

**CONSEILS DE PRUD'HOMMES – Compétence territoriale – Contrat de travail international – Règlement 44/2001 – Salarié mobile – Localisation des activités.**

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 1<sup>er</sup> avril 2008  
Systems 21 Limited contre M. (pourvoi n° 07-40.706)

Vu l'article 19 du règlement (CE) n° 44/2001 du Conseil du 22 décembre 2000 ;

Attendu qu'aux termes du paragraphe 1 de ce texte, l'employeur ayant son domicile sur le territoire d'un Etat membre peut être attrait devant les tribunaux de l'Etat membre où il a son domicile ; qu'il résulte du paragraphe 2 a) que l'employeur peut aussi être attrait dans un autre Etat membre, devant le tribunal du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail ou devant le tribunal du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail ou selon le paragraphe 2 b) lorsque le travailleur n'accomplit pas ou n'a pas accompli habituellement son travail dans un même pays, devant le tribunal du lieu où se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. M. a été engagé le 30 octobre 1997 par la société de droit anglais Systems 21 Limited (la société), ayant son siège social en Angleterre, comme consultant en management ; que la société a mis fin à cette relation de travail par lettre du 21 novembre 2002 et que M. M. a saisi le Conseil de prud'hommes de Strasbourg de diverses demandes liées à l'exécution et à la rupture du contrat de travail ;

Attendu que pour dire que la juridiction française est compétente et retenir la compétence territoriale du conseil de prud'hommes de Strasbourg, la Cour d'appel énonce que M. M., qui justifie qu'il effectuait habituellement son travail en France en différents lieux, était domicilié à Strasbourg au moment où il a introduit sa demande devant le Conseil de prud'hommes de son domicile qui est compétent

territorialement conformément à l'article R. 517-1 alinéa 2, du Code du travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'article 19, paragraphe 2, du règlement communautaire susvisé instaure des règles de compétence spéciales qui interdisent au juge de l'Etat membre, saisi par un salarié d'une demande dirigée contre un employeur domicilié dans un autre Etat membre, de se référer aux règles de compétence internes pour déterminer la juridiction compétente, la Cour d'appel, à qui il appartenait de rechercher où travaillait habituellement le salarié ou, à défaut, où était

situé son bureau ou le lieu où il organisait son travail, a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 10 octobre 2006, entre les parties, par la Cour d'appel de Colmar ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel de Metz ;

(Mmes Collomp, prés. - Perony, rapp. - M. Duplat, av. gén. - SCP Gatineau, av.)

## Note.

La localisation du contentieux du travail singulièrement en droit du travail constitue un enjeu majeur. La volonté du plaideur, essentiellement salarié, est d'être au plus proche du tribunal saisi. Les règles internes issues de l'article R. 1412-1 (1) du Code du travail répondent à ce souci du principe de proximité.

Ces dispositions toutefois doivent s'articuler avec les règles de conflit de juridictions qui trouvent leur siège soit dans les conventions internationales, soit dans le droit communautaire. Actuellement, la Convention de Bruxelles de 1968, révisée en 1989 à Saint-Sébastien est devenue règlement communautaire 44/2001 et a vocation à s'appliquer de préférence aux règles internes dès lors que le contentieux entre dans son champ d'application. C'est cette alternative qui était en cause dans l'espèce rapportée.

Un salarié est engagé comme consultant en management par une société de droit anglais en 1997. Il exerce son activité sur plusieurs Etats membres de l'Union européenne. La société met fin à la relation de travail le 21 novembre 2002 et le salarié saisit le Conseil des prud'hommes de Strasbourg, lieu de son dernier domicile, de demandes liées à l'exécution de son contrat de travail.

Sur le fondement de l'ancien article R. 517-1 alinéa 2, la Cour d'appel retient la compétence territoriale du Conseil de prud'hommes de Strasbourg, car le salarié, mobile, pouvait choisir le tribunal dans le ressort duquel se trouvait son dernier domicile.

Le pourvoi en cassation avait donc pour objet la contestation de l'application des règles internes de conflit de juridiction à la place de celles issues du règlement 44/2001. La Cour de cassation casse et annule la décision de la Cour d'appel de Colmar et renvoie devant la Cour d'appel de Metz.

Bien que l'arrêt ne soit pas soumis à publication, la rédaction en forme d'arrêt de principe assure à cette décision une certaine vigueur en tant qu'elle rappelle fermement le principe de spécificité du droit communautaire (I) et qu'elle contraint par ailleurs à s'interroger sur les règles de conflit de juridictions concernant les salariés mobiles (II).

### I. Les règles de compétence spéciales du droit communautaire

Dans son attendu de principe, la Cour de cassation cite les termes de l'article 19§1 et 2 du règlement communautaire 44/2001. D'une part, le §1 précise son champ d'application : lorsque l'employeur possède son domicile sur le territoire d'un Etat membre. La notion de domicile est cependant entendue largement : succursale, agence... D'autre part, le paragraphe 2 énumère les possibilités de saisine offertes au salarié notamment mobile (2) : soit le tribunal dans le ressort de son lieu habituel de travail, soit celui du lieu d'embauche.

Au nom du principe de spécialité, la Cour de cassation reproche à la Cour d'appel d'avoir appliqué les règles de droit interne de conflit de juridictions. Or, la domiciliation de l'employeur sur un Etat membre contraint les juridictions à prendre en compte les règles de conflit de juridictions du règlement communautaire 44/2001, interdisant de fait le recours aux normes conflictuelles internes. Cette position de la Cour de cassation (3) oblige le juge à se référer *d'office* aux règles communautaires, même si le demandeur n'en fait pas mention. Les juges du fond sont désormais contraints à rechercher le tribunal compétent au regard des dispositions du règlement communautaire qui donnent directement la solution applicable (4), même si la solution trouvée par le biais du conflit de juridictions aboutit à choisir le même tribunal que celui désigné par les règles conflictuelles internes (5). Toutefois, la solution concernant le salarié mobile a connu une interprétation singulière par la CJCE que suit ici la Haute juridiction française.

(1) R. 517-1 ancienne rédaction.

(2) Qui s'ajoutent à celle de la saisine du tribunal du lieu du domicile du défendeur.

(3) Cass. Soc. 20 septembre 2006, n° 04-45.717, Bull. civ. V, n° 268 note D. Boulmier, Dr. Ouv. mai 2007, p. 250 ; Cass.

soc. 19 juin 2007 note V. Lacoste-Mary, Dr. Ouv. novembre 2007, p. 522.

(4) *op. cit.*

(5) Lacoste-Mary, *op. cit.*

## II. Les règles applicables au salarié mobile

Les juges ont adopté à propos du salarié mobile, une interprétation particulière qui s'éloigne de la lettre du texte communautaire. En effet, appliqué à lettre, ce texte impose au salarié mobile de choisir *le tribunal du lieu où se trouvait l'établissement qui (l') a embauché*. Or la CJCE considère depuis un certain temps que, dans le cas du salarié mobile, la compétence du tribunal du lieu d'embauche ne sera que subsidiaire. En effet, si la mobilité du salarié permet une localisation objective de ses activités, les juridictions raisonnent comme si le salarié avait un lieu habituel de travail (§1 art. 19). Par conséquent, ce dernier pourra saisir le tribunal du lieu où il a centralisé ses activités, installé un bureau... Cette solution ouvre ainsi au travailleur mobile d'autres possibilités, à la condition que l'on puisse révéler une centralisation des activités et des tâches accomplies.

La Cour de cassation avec une belle constance (6) suit la jurisprudence de la CJCE (7). La CJCE indique que la détermination d'un centre effectif des activités doit se faire d'une manière concrète en prenant « *en considération la circonstance que le travailleur accomplit la majeure partie de son temps de travail dans un des Etats membres contractants où il a un bureau à partir duquel il organise ses activités pour le compte de son employeur et où il retourne après chaque voyage professionnel à l'étranger* » (8).

Toutefois, dans l'arrêt en cause, la Cour de cassation a une vision un peu matérielle de cette localisation puisqu'elle enjoint la Cour d'appel à rechercher, à défaut d'un lieu habituel de travail si le salarié n'avait pas « *un bureau où il organisait son travail* ». Ce raccourci de rédaction rejoint néanmoins l'esprit de la jurisprudence communautaire. En effet, si la possession d'un bureau est un indice de localisation des activités du salarié, elle n'en peut cependant jamais constituer un critère.

En résumé, les conflits de juridictions relatifs au salarié mobile résultent d'une combinaison entre la lettre – subsidiaire – du règlement communautaire dès que l'employeur est domicilié sur un Etat membre (le lieu d'embauche) et une solution jurisprudentielle – favorisée – (la localisation des centres d'intérêts du salarié).

Cette jurisprudence trouve un fondement dans le principe de proximité. En effet, les juridictions choisissent plutôt le lieu de travail même réinventé que le lieu d'embauche qui peut être plus factice et plus éloigné. Le lieu de travail reste, en droit social international, le critère de rattachement le plus prégnant et souvent le plus intéressant pour le salarié car proche de son domicile. A l'inverse, le lieu d'embauche peut n'avoir qu'un rapport lointain, dans tous les sens du terme, avec le contrat de travail et écarter le salarié du contentieux. La signature du contrat a pu être formalisée dans un établissement sans que le salarié n'y ait exercé aucune activité, voire ne se soit déplacé que pour formaliser le contrat.

La Cour de cassation, à l'instar du droit communautaire, défend une conception de la partie faible dans les règles de conflit de juridictions car le salarié, surtout s'il est mobile, aura un choix plus large de possibilités : celui de saisir le for le mieux adapté à sa situation.

**Valérie Lacoste-Mary**, *Maître de conférences à l'Université Montesquieu-Bordeaux IV, Comptrasec, UMR 5114, Institut du travail de Bordeaux*

(6) A propos de chauffeurs routiers : Cass. soc. 20 septembre 2006, n° 05-40.491, Bull. civ. V, n° 277 et 05-40.490, Bull. civ. V, n° 277, note D. Boulmier, Dr. Ouv., mai 2007, p. 251.

(7) Ces décisions ont été rendues sous l'empire de l'article 5 point 1 de la convention de Bruxelles mais sont toujours de droit positif : CJCE, 13 juillet 1993, aff. C-125/92, Mulox IBC Ltd c/ Geels JTT, 20 avril 1994, JDTE 1993, 3 ; CJCE, 9 janvier 1997, aff. C-383/95, Petrus Rutten c/ Cross Medical Ltd : « *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, doit être interprété en ce sens que, dans l'hypothèse d'un contrat de travail en exécution duquel le salarié exerce ses activités dans plus d'un Etat contractant, le lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail, au sens de cette disposition, est celui où le travailleur a établi le centre effectif de ses activités professionnelles.* »

(8) Aff. Petrus, *op. cit.*