



Examen de TD n° 2

La société Austrian, société autrichienne, a conclu en 2010 un contrat, rédigé à Paris en français, de travail 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 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 2012, celui du lieu d'exécution du contrat qui est situé d'un commun accord à Vienne".

Plusieurs éléments d'extranéité entraînent une interrogation sur la compétence internationale des juridictions françaises et autrichiennes. En effet, le contrat conclu entre M. Smith, de nationalité américaine et la société Austrian, société autrichienne, conclu en 2010 en France, conduit le premier à travailler pour la seconde en France, quatre jours par semaine et un jour en Autriche. Les faits conduisent à un conflit de juridictions.

- Il convient en premier lieu de s'interroger sur l'application du Règlement 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, Costa contre Enel, 15 juill. 1964 affaire 6/64).
- Les parties sont domiciliées dans différents membres de l'UE, le travail est effectué sur le territoire de deux Etats membres, ce qui au sens de la jurisprudence de la Cour de Justice (CJCE, 1er mars 2005, Owusu ,C-281/02,

Rec._p._I-1383 ; 17 novembre 2011, Hypoteční banka a.s. contre Udo Mike Lindner, C-327/10) conduit à admettre l'application du Règlement 1215/2012 du 12 décembre 2012.



Il convient de se demander en premier lieu si ce règlement s'applique bien à la situation envisagée du point de vue temporel. Le règlement est applicable depuis le 10 janvier 2015 (art. 81 al.2). En vertu de l'article 66 § 1, il est applicable aux actions judiciaires intentées à compter du 10 janvier 2015. En l'espèce, en 2019, aucune action n'a encore été intentée selon les faits, de sorte que le règlement doit être mis en œuvre par le juge.

Le présent Règlement s'applique en matière civile et commerciale et quelle que soit la nature de la juridiction. Il ne s'applique notamment ni aux matières fiscales, douanières ou administratives ni à la responsabilité de l'Etat pour des actes ou des omissions commis dans l'exercice de la fonction publique...».

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. En effet, le contrat de travail relève bien de la matière civile et le conflit oppose des personnes privées.

En outre, le contrat de travail n'est pas exclu de l'application du règlement 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 ».

Mais il n'existe à notre connaissance aucune disposition particulière dans le droit de l'UE qui pourrait préciser la compétence en matière de licenciement.

■ 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".

■ En outre, selon l'article 73 § 3. « 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 convention bilatérale ou multilatérale relative à la compétence en cas de litige entre un travailleur et un employeur à propos d'un contrat de travail.

(NB. : Cette étape est obligatoire sur le plan de la méthode mais sa conclusion est sujette à caution. 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).

■ 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.

■ Par ailleurs, l'article 25 prévoit la possibilité d'une attribution de compétence qui confère a priori une compétence exclusive aux juridictions désignées (art. 25 § 1). Le 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 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. Ce n'est pas une prorogation de compétence au sens de l'article 25 du règlement dès lors que la compétence est déterminée en fonction de l'exécution du contrat. Toutefois, la clause est fondée sur l'application des dispositions spéciales qui sont exclues par la mise en œuvre des dispositions protectrices. Or, s'il n'est nullement question de question d'assurance (art. 10 et s.) ni de contrat de consommation (art. 17 et s.), les faits indiquent que M. Smith a conclu un contrat de travail avec la société autrichienne, ce qui implique que l'on vérifie si les articles 20 et suivants relatifs au contrat individuel de travail sont applicables.

■ La Cour a jugé que la caractéristique essentielle de la relation de travail est la circonstance qu'une personne accomplit, pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle perçoit une rémunération (voir, dans le contexte de la libre circulation des travailleurs, arrêt Lawrie Blum, 3 juill. 1986, C-66/85, EU:C:1986:284, points 16 et 17, ainsi que, dans celui de la directive 92/85, arrêt Danosa, 11 nov. 2010, C 232/09, EU:C:2010:674, point 39 ; (CJUE, 10 sept. 2015, C-47/14, Holterman Ferho Exploitatie BV et autres c/ FLF Spies von Büllesheim).).

■ Tel est bien le cas ici. M. Smith effectue des prestations contre rémunération pour la société et exécute ses fonctions sous la direction de la société autrichienne. Il n'est donc pas possible d'appliquer l'article 7 puisque l'article 20 § 1 dispose que « En matière de contrats individuels de travail, la compétence est déterminée par la présente section, sans préjudice de l'article 6, de l'article 7, point 5), et, dans le cas d'une action intentée à l'encontre d'un employeur, de l'article 8, point 1). »

■ En cas de licenciement, conformément à l'article 21 § 1 selon lequel « un employeur domicilié sur le territoire d'un État membre pouvant être attrait : a) devant les juridictions de l'État membre où il a son domicile », M. Smith pourrait agir devant les juridictions autrichiennes dès lors que l'on admet que Austrian a son domicile en Autriche. Or, en ce qui concerne les personnes morales, l'article 63 § 1 dispose que « 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. »

Le siège d'Austrian, et donc son domicile, est en Autriche. En conséquence, M. Smith peut agir devant les juridictions autrichiennes.

■ Mais il peut aussi agir « b) dans un autre État membre :
i) 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
ii) lorsque le travailleur n'accomplit pas ou n'a pas accompli habituellement son travail dans un même pays, devant la juridiction du lieu où se trouve ou se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur. »

■ M. Smith travaille du lundi au jeudi en France. Mais il travaille le vendredi en

Autriche. Peut-on dire qu'il accomplit habituellement son travail en France ? La Cour de justice a décidé dans un arrêt du 27 février 2002 (Herbert Weber et Universal Ogden Services Ltd) 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.

Au cas où les critères définis par la Cour ne permettraient pas à la juridiction nationale de déterminer le lieu habituel de travail visé par l'article 5, point 1, de ladite convention, le travailleur aura le choix d'attirer son employeur soit devant le tribunal du lieu de l'établissement qui l'a embauché, soit devant les juridictions de l'État contractant sur le territoire duquel est situé le domicile de l'employeur. »

■ La Cour a confirmé cette position dans un arrêt du 14 septembre 2017, (Sandra Nogueira, Victor Perez-Ortega, Virginie Mauguit, Maria Sanchez-Odoherty, José Sanchez-Navarro contre Crewlink Ireland Ltd (C-168/16), et Miguel José Moreno Osacar contre Ryanair Designated Activity Company, anciennement Ryanair Ltd (C-169/16).

■ M. Smith travaille quatre jours en France et seulement un jour en Autriche. Il y a donc lieu de considérer qu'il travaille habituellement en France. Il convient de noter que si l'on devait considérer que son travail n'est pas accompli dans un même pays au sens de l'article 21 § 1 b) ii, il pourrait agir « devant la juridiction du lieu où se trouve où se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur, ce qui en l'espèce conduit à saisir les juridictions autrichiennes. Or, cela ne permettrait pas de saisir d'autres juridictions que celles désignées en vertu de l'article §1 a).