



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de
l'Université Toulouse 1 Capitole.

*COMMENT SIMPLIFIER LES RÈGLES DE COMPÉTENCE INTERNATIONALE EN MATIÈRE
DE CONFLIT INDIVIDUEL DE TRAVAIL ?*

MARIE-CÉCILE AMAUGER-LATTES

Référence de publication : Droit social 2003 p.1103

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

COMMENT SIMPLIFIER LES RÈGLES DE COMPÉTENCE INTERNATIONALE EN MATIÈRE DE CONFLIT INDIVIDUEL DE TRAVAIL ?(1)

Le contrat de travail international est celui qui présente un ou plusieurs éléments d'extranéité et qui, en tant que tel, est susceptible de rattachement à différents ordres juridiques. Il en résulte deux types de difficultés principales qui concernent respectivement la loi applicable au contrat et la détermination de la juridiction compétente pour connaître des litiges qui peuvent naître lors de la conclusion, de l'exécution ou de la rupture de contrat.

Ces deux questions doivent cependant être nettement distinguées. Les règles de conflit de lois et de compétence internationale ne coïncident pas en sorte que le juge français peut fort bien être tenu de statuer selon la loi étrangère. Cette autonomie de principe des compétences législative et juridictionnelle se justifie par des enjeux très différents. Notamment, si la loi applicable au contrat est nécessairement unique, rien ne s'oppose en revanche à ce que le demandeur puisse choisir entre plusieurs ordres juridictionnels compétents. Il en résulte que la règle de conflit de lois ne désigne normalement qu'un seul critère de compétence législative ; en revanche, la règle de compétence juridictionnelle établit pour sa part plusieurs critères de rattachement au territoire, qui constituent autant de chefs de compétence.

De manière générale, on peut également noter qu'en matière de compétence internationale, la définition des critères répond à des préoccupations qui sont plutôt d'ordre pratique. Il s'agit avant tout de garantir une bonne administration de la justice en consacrant la compétence d'une juridiction pertinente au regard du litige, caractérisée par une certaine proximité permettant la recherche efficace des preuves. Mais le souci d'éviter au demandeur de devoir saisir une juridiction peu respectueuse de principes considérés comme fondamentaux dans notre système juridique est également présent et justifie la consécration de plusieurs critères de compétence, qui sont autant de chances de pouvoir attirer le litige devant les juridictions nationales. En droit social international, cependant, eu égard au particularisme de la relation de travail salarié, la protection change de sujet et concerne avant tout le salarié. Partie faible au contrat, sa protection se traduit par la

multiplication des critères de rattachement lui permettant d'agir devant la juridiction la plus commode, la moins onéreuse et la plus respectueuse de ses intérêts (2), mais aussi par des règles le préservant des choix de l'employeur. En effet, notamment en droit français, un nombre important de critères de compétence sont consacrés à son profit, qui, conjugués à d'autres règles, lui offrent un vaste panel d'options.

Mais ces critères de rattachement ne sont pas tous applicables à toutes les situations. Plus précisément, en particulier lorsqu'il est situé sur le territoire d'un pays de l'Union européenne, le juge ne dispose pas d'un, mais de plusieurs dispositifs de résolution des conflits de compétence dont les champs d'application respectifs dépendent, en principe, du lieu du domicile du défendeur. En conséquence, lorsqu'il est saisi, avant même de trancher la question de sa compétence, le juge doit déterminer le dispositif applicable à l'espèce qui lui est soumise. S'il s'agit d'un juge français, il doit se prononcer sur la base du droit social international de droit commun, élaboré en interne, sauf s'il existe une norme internationale applicable. Traditionnellement, ces normes prennent la forme de conventions bilatérales classiques, mais la construction européenne a également suscité la conclusion de conventions multilatérales - intra-communautaire (3) ou avec des États tiers (4). Aujourd'hui, une nouvelle étape a été franchie avec l'émergence d'un véritable droit international privé communautaire qui, pour ce qui concerne la compétence judiciaire, s'est traduit par le « reformatage » de la convention de Bruxelles en règlement communautaire (5).

Cette pluralité de sources génère une complexité qui n'est pas propre au droit social international mais qui est amplifiée par celle résultant de l'objectif de protection du salarié. Inévitablement, confronté à cet entrelacs de règles, on ne peut que s'interroger sur les voies possibles d'une simplification des règles de compétence en cas de conflit individuel de travail.

Or, s'il paraît difficile de limiter la complexité inhérente à la protection du salarié, par une réduction significative du nombre des critères de compétence à sa disposition (I), il est en revanche permis d'envisager la possibilité et les modalités d'une réduction de la diversité des sources des règles de compétence internationale applicables par le juge français, voire par un juge ressortissant d'un État de l'Union européenne, autres que les conventions internationales qui sont nécessairement

diverses et variées (II).

I. - UNE COMPLEXITÉ INHÉRENTE À LA PROTECTION DU SALARIÉ, DIFFICILEMENT RÉDUCTIBLE

Tout comme le droit du travail, le droit international privé du travail se caractérise par une certaine spécificité liée au particularisme de la relation de travail salarié. Placé en situation de subordination juridique dès la conclusion du contrat, le salarié est le plus souvent en situation d'infériorité économique avant même cette conclusion, dès l'ouverture du processus dont elle constitue l'aboutissement. Le droit vise donc à lui assurer une certaine protection, qui tienne compte, s'agissant du droit international privé du travail, de la dimension internationale du contrat.

S'agissant plus précisément des règles de résolution des conflits de compétence juridictionnelle, le droit social international vise à éviter que le salarié se voie imposer deux choses :

- d'une part, la compétence d'une juridiction difficile d'accès pour lui (A) ;
- d'autre part, la compétence d'une juridiction ou d'un arbitre désigné dans le contrat de travail, mais en fait choisi unilatéralement par l'employeur (B).

Il en résulte inévitablement une certaine complexité des règles de conflit qui ne peut être totalement évincée.

A - La volonté de faciliter l'accès du salarié aux tribunaux

Pour faciliter l'accès du salarié aux tribunaux, le droit social international, qu'il soit d'origine interne ou communautaire, consacre, en premier lieu, divers critères de compétence adaptés aux différentes situations susceptibles de se présenter. Il consacre en second lieu des règles particulières de détermination et de localisation de l'employeur défendeur, qui sont autant de possibilités supplémentaires pour le salarié de saisir le juge le plus accessible pour lui.

1. Le foisonnement des critères de rattachement du litige au territoire d'un État

Afin de permettre au salarié de saisir le juge le plus commode pour lui, le droit social international consacre une multitude de chefs de compétence. Parfois impératifs, ceux-ci peuvent, dans certains cas, faire l'objet d'une option.

Le droit national, tout d'abord, considère que la compétence du juge du contrat de travail international doit être déterminée comme pour les litiges afférents à des contrats de travail internes. La question des conflits de compétence internationale doit donc être traitée comme un problème de compétence territoriale entre deux juridictions nationales et, pour apprécier sa compétence, le juge doit simplement procéder à une extension à l'ordre international des critères applicables en droit interne, en vertu de l'article R. 517-1 du Code du travail (6). La compétence est ainsi liée à deux critères spécifiques selon que le salarié travaille dans ou hors établissement, auxquels s'ajoutent les options de compétence de l'alinéa 3 du texte.

Cependant, afin de permettre au juge français saisi par un salarié titulaire d'un contrat international de se reconnaître compétent dans des hypothèses où les critères de l'article R. 517-1 ne le permettent pas, la jurisprudence consacre, à titre subsidiaire l'application, d'une part de l'article 42 du nouveau Code de procédure civile, qui pose le principe de la compétence du tribunal du défendeur ou du tribunal du domicile du demandeur lorsque le défendeur n'a ni domicile ni

résidence connus en France, d'autre part, des articles 14 et 15 du Code civil instituant des privilèges de juridiction au profit des personnes de nationalité française ou domiciliées en France ou contre le défendeur français (7).

Le droit international privé communautaire prévoit lui aussi plusieurs critères de compétence adaptés aux différentes situations et des options au profit des salariés, qui bien qu'en nombre plus restreint témoignent d'une volonté certaine de protection des salariés. Cet objectif est d'autant moins douteux aujourd'hui que le règlement 44/2001 a supprimé les options de compétence au profit de l'employeur qui résultaient de la convention de Bruxelles. Celui-ci ne peut saisir que la juridiction du pays du domicile du défendeur, tandis que le salarié peut en outre saisir la juridiction du pays dans lequel le travail est ou a été exécuté ou, s'il exécute son travail dans plusieurs pays, la juridiction de l'État où se trouve ou se trouvait l'établissement d'embauche.

Comme le droit international privé de droit commun, bien que dans une moindre mesure, le droit international privé communautaire consacre, dans l'intérêt exclusif du salarié, plusieurs critères de compétence.

Quant à la Cour de justice des Communautés, loin de procéder à une interprétation restrictive des conditions d'application de ces critères, elle en élargit la portée, en admettant leur caractère alternatif dans des hypothèses où l'on aurait tout aussi bien pu les considérer d'application exclusive. C'est en particulier ce qui ressort des fameux arrêts *Mulox*, *Rütten* et dernièrement *Weber* (8). Les espèces en cause concernaient des salariés mobiles, qui exerçaient leur activité professionnelle sur les territoires de plusieurs États. On aurait pu considérer, dans ces conditions, que la détermination de la juridiction compétente devait se faire en application de l'article 5-1 *in fine* de la convention de Bruxelles, telle que modifiée par la convention de Saint-Sébastien du 26 mai 1989, consacrant la compétence du tribunal de l'établissement d'embauche, la détermination du lieu d'exécution du travail s'avérant pour le moins délicate. Cependant, le lieu de l'établissement d'embauche n'est qu'un critère faible de rattachement au litige, sur la pertinence duquel il est permis de s'interroger (9). Il n'est pas rare, en effet, que le lieu d'embauche soit parfaitement neutre, sans rapport avec le lieu d'exécution de la prestation et même sans le moindre lien avec la relation

qui se noue (10). Face à cette réalité, la Cour de justice n'a pas hésité à admettre la compétence de la juridiction du pays du lieu d'exécution du travail entendu comme le pays où le salarié a ou avait établi son centre d'activité effectif, dont on peut souligner qu'il correspond souvent au lieu où il a établi son domicile (11).

Outre ces différents chefs de compétence, le salarié dispose d'autres possibilités de choix de la juridiction devant laquelle il souhaite assigner son employeur qui découlent des conditions de détermination de l'employeur et de sa localisation.

2. Les possibilités de choix liées à l'identification de l'employeur et à sa localisation

En droit international privé classique comme en droit international privé communautaire, le domicile du défendeur est un lien de rattachement important qui justifie la compétence du juge correspondant (12).

Certes, ce critère de compétence n'a pas la même portée selon qu'il résulte de l'application du droit international privé interne ou communautaire ; en droit interne le domicile du défendeur détermine le tribunal spécialement compétent, tandis qu'en droit communautaire il permet simplement de déterminer le pays dont les juridictions sont compétentes. Mais, en toute hypothèse, la consécration de ce chef de compétence classique offre au salarié demandeur une certaine marge de manoeuvre et ce à deux égards.

Tout d'abord, en présence d'un contrat de travail international, on constate qu'il n'est pas rare que la jurisprudence retienne l'existence de *co-employeurs*, particulièrement en cas de mobilité au sein d'un groupe de sociétés ou d'un réseau d'entreprises. Or, cette qualification n'est pas dépourvue d'intérêt pour le salarié qui pourra assigner ses différents employeurs devant le tribunal du domicile

de l'un d'eux, dès lors que les demandes présentent un lien de connexité (art. 6 règlement 44/2001 ; art. 42 al. 2 NCPC).

Par ailleurs, de façon générale, lorsque l'employeur est une personne morale, la détermination de son domicile offre, dans certaines hypothèses, une marge de liberté au demandeur. En principe, *la localisation de la personne morale* dépend de son siège social statutaire. L'article 60 du règlement 44/2001 ajoute que le domicile des personnes morales peut aussi être situé au lieu de leur administration centrale ou de leur principal établissement (13). De plus, en application de la jurisprudence dite des gares principales, jamais remise en cause depuis la fin du XIX^e siècle, la Cour de cassation admet qu'une personne morale puisse être assignée devant le tribunal dans le ressort duquel elle dispose d'une succursale ou d'une agence, pourvu que cette succursale ou cette agence jouisse d'une autonomie suffisante par rapport au siège et que le litige ait un lien avec elle. Inscrit dans les conventions de Bruxelles et de Lugano, ce chef de compétence spécial est également repris à l'art. 5-5 du règlement 44/2001 et s'applique, en toute hypothèse, dès lors que la personne morale concernée a son siège social sur le territoire de l'Union. Il s'agit donc d'un lien de rattachement qui n'est pas propre au contrat de travail. Cependant, lorsque le demandeur est un salarié, l'art. 18 al. 2 du règlement prévoit que la règle a une portée plus large et s'applique même à l'encontre d'une personne morale dont le siège social n'est pas situé dans l'Union. Ce texte permet ainsi d'attirer devant des juridictions situées sur le territoire de l'Union des litiges qui, en son absence, relèveraient de la compétence des juridictions d'États tiers et d'offrir aux salariés concernés la garantie d'un juge respectueux de principes partagés par les États membres et indispensables à la protection de ses intérêts.

Outre ces solutions qui sont autant de possibilités pour le salarié de saisir le juge le plus commode pour lui et le plus respectueux de ses intérêts, le droit social international vise également à le protéger contre des stipulations insérées dans le contrat de travail qui lui seraient en fait imposées par l'employeur et qui écarteraient l'application des règles de compétence internationale protectrices de ses intérêts, sans pour autant les interdire.

B - La protection du salarié contre les choix de l'employeur : l'inopposabilité au salarié des clauses relatives à la compétence (14)

Les parties au contrat de travail peuvent envisager d'insérer dans le contrat deux types de clauses relatives à la compétence juridictionnelle : une clause attributive de juridiction, par laquelle elles désignent par avance la juridiction compétente pour connaître des litiges qui pourraient résulter de l'exécution et/ou de la rupture du contrat, ou une clause compromissoire, consacrant la compétence d'un arbitre.

Traditionnellement, le droit du travail français prohibe ces deux types de clauses (15). La compétence des conseils de prud'hommes est d'ordre public et le salarié ne peut y renoncer. Cette condamnation des clauses relatives à la compétence dans le contrat de travail se justifie pleinement dans la mesure où, le plus souvent, le candidat à un emploi pas plus que le salarié ne sont en mesure de s'opposer à la volonté de l'employeur.

De ce point de vue, la situation du salarié partie à un contrat de travail international n'est guère différente. Pourtant, dans ce cas, les clauses relatives à la compétence sont en principe valables. Il faut dire qu'elles présentent l'avantage de permettre une connaissance plus précise et plus sûre de la juridiction ou de la personne éventuellement compétente en cas de litige, particulièrement dans des situations rendues confuses par la conjonction d'éléments d'extranéité et ne présentant pas un lien de rattachement évident avec l'un ou l'autre pays. Mais si ces clauses sont aujourd'hui valables, elles ne produisent effet que dans des conditions limitées, à l'origine d'un certain flou juridique.

1. Les clauses attributives de juridiction

En droit social international de droit commun, au terme d'une évolution jurisprudentielle à rebondissement, il apparaît que si le salarié peut valablement renoncer aux privilèges de juridiction résultant des articles 14 et 15 du Code civil, dès lors que sa volonté, même tacite, n'est pas équivoque (16), en revanche, la chambre sociale de la Cour de cassation, sans s'en expliquer spécialement, n'admet pas toujours la validité des clauses dérogeant à l'article R. 517-1 du Code du travail. Il en résulte une insécurité juridique à laquelle les efforts d'interprétation de la doctrine n'ont pu remédier (17).

En droit communautaire, en revanche, les solutions sont plus nettes. Valables, les clauses attributives de juridiction n'ont en matière de contrat de travail qu'une portée limitée. Elles ne sont efficaces que pour autant qu'elles sont conclues postérieurement à la naissance du différend ou si elles permettent au salarié de saisir d'autres tribunaux que ceux normalement compétents. Autrement dit, sauf lorsqu'elle est postérieure au différend, ce qui suppose que le salarié ait agi en connaissance de cause, la clause attributive de juridiction n'est stipulée que dans l'intérêt du salarié demandeur, qui peut y renoncer. Il ne peut en revanche l'invoquer lorsqu'il est défendeur, ce qui a été critiqué par la doctrine sous l'empire de la convention de Bruxelles. Cette critique a cependant perdu de son intérêt avec l'adoption du règlement 44/2001, dans la mesure où l'employeur ne dispose plus d'option de compétence et ne peut saisir que le tribunal du domicile du salarié.

2. Les clauses compromissoires

Rappelons tout d'abord que l'arbitrage ne relève pas du champ matériel du règlement 44/2001, pas plus que de la convention de Bruxelles et que, par conséquent, il convient, quel que soit le lieu du domicile du défendeur, de se référer au droit social international interne.

Facteur de prévisibilité, le choix d'un arbitre dans le contrat de travail international permet d'éviter

bien des difficultés tenant à la compétence mais également à l'incertitude de la règle de droit applicable, les parties pouvant choisir de se référer à un système juridique ou au contraire autoriser l'arbitre à statuer en amiable compositeur. Ces avantages ont récemment conduit le législateur français à revenir sur le principe de l'interdiction des clauses compromissoires, sauf entre commerçants, qui était prévu par le Code civil (18). Certaines matières demeurent exclues cependant, comme, semble-t-il, le droit du travail, en raison des dangers que présentent ces clauses en cas de contrat déséquilibré.

Il n'empêche que la clause compromissoire présente également des avantages lorsque le contrat, bien qu'étant un contrat de travail, est international. Aussi, la première chambre civile de la Cour de cassation n'a-t-elle pas hésité à poser, dans l'arrêt *Zanzi* (19), le principe de la validité de ces clauses en matière internationale, quelle que soit la nature du contrat en cause. Faisant l'économie d'un conflit de jurisprudence, la chambre sociale de la Cour de cassation n'a pas remis en cause le principe de la validité de ces clauses dans le contrat de travail international ; elle en limite cependant considérablement la portée en s'inspirant des dispositions communautaires relatives à la clause attributive de juridiction insérée dans le contrat de travail et en consacrant leur inopposabilité au salarié qui a saisi régulièrement la juridiction compétente en vertu des règles applicables (20).

Autrement dit, ces clauses ne sont envisagées que comme une nouvelle option offerte au salarié.

Au final, on en arrive à une situation extrêmement complexe, source d'incertitude pour l'employeur, sinon pour le salarié lui-même. Or, si l'on peut admettre que la protection nécessaire du salarié génère une certaine dose de complexité, il convient néanmoins de s'interroger sur l'existence d'une voie de simplification qui consisterait dans une réduction du nombre ou des disparités de contenu des différents dispositifs de règlement des conflits de compétence en matière de contrat de travail.

II. - UNE COMPLEXITÉ LIÉE À LA COEXISTENCE DE PLUSIEURS

DISPOSITIFS DE RÉOLUTION DES CONFLITS, SUSCEPTIBLE DE SIMPLIFICATION

La complexité des règles de conflit de compétence ne résulte pas seulement de la protection nécessaire des intérêts du salarié. Elle est également liée à l'existence de différents corps de règles complémentaires, qui ont vocation à régler des situations différentes et dont on peut se demander si elles ne pourraient être unifiées ou, tout au moins harmonisées. Il n'est pas question de suggérer ici une uniformisation des règles résultant des conventions bilatérales, qui sont le résultat de négociations diplomatiques entre deux États souverains et qui, en tant que telles, sont nécessairement particulières. Il s'agit plus précisément de s'interroger sur la possibilité de deux types d'action. Le premier vise à uniformiser les normes ayant vocation à régir les rapports intracommunautaires, c'est-à-dire des États membres entre eux. Mais, on peut également s'interroger sur l'opportunité et la possibilité d'uniformiser les règles de conflit applicables en matière de relation de travail internationale aux rapports communautaires et extra-communautaires.

Or, si l'uniformisation des diverses règles de conflit régissant les rapports intracommunautaires paraît être en bonne voie, en revanche, l'uniformisation ou simplement l'harmonisation des règles régissant, d'une part, les rapports intracommunautaires, d'autre part, les rapports extra-communautaires, est incontestablement plus problématique.

A - Vers une uniformisation des règles de conflit régissant les rapports intracommunautaires

Cette uniformisation était particulièrement souhaitable, en raison de la coexistence de diverses sources applicables aux rapports intracommunautaires, situation qui s'explique par le fait que ces règles ont été, à l'origine, négociées dans le cadre d'une convention internationale classique (21), la

convention de Bruxelles du 27 septembre 1968. Dès lors, comme toute convention internationale, le texte n'engage que les États qui l'ont régulièrement signé et ratifié. Or, au fur et à mesure de l'élargissement de l'Union, à l'occasion de la conclusion des conventions d'adhésion successives, le texte d'origine a fait l'objet de retouches parfois importantes, qui, elles aussi, n'engageaient que les États ayant ratifié les conventions les stipulant. Or, ces ratifications se sont échelonnées dans le temps, entraînant l'application concomitante de plusieurs versions du texte, en fonction du pays concerné et du calendrier des ratifications (22). Par exemple, les ratifications de la convention de Saint-Sébastien, qui a été à l'origine de modifications importantes en matière de contentieux des contrats de travail, se sont échelonnées entre le 1^{er} février 1991 et le 1^{er} octobre 1997.

Cette situation, source de confusion et d'insécurité, avait généré des difficultés lorsque le contrat était susceptible de rattachement aux territoires de deux États contractants tenus par des versions différentes du texte : outre la question de savoir quelle version du texte il convenait d'appliquer, elle entravait la reconnaissance et l'exécution des jugements rendus (23).

Dans la perspective de l'élargissement de l'Union, ces difficultés auraient pu persister, voire s'amplifier. Cependant, le « reformatage » de la convention de Bruxelles en un règlement communautaire, d'application obligatoire dans tous les États, sans signature ni ratification de leur part, devrait conduire à la disparition progressive de ces difficultés, au fur et à mesure que le champ d'application temporel de la convention rétrécit au profit du règlement. Il est vrai que le champ d'application du règlement n'épouse pas parfaitement les contours de l'Union, dans la mesure où le Danemark (24) ainsi que certains territoires visés à l'article 299 du traité (25) en sont exclus et demeurent soumis à la convention de Bruxelles. Toutefois, une négociation est en cours entre les États membres et le Danemark en vue de l'adoption d'une convention dont le contenu serait identique à celui du règlement.

Il faut espérer que de nouvelles nuances ne verront pas le jour à l'occasion de la négociation de ces nouvelles révisions.

Mais indépendamment des sources européennes, il existe des différences importantes entre le droit

international privé interne et le droit international privé communautaire, qui ne reposent pas sur des justifications fortes - le but est en toute hypothèse la protection du salarié dans le contexte particulier d'une relation de travail internationale - dont l'uniformisation pourrait peut-être être envisagée.

B - Pour une uniformisation des règles de conflit ayant vocation à régir les rapports intra et extra-communautaires

Contrairement à la convention de Rome du 19 juin 1980 relative aux conflits de lois, les règles communautaires de compétence n'ont pas une portée universelle. Elles ne concernent que les litiges intracommunautaires, caractérisés par la situation du domicile du défendeur au sein de l'Union européenne. Il en résulte deux situations très différentes.

En matière de conflits de lois, les règles issues du droit interne sont appelées à disparaître naturellement, au fur et à mesure que le temps passe et que le nombre de contrats antérieurs au 1^{er} avril 1991, date d'entrée en vigueur de la convention en France, diminue ; bien plus, le processus est accéléré du fait de l'application par le juge français des critères de la convention de Rome à des situations qu'elle n'a pas vocation à régir.

Au contraire, en matière de conflit de compétence, le dispositif élaboré en interne a vocation à se pérenniser dans la mesure où le champ d'application géographique du droit communautaire est ici limité et ne concerne pas en principe⁽²⁶⁾ les litiges opposant un demandeur à un défendeur domicilié dans un État tiers. Il en résulte que le juge d'un État membre dispose au moins de deux corps de règles complémentaires, applicables selon que le domicile du défendeur est situé dans un État de l'Union européenne ou dans un État tiers.

Dans ces conditions, deux voies de simplification pourraient être envisagées. Une voie à long

terme qui consisterait dans l'extension du champ d'application du droit international privé communautaire aux rapports extra-communautaires. Une solution à plus court terme qui consisterait dans l'alignement des critères de compétence du droit social international de droit commun sur les critères inscrits dans le règlement communautaire 44/2001, en matière de contrat de travail.

1. La consécration par le juge français des règles de conflit posées par le règlement communautaire 44/2001 en matière de contrat de travail : une solution à court terme ?

Après tout, comme on l'a dit précédemment, c'est ce qu'a déjà fait le juge français en matière de conflit de lois applicables au contrat de travail. Il faut dire cependant que c'était d'autant plus facile pour lui qu'en la matière les règles de conflit nationales sont purement prétorienne et ne reposent sur aucun fondement textuel. Le juge dispose donc d'une totale liberté.

En revanche, on l'a vu, en matière de compétence internationale, le juge est, tout d'abord, tenu par des textes. On voit mal, notamment, et même s'il ne leur reconnaît qu'une portée subsidiaire, comment il pourrait refuser l'application des articles 14 et 15 du Code civil en l'absence de norme internationale en ce sens ou de renonciation certaine des parties au contrat. Mais indépendamment de l'application de ces textes, nous avons vu que le conflit international de juridictions du travail est réglé en droit international privé national par une extension de l'article R. 517-1 du Code du travail à l'ordre international. Il en résulte que la liberté d'appréciation du juge est limitée par les dispositions de ce texte. Il doit se conformer aux critères de rattachement qu'il consacre sans pouvoir leur en substituer d'autres. D'ailleurs, si une telle substitution simplifierait les règles de compétence internationale, on peut s'interroger sur son opportunité au regard de la protection du salarié. En effet, les rattachements résultant de l'article R. 517-1 apparaissent à certains égards plus pertinents (27) et lui offrent un plus grand nombre d'options que ceux établis par le droit

communautaire.

Il y a toutefois un domaine où l'intérêt des salariés gagnerait à une telle simplification : c'est celui des clauses attributives de juridictions. En effet, en la matière, le juge français s'est très largement détaché des textes de droit interne qui prohibent fermement ces clauses lorsqu'elles sont insérées dans un contrat de travail. Il l'a fait, nous l'avons vu, sans toutefois parvenir à établir des solutions claires, en sorte qu'il existe sur ce point une certaine insécurité juridique. À cet égard la supériorité du droit communautaire paraît incontestable. Pertinente, une telle transposition des solutions communautaires ne paraît pas inconcevable. On peut noter en effet que la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation sur les clauses compromissoires insérées dans un contrat de travail est largement inspirée du dispositif communautaire relatif aux clauses attributives de juridiction.

Mais, allant plus loin, ne peut-on envisager que les règles communautaires deviennent un jour applicables en cas de conflit de compétence, dès lors qu'un juge situé dans un État de l'Union européenne serait saisi et amené à statuer sur sa compétence, quelle que soit par ailleurs la situation du défendeur ?

2. L'extension du champ d'application des règles de conflit communautaires aux relations extra-communautaires : un objectif à long terme ?

En fait, la question dépasse largement le champ de cette étude. Il s'agit de s'interroger sur la possibilité d'un droit international privé communautaire qui s'imposerait aux États membres dans leurs rapports avec les États tiers.

D'apparition récente, avec l'adoption notamment du règlement 44/2001, le droit international privé communautaire dont les règles de conflits - conflits de lois et de juridictions - constituent le cœur,

progresses à pas de géants. Bien sûr, son champ naturel est celui des rapports intracommunautaires, « mais, note M. Lagarde, ces dernières années ont vu s'exercer une forte pression en faveur d'un droit international privé communautaire dans les rapports avec les États tiers » (28).

Cependant, en l'état d'avancement de la construction de l'Union européenne, il existe des objections à l'extension du champ du droit international privé communautaire. Des objections institutionnelles tout d'abord. Pour l'heure, en matière de conflits, l'Union n'a compétence que « dans la mesure nécessaire au bon fonctionnement du Marché intérieur » ; elle n'a donc pas compétence s'agissant de relations extra-communautaires. De même, l'objet du droit communautaire consiste à permettre la libre circulation des personnes sur le territoire de l'Union européenne : dans ces conditions le droit international privé communautaire tend à l'élimination des différences entre les règles de conflit dans les États membres, ces différences étant, au moins potentiellement, des entraves à la libre circulation. En revanche, la question des rapports avec les États tiers lui est étrangère.

Mais indépendamment de ces questions d'ordre technique, cette extension du champ du droit international privé communautaire affecterait la souveraineté des États membres dans leurs relations avec les États tiers. Sans doute, l'atteinte serait-elle moins manifeste en l'absence de convention internationale entre les deux États concernés. Il semble néanmoins prématuré d'envisager une renonciation des États membres à leur souveraineté sur ce point, d'autant plus que les règles communautaires de règlement des conflits de compétence reposent sur un préalable : la confiance réciproque des États dans leurs systèmes juridictionnels respectifs. Or, s'agissant des États tiers, cette confiance ne peut être accordée de façon globale ; elle ne peut l'être qu'au cas par cas dans le cadre de conventions bilatérales, voire multilatérales.

Le recours à ce type d'instruments s'impose d'autant plus que la question de la compétence internationale ne peut être dissociée de celle de la reconnaissance et de l'exécution des jugements. Or, plus encore que pour les règles de compétence internationale, l'extension des règles de reconnaissance et d'exécution des jugements, deuxième volet du règlement 44/2001, ne peut se concevoir que dans le cadre de conventions internationales classiques, éventuellement multilatérales, comme la convention de Lugano (29), et sous réserve de conditions de réciprocité.

Or, pour l'heure, seuls les États membres ont le pouvoir de conclure de telles conventions avec les États tiers.

Aussi, la seule possibilité d'extension du champ d'application des règles communautaires aux relations extra-communautaires réside dans un éventuel renvoi des conventions internationales au dispositif communautaire.

En conclusion, si l'uniformisation, et même l'unification des règles de conflit ayant vocation à régir les rapports intracommunautaires est en cours et devrait déboucher sur une simplification du droit applicable, en revanche, s'agissant de l'harmonisation des règles de conflits ayant vocation à régir les rapports intra et extra-communautaires les choses sont plus délicates. Si l'on peut raisonnablement envisager une simplification à court terme en matière de clauses attributives de juridiction, pour le reste, tout dépend en fait des choix qui seront opérés dans le cadre de l'Union européenne.

(1) Cet article constitue le prolongement d'une intervention au colloque intitulé « Actualité de l'expatriation du salarié », qui s'est déroulé à l'université de Toulouse I, le 4 avril 2003.

(2) Dans cette appréciation, la possibilité ou non de recourir à une organisation syndicale pèsera d'un poids particulier.

(3) Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968 concernant la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, offerte à la ratification des seuls États de l'Union européenne.

(4) Convention de Lugano du 16 septembre 1988 concernant les rapports entre les États de l'Union, ceux de l'AELE - aujourd'hui la Suisse, l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège - ainsi que depuis le 1^{er} février 2000 de la Pologne.

(5) Règlement communautaire 44/2001 du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, dit « Bruxelles I ».

(6) Art. R. 517-1 du Code du travail : « Le conseil de prud'hommes territorialement compétent pour connaître d'un litige est celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est effectué le travail.

Si le travail est effectué en dehors de tout établissement ou à domicile, la demande est portée devant le conseil de prud'hommes du domicile du salarié.

Le salarié peut toujours saisir le conseil de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi ».

(7) A. Jeammaud, « Rapport de travail international et compétence prud'homale », *Droit social* 1989, p. 729.

(8) CJCE 13 juillet 1993, *Mulox*, *Rev. Crit. DIP* 1994, 577, note P. Lagarde ; CJCE 9 janvier 1997, *Rütten*, *RJS* 2/97, n° 227 ; *Journal de droit international* 1997, p. 635, note Bischoff ; CJCE 27 février 2002, *Weber* ; *Europe* 2002, n° 119, obs. Simon et n° 160, obs. Idot ; F. Buy, « Compétence juridictionnelle et pluralité de lieux de travail », *Droit social* 2002, p. 967.

(9) Même si le choix de ce critère a permis d'harmoniser, en matière de relation de travail, les

critères de compétence internationale et les règles de rattachement du contrat à la loi qui résultent de l'article 6-2.b de la convention de Rome du 19/06/1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, il aurait sans doute été préférable de consacrer la compétence du tribunal du domicile du salarié, comme c'est le cas en matière de contrats d'assurance ou de consommation (respectivement, art. 9 et 16 du règlement 44/2001). Il est vrai qu'en assimilant le centre d'activité effectif du salarié au lieu d'exécution du travail, la CJCE corrige, dans une certaine mesure, cette imperfection.

(10) On songe, par exemple, aux « séminaires d'embauche » organisés par certaines multinationales qui, pour l'occasion, louent les salles de quelque hôtel de luxe situé au coeur d'une capitale.

(11) Cela ne signifie pas *a contrario* qu'en l'absence de mobilité inhérente à ses fonctions, le salarié puisse bénéficier de l'option. En effet, l'interprétation de la CJCE en présence d'un salarié mobile se justifie par la supériorité du critère de rattachement lié au lieu d'exécution, qui permet de surcroît de faire souvent coïncider la compétence du juge avec la loi applicable, sur le critère de situation de l'établissement d'embauche, qui le plus souvent ne présente que peu de liens avec le litige et n'est pas le plus commode pour le salarié. Dès lors, aucune raison ne justifie son application dans des hypothèses où le salarié a occupé des emplois successifs dans des États différents. C'est en ce sens que s'est prononcée la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 15 octobre 2002, *Droit social* 2003 p. 132, obs. M-A. Moreau.

(12) Le droit international privé interne, par le biais de l'article 42 du nouveau Code de procédure civile, le droit international privé communautaire en application de l'art. 2 du règlement 44/2001, reprenant la convention de Bruxelles.

(13) En DIP de droit commun, le siège social permet ainsi de déterminer le tribunal spécialement

compétent, tandis qu'en DIP communautaire il permet de déterminer la compétence de la juridiction d'un État.

(14) Il convient de mettre à part le cas du compromis d'arbitrage qui, rare en matière de relation de travail salariée, doit néanmoins, selon l'opinion, à notre connaissance, unanime de la doctrine, et en dépit des carences et incertitudes textuelles être considéré comme licite. Il faut dire que jusqu'à l'intervention de la loi du 6 mai 1982, la validité du compromis postérieur à la rupture du contrat reposait sur un fondement textuel. Or, semble-t-il, la disparition de celui-ci n'a pas été souhaitée par le législateur et s'avère être en fait accidentelle. Dès lors, dans la mesure où le compromis ne justifie pas les mêmes préventions que la clause compromissoire, la doctrine suggère d'exploiter au maximum les latitudes résultant des textes pour en admettre la validité. Cf. par ex. Ph. Fouchard, « La laborieuse réforme de la clause compromissoire par la loi du 15 mai 2001 », *Rev. de l'arbitrage*, 2001, n° 3, sp. pp. 414 et s. ; J. Robert, « Les conflits individuels du travail et l'arbitrage après la loi du 6 mai 1982 », *Rev. de l'arbitrage* 1982, p. 169.

(15) Art. L. 511-1 al. 6 C. trav. :

« Les conseils de prud'hommes sont seuls compétents... pour connaître des différends visés au présent article. Toute convention dérogatoire est réputée non écrite... ».

Art. R. 517-1 C. trav. :

« Toute clause qui directement ou indirectement déroge aux dispositions qui précèdent (chefs de compétence territoriale des conseils de prud'hommes) est réputée non écrite ».

Ces dispositions condamnent semble-t-il les clauses attributives au profit d'une autre juridiction que celle qu'ils conduisent à désigner. Il y a en revanche des discussions sur le point de savoir si ces textes visent les clauses compromissoires, certains auteurs considérant qu'ils ne concernent pas l'arbitrage. Il convient d'ailleurs de souligner qu'étendre la portée de ces textes en la matière

reviendrait à exclure également la validité des compromis. Or, l'article 2061 du C. civ. dans sa formulation issue de la loi du 15 mai 2001 sur les nouvelles régulations économiques ne permet plus de fonder la nullité des clauses compromissoires.

Malgré l'incertitude des textes, il y a cependant, selon la doctrine, de fortes justifications pour exclure la validité de ces clauses en matière de contentieux du contrat de travail. Cf. par ex. Ph. Fouchard, *op. cit.*

(16) Ch. mixte 28 juin 1974, *Rev. crit. DIP* 1975, p. 110, note P. Lagarde ; *JCP* 1974-II-17881, note G. Lyon-Caen ; Soc. 8 juillet 1985, *B. V* n° 405.

(17) P. Mayer, « Les clauses relatives à la compétence internationale, insérées dans les contrats de travail », *Mélanges Holleaux*, Litec 1990, pp. 263 et s. ; J. Déprez, « Relation internationale du travail et compétence juridictionnelle », *RJS* 12/1989, p. 539.

(18) La loi du 15/05/2001 réformant l'article 2061 du C. civ. étend le domaine de validité de la clause compromissoire à tous les contrats conclus en raison d'une activité professionnelle, sous réserve de dispositions législatives contraires. Voir Ph. Fouchard, *op. cit.*

(19) Civ. 1^{er} 5 janvier 1999, *RCDIP* juillet-septembre 1999, p. 547, note D. Bureau.

(20) Soc. 9 octobre 2001, *S^{té} Kis c/ Lopez-Alberdi*, *Droit social* 01/2002, p. 122, obs. M.-A. Moreau ; Soc. 16 février 1999, *S^{té} Château Tour Saint Christophe et a.*, *Rev. crit. DIP* oct.-déc. 1999, p. 745, note F. Jault-Seseke.

(21) Même si le protocole du 3 juin 1971, confère à la CJCE le soin de son interprétation.

(22) Cf. H. Gaudemet-Tallon, « Compétence et exécution des jugements en Europe », LGDJ, 3^{ème} éd., 2002, État des conventions en matière civile et commerciale, annexe 4, tableau concernant l'état des ratifications des conventions au 1^{er} juin 2002, p. 517.

(23) Les arrêts de la chambre sociale de la Cour de cassation, *S^{té} Hydrema* du 14 novembre 2000 (*DS* fév. 2002, p. 204 obs. H. Gaudemet-Tallon) et *S^{té} Himolla* du 17 déc. 1997 (*Droit social* 1998, p. 188, obs. M.-A. Moreau) illustrent ces difficultés. Dans les deux cas il s'agissait d'une action portée devant la juridiction française par le salarié d'une société étrangère - danoise dans le premier cas, allemande dans le second - au mépris de la clause attributive de juridiction figurant au contrat. Or, si, au jour de la saisine, la France était tenue par les termes de la convention de Saint-Sébastien du 26 mai 1989, consacrant l'inopposabilité des clauses attributives de juridiction au salarié, les défendeurs étrangers faisaient valoir, dans le premier arrêt, que le contrat avait été conclu sous l'empire de la convention de Bruxelles non modifiée, ce qui était de toute évidence indifférent, et dans le second qu'elle n'était, au jour de la saisine, tenue que par la version initiale du texte, posant le principe général de la validité des clauses attributives et ne prévoyant aucune disposition particulière au profit du salarié.

(24) Le Danemark, comme le Royaume-Uni et l'Irlande, a lors de la signature du traité d'Amsterdam fait savoir qu'il ne voulait pas être lié automatiquement par le titre IV du traité (« Visas, asile, immigration et autres politiques liées à la libre circulation des personnes ») et les textes de droit dérivé pris en application de ce titre. Or, contrairement au Royaume-Uni et à l'Irlande, le Danemark n'a pas souhaité être soumis au règlement 44/2001 et n'a pas exercé sa faculté de « opting in ».

(25) Pays et territoires d'outre-mer - pour la France, Polynésie française, Nouvelle Calédonie et

Wallis et Futuna, mais aussi Saint-Pierre et Miquelon... - (mais pas les départements d'outre-mer).

(26) Comme nous l'avons vu précédemment, il convient de réserver l'hypothèse prévue à l'art. 18 al. 2 du règlement 44/2001.

(27) Ainsi en est-il de l'alinéa 2 du texte consacrant la compétence du domicile du salarié lorsque celui-ci exécute son travail hors établissement.

(28) P. Lagarde, « Rapport de synthèse. Le droit international privé communautaire : émergence et incidences ». Journée organisée par le laboratoire de droit international et européen des affaires et le DESS juriste international de l'université de Toulouse I, *Petites Affiches*, 12 décembre 2002, p. 44.

(29) Souvent qualifiée de convention parallèle à la convention de Bruxelles, en raison de leurs contenus similaires, cette convention est en cours de révision, en vue d'une uniformisation de son contenu avec le règlement 44/2001 ou, tout du moins, d'un rapprochement.