contractants, le lieu où il accomplit habituellement son travail, au sens de cette disposition, est l'endroit où, ou à partir duquel, compte tenu de toutes les circonstances du cas d'espèce, il s'acquitte en fait de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur. S'agissant d'un contrat de travail en exécution duquel le salarié exerce les mêmes activités au profit de son employeur dans plus d'un État contractant, il faut, en principe, tenir compte de toute la durée de la relation de travail pour déterminer le lieu où l'intéressé accomplissait habituellement son travail, au sens de ladite disposition. À défaut d'autres critères, ce lieu est celui où le travailleur a accompli la plus grande partie de son temps de travail. Il n'en serait autrement que si, au regard des éléments de fait du cas d'espèce, l'objet de la contestation en cause présentait des liens de rattachement plus étroits avec un autre lieu de travail, cas dans lequel ce lieu serait pertinent aux fins de l'application de l'article 5, point 1, de ladite convention (V. ég : Soc. 31 mars 2009, Bulletin 2009, V, n° 93).

Si un doute subsistait, il conviendrait de faire application de l'article 21 § 2 b qui permet d'attirer l'employeur, lorsque le travailleur n'accomplit pas ou n'a pas accompli habituellement son travail dans un même pays, devant la juridiction du lieu où se trouve ou se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur. Cela renvoie à l'Autriche même si le contrat de travail a été signé à Paris.

En vertu des dispositions protectrices, Monsieur Smith paraît avoir un choix sûr, saisir les juridictions autrichiennes et une possibilité fort vraisemblable de saisine des juridictions françaises.

Toutefois, dès lors que la clause ne permet pas de saisir d'autres juridictions que celles prévues aux articles 20 et suivants, elle n'est d'aucune portée. En toute hypothèse, l'employeur ne saurait opposer au salarié cette clause pour exclure la compétence de la juridiction parisienne. Les clauses ne produisent d'effet que si elles sont invoquées par le travailleur pour saisir d'autres tribunaux que ceux désignés par les règles de compétence protectrice (CJUE, 19 juill. 2012, C-154/11, Ahmed Mahamdia Contre République algérienne démocratique et populaire).