


**CONFLIT DE JURIDICTIONS * Immunité de juridiction *
État étranger * Licenciement * Ambassade * Employé de
cafétéria.**

Les conditions de travail et de rémunération d'un salarié d'une ambassade, ainsi que son engagement et son licenciement, constituent des actes de gestion, dès lors qu'il a été engagé comme employé de cafétéria, qu'il n'est soumis à aucune habilitation particulière relative au secret ou à la confidentialité, qu'il n'est pas inscrit au protocole, que son activité n'exige de lui aucune responsabilité particulière dans l'exercice du service public de l'ambassade, que le fait qu'il serve le café à l'ambassadeur ne suffit pas à caractériser sa participation au service public de cette ambassade et que le seul fait qu'il signe les bulletins de salaires qu'il reçoit établis par l'armée libyenne ne suffit pas à lui conférer une responsabilité particulière dans le service public de l'armée ;

Les juridictions françaises sont donc compétentes pour connaître du litige lié à son licenciement.

CA PARIS, 18^e ch. C, 26 nov. 1998 (Libye c/ Adli) • MM. Ballouhey, f. f. prés. – Bonnet, av. gén. – M^{re} Shalluf, Ramires • Confirmation de Cons. prud'h. Paris, 26 mars 1998 [sect. com.].

 Au moment où l'actualité juridique place sous le feu des médias le problème de l'esclavage dissimulé sous le couvert de l'immunité diplomatique, la Cour d'appel de Paris nous amène, dans un contexte différent, à analyser le cas du salarié, régulièrement déclaré, effectuant sa tâche dans un contexte spécifique, en l'occurrence sous la subordination d'un ambassadeur.

1 – Le choix de la cour semble ici parfaitement justifié. Rejetant des arguments fondés avant tout sur l'apparence et destinés à limiter toute investigation (personnalité juridique de l'employeur, fonctions peu détaillées mais rattachables à la vie de l'ambassade...), les juges font prévaloir la réalité de la relation de travail.

Disposant d'un contrat à durée indéterminée ayant succédé à un contrat à durée déterminée, effectuant une tâche de service subalterne sans le moindre lien avec l'idée de service public ou de puissance étatique, non contraint de respecter des règles de conduite identifiables comme inhérentes aux fonctions diplomatiques... le salarié en cause est parfaitement fondé à poursuivre son employeur devant le conseil des prud'hommes dont il dépend.

Cette orientation confirme la force de la compétence d'ordre public et exclusive des conseils de prud'hommes (cf. Lyon-Caen, Pélissier et Supiot, Droit du travail, Précis Dalloz, 1998, n^{os} 1087 s.).

2 – La dimension très « locale » du contrat en cause n'aurait pas permis, par ailleurs, de reconnaître la validité d'une hypothétique clause attributive de juridiction. La cour aurait, dans cette hypothèse, écarté – sur la base des critères précités – la qualification de contrat de travail « à caractère international », contrat permettant l'exclusion de l'application de l'art. R. 517-1 c. trav. et emportant, de fait, renonciation du salarié français au bénéfice des dispositions de l'art. 14 c. civ. (cf. Cass. soc., 30 janv. 1991, D. 1991, IR p. 50).

En limitant étroitement la possibilité d'invoquer l'immunité diplomatique et en exigeant que la relation de travail en cause présente des éléments caractéristiques d'une activité liée aux réalités des affaires étrangères, les juges évitent que ne se développe un droit social parallèle au droit français, dépendant trop directement des États en cause.

Jean-Michel LATTES