

Conseils de prud'hommes

CONSEILS DE PRUD'HOMMES – Compétence –
 Contrat de travail international – Convention de
 Bruxelles du 27 septembre 1968 telle que modifiée
 par la Convention de San Sebastian du 26 mai 1989
 – Pluralité de lieux de travail – Article 5.1 – Juge du
 lieu de l'exécution habituelle du travail.

COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS
 EUROPÉENNES
 27 février 2002
 (6^e ch. - extrait)

W.

« La Cour... dit pour droit :

1) Un travail accompli par un salarié sur des installations fixes ou flottantes situées sur ou au-dessus du plateau continental adjacent à un État contractant, dans le cadre de l'exploration et/ou de l'exploitation de ses ressources naturelles, doit être considéré comme un travail accompli sur le territoire dudit État pour les besoins de l'application de l'article 5, point 1, de la convention du 27 septembre 1968 concernant la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, telle que modifiée par la convention du 9 octobre 1978 relative à l'adhésion du Royaume de Danemark, de l'Irlande et du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord par la convention du 25 octobre 1982 relative à l'adhésion de la République hellénique et par la convention du 26 mai 1989 relative à l'adhésion du Royaume d'Espagne et de la République portugaise.

2) 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, 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.

A 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 (...).

(MM. Macken, prés. – Jacobs, av. gén.)

NOTE*. – M. W., ressortissant allemand résidant en Allemagne, salarié d'une société Universal Ogden Services Ltd de souche écossaise (ci-après UOG), est

employé comme cuisinier, de 1987 à 1993, à bord de navires ou de plates-formes de forage au-dessus du plateau continental au large des Pays-Bas, puis à bord d'une grue flottante, voguant sur les eaux territoriales danoises. S'estimant illégalement licencié par son employeur, M. W. attire la société UOG aux Pays-Bas. Si le premier juge se déclare compétent, la Cour d'appel infirme le jugement sur ce point et le *Hoge Raad* néerlandais pose à la Cour de justice des Communautés européennes une question préjudicielle relative à l'interprétation de l'article 5.1 de la Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968. Le litige au principal ayant été introduit en 1994, le texte applicable à la détermination de la compétence du juge est la Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968 telle que modifiée par la Convention de San Sebastian le 26 mai 1989 (1), applicable à tous les litiges intracommunautaires introduits à compter du 1^{er} février 1993. Le principe général posé par la Convention, en vertu de son article 2, est celui de la compétence du juge de l'État membre du domicile du défendeur. Mais en matière de litige individuel de travail, dès lors que le défendeur est domicilié dans un État de l'Union, le demandeur peut également se prévaloir du bénéfice de l'article 5.1 de la Convention de Bruxelles, qui ouvre alternativement la possibilité d'attirer le défendeur devant le juge « du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail ». De plus, et enfin, lorsque le travail ne s'accomplit pas habituellement dans un même pays, le salarié demandeur peut, à sa seule convenance, attirer son employeur devant « le tribunal du lieu où se trouve ou se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur ».

I - La première question qui se pose à la Cour de justice des Communautés européennes est celle de l'applicabilité de l'article 5.1 de ladite Convention en l'espèce, autrement dit de savoir comment considérer le plateau continental adjacent aux côtes néerlandaises.

Selon la position de la Cour, le travail au large, au-dessus de ce plateau continental, peut constituer un travail en haute mer (en eaux extra-territoriales). Dans cette hypothèse, une jurisprudence *Six Constructions* (2) exclut l'applicabilité de l'article 5.1 aux relations de travail intégralement passées sur le territoire de pays tiers. La compétence du juge du domicile du défendeur ne connaît alors aucune alternative et le salarié sera contraint d'ester dans le pays où son employeur est établi. En revanche, considérer le plateau continental au large des côtes néerlandaises comme le prolongement du territoire de l'État riverain a le mérite d'ouvrir au salarié le bénéfice de l'article 5.1; il pourra alors choisir d'attirer son employeur, soit au lieu du domicile de celui-ci, soit au lieu de l'exécution habituelle du travail.

En l'espèce, la Cour de justice a opté pour la seconde voie, faisant du plateau continental le prolongement naturel sous la mer du territoire voisin, conformément aux

* Le texte intégral de l'arrêt et les conclusions de l'avocat général dans cette affaire (C-37/2000) sont disponibles sur le site Internet de la Cour (www.curia.eu.int).

(1) JOCE n° C 27 du 26 janvier 1998, p. 1, version consolidée.

(2) CJCE, 15 février 1989, aff. 32/88, Rec. p. 341.

termes de la convention de Genève sur le plateau continental du 29 avril 1958. Il en résulte que le travail accompli sur des installations, fixes ou mobiles, flottantes au-dessus du plateau continental voisin des Pays-Bas est considéré comme ayant été exécuté aux Pays-Bas. L'article 5.1 trouve alors le fondement territorial de son applicabilité, qui ouvre au salarié un choix appréciable entre plusieurs juges.

II - Il reste à procéder à l'application de l'article 5.1 de la Convention de Bruxelles, c'est-à-dire à la détermination du « lieu de l'exécution habituelle du travail » dans un cas de pluralité de lieux d'exécution. En l'espèce, si le travail accompli par le salarié sur le plateau continental néerlandais peut fonder la compétence du juge néerlandais, le salarié a également travaillé sur des grues flottantes dans les eaux territoriales danoises. La question se pose alors de la compétence (alternative, privilégiée, cumulative ?) du juge danois à connaître des contestations nées de la rupture de cette relation de travail sur le fondement de l'article 5.1. Cette compétence était d'ailleurs prétendue par la société UOG aux fins d'amoindrir les chances du salarié de bénéficier de la loi néerlandaise relative au travail minier en mer dont il espérait l'application.

La Cour de justice rappelle la solution inscrite dans le droit positif par son précédent arrêt *Rutten* (3), dans lequel elle renvoyait expressément à l'arrêt *Mulox IBC* (4). Dans ces arrêts, elle a livré deux guides importants d'interprétation. Le premier est que la pluralité de lieux de travail ne doit pas « entraîner une multiplication des juridictions compétentes, afin de prévenir le risque de contrariété de décisions et de faciliter la reconnaissance et l'exécution des décisions judiciaires en dehors de l'État dans lequel elles ont été rendues » (5). L'existence de compétences concurrentes issues de l'interprétation du seul article 5.1 est donc exclue. Le second permet de déterminer, parmi les États dans lequel le salarié a travaillé, celui qui se détache comme ayant abrité le « centre effectif des activités professionnelles du salarié ». Cet État, où le salarié dispose également d'un bureau à partir duquel son activité rayonne, est celui sur le territoire duquel le salarié « accomplit la majeure partie de son temps de travail ». Alors, le juge de l'État d'établissement de ce bureau est compétent au titre de l'article 5.1 de la Convention de Bruxelles. Or, en l'espèce, Monsieur W. a été occupé aux Pays-Bas sans interruption, puis au Danemark, enchaînant deux périodes successives de travail (et non une activité éclatée entre plusieurs lieux de travail) et la Cour de justice conclut que la jurisprudence existante n'offre pas de précédent pertinent.

Au terme d'une longue réflexion, la Cour se livre à l'interprétation attendue, et sans surprise, de l'article 5.1 de la Convention de Bruxelles, dont il ressort que, en cas de pluralité de lieux d'exécution successifs du travail sur des

territoires communautaires, le tribunal compétent est celui de l'État dans lequel le « travailleur a accompli la majeure partie de son temps de travail pour le compte de son employeur » (point 50). C'est donc par la considération d'un « critère temporel », déjà utilisé dans l'arrêt *Rutten*, que la Cour invite le juge national à rechercher « le centre de gravité du rapport contractuel (...) » (point 52) en cause, qui constitue le lieu de l'exécution habituelle du travail. La solution suscite trois séries de remarques.

Tout d'abord, la Cour de justice considère les périodes successives de travail comme une déclinaison de travail fixe et non pas comme un travail globalement mobile. De ce point de vue, la solution est semblable à celle retenue par la Cour de cassation sur le terrain des conflits de lois et de l'interprétation de la Convention de Rome du 19 juin 1980 relative aux obligations contractuelles (6).

Ensuite, l'on sait que les litiges introduits au principal à compter du 1^{er} mars 2002 sont désormais soumis au règlement (CE) 44/2001 du Conseil du 22 décembre 2000 (7). Or, la Convention de Bruxelles continuera à s'appliquer à toutes les instances introduites avant le 1^{er} mars 2002, mais aussi dans les relations entre la France et le Danemark, cet État ayant refusé « la communautarisation du troisième pilier » lors du Traité d'Amsterdam. Les deux textes vont coexister pendant quelques années. Le nouveau règlement dispose d'un article 19 spécifique aux litiges individuels de travail et impose des solutions tout à la fois proches de celles de la Convention qui a servi de modèle et cependant légèrement remaniées : le salarié peut attirer son employeur devant les tribunaux de l'État membre où l'employeur a son domicile (art. 19-1), et dans ce cas, le choix est ouvert au seul travailleur (et non, comme dans la Convention, au demandeur sans distinction de qualité professionnelle) d'attirer devant le tribunal du lieu où il accomplit habituellement son travail ou du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail (art. 19-2-a) ; s'il n'accomplit pas son travail habituellement dans un même pays, son choix peut porter sur le tribunal du lieu où se trouve l'établissement d'embauche du travailleur (art. 19-2-b). Il en résulte que, dans une hypothèse d'emplois successifs, la compétence est celle du juge du pays dans lequel le salarié a travaillé le plus longtemps au regard de la Convention de Bruxelles, version San Sebastian, tandis que le règlement 44/2001 désigne plutôt le juge du dernier État d'emploi. Si la Cour de justice ne maintient pas, lors de l'interprétation du nouvel article 19-2-a du règlement, la considération de durée de la période de travail, il pourrait en résulter un hiatus entre les solutions rendues sous l'empire de l'un ou de l'autre texte, en particulier lorsque le dernier État d'emploi est celui où le salarié a occupé les fonctions les plus courtes.

Enfin, la Cour de justice, à l'occasion de ses interprétations de l'article 5.1 de la Convention de

(3) CJCE, 9 janvier 1997, aff. C-383/95, Rec. I-57.

(4) CJCE, 13 juillet 1993, aff. C-125/92, Rec. I-4075.

(5) Point 18 de l'arrêt *Rutten*, reprenant les points 21 et 23 de l'arrêt *Mulox IBC*.

(6) JOCE n° C 27 du 26 janvier 1998, p. 34, version consolidée ; V. notre chron., cette revue, n° décembre 2001, p. 487, sous Cass. soc. 18 mai 1999, *Ferwerda*.

(7) JOCE n° L 12 du 16 janvier 2001, p. 1 ; sur le nouveau règlement en général, VGA L. Droz, H. Gaudemet-Tallon, Rev. crit. dr. int. pr., 2001, p. 601.

Bruxelles, a toujours manifesté « *le souci d'assurer une protection adéquate au travailleur en tant que partie contractante la plus faible du point de vue social et (...) une telle protection est mieux assurée si les litiges relatifs à un contrat de travail relèvent de la compétence du juge du lieu où le travailleur s'acquitte en fait de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur, dans la mesure où c'est à cet endroit que le travailleur, peut à moindres frais, s'adresser aux tribunaux ou se défendre* » (point 40 et 49 de l'arrêt *W.*). Le résultat détient le mérite de réserver une certaine souplesse dans la détermination du juge compétent. Sous l'angle de la facilité d'accès à la justice, le caractère satisfaisant pour le salarié de la solution dépend, aussi, du pays dans lequel il a installé son domicile. En outre, au-delà des faits de l'espèce et en cas de travail mobile, l'article 19-2-b du règlement, reprenant les termes de la Convention, dispose que « *lorsque le travailleur n'accomplit pas son travail dans un même pays, l'employeur peut également être attiré devant le tribunal du lieu (...) de l'établissement d'embauche du travailleur* ». Dans bien des cas concrets, l'embauche a lieu au siège social de l'employeur et, dès lors, l'article 19-2-b du règlement ne permet pas au salarié de saisir un autre juge que celui déjà désigné par l'article 19-1, puisque c'est au domicile du défendeur que le salarié est embauché. La possibilité offerte par l'article 19-2-b apparaît en définitive d'un intérêt pratique limité.

Pour terminer, il faut noter que la Cour de justice, dans cet arrêt *W.* ajoute que si des liens étroits lient la situation avec un autre État, le juge de cet État est compétent pour connaître du litige au titre de l'article 5.1 (point 53). Voici donc la compétence juridictionnelle subsidiairement déterminée par la considération de liens étroits, déjà familière du système de détermination de la loi applicable au contrat international de travail, tel qu'il résulte de la Convention de Rome du 19 juin 1980 en son article 6 spécifique au contrat de travail, *in fine*. Alors que le principe reste celui de l'indépendance de la compétence juridictionnelle et de la compétence législative, l'unification des raisonnements, par l'utilisation des mêmes indices à titre de chefs de compétence et de critères d'applicabilité, se poursuit.

Christine Chansenay
Docteur en droit