

L'attraction de la loi du lieu d'exécution dans la relation de travail internationale

par *Valérie LACOSTE-MARY*, Maître de Conférences à l'Université Montesquieu-Bordeaux-IV, Chercheur au centre de droit comparé du travail et de la Sécurité sociale (comprasec), UMR CNRS 5114, Membre de l'Institut du travail de Bordeaux

PLAN

I. Le rappel des conditions d'application de l'article 6 de la Convention de Rome

- A. La preuve de la règle de conflit ouverte
- B. Le caractère subsidiaire de la règle de conflit ouvert

II. Les effets de l'application de la loi française au contrat de travail international

- A. L'application par ricochet des conventions collectives
- B. Les règles relatives au remboursement des organismes sociaux

La société suisse Customer Ground Service (CGS) prestataire de services exerce notamment son activité à l'aéroport de Bâle-Mulhouse, situé en France. La CGS procède à une série de licenciements pour motif économique en octobre 2004 au sein de l'établissement français. Plusieurs salariés saisissent les juridictions françaises. Alors que leurs contrats étaient régis par le droit suisse, ils réclament non seulement l'application des règles du licenciement pour motif économique du droit français, mais également celle du droit conventionnel.

La Cour d'appel de Colmar fait droit à leurs demandes et la société CGS se pourvoit alors en cassation. Cette dernière bâtit son argumentation sur trois points : la violation des articles 3 et 6 de la Convention de Rome, le refus d'appliquer la convention collective française et de rembourser les indemnités-chômage versées par les organismes sociaux français.

En premier lieu, la société CGS soutient que la Cour d'appel aurait violé les articles 3 et 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 (1). Ces textes (2), en substance, énoncent qu'il appartient aux parties au contrat de choisir la loi applicable à celui-ci. En l'espèce, la société employeur fait valoir que cette loi, expressément stipulée au contrat, était la loi suisse. Aussi, la loi française ne pouvait s'appliquer qu'au titre de protections dont le droit suisse priverait les salariés, la preuve de cette privation leur appartenant. La société poursuit en arguant que les relations de travail en cause avaient avec la Suisse des liens plus étroits qu'avec la France. A l'appui de son argumentation, la société employeur énumère les critères de rattachement objectif susceptibles d'emporter la conviction de la Cour de cassation.

En deuxième lieu, la société conteste l'application de la convention collective nationale du personnel de sol des entreprises de transport aérien car elle estime qu'il ne s'agit pas d'une disposition impérative *légale* au sens de l'article 6 de la Convention de Rome. Le caractère conventionnel écarterait par le fait son application. L'enjeu était l'octroi d'une indemnité de licenciement, d'une prime d'ancienneté et de gratification qui n'étaient pas prévues par le droit suisse.

(1) Les règles de conflit de lois sont posées dans la Convention de Rome applicable depuis 1991 en droit français au nom du droit international communautaire. Ces règles s'imposent désormais au juge français. Il faut noter que cette convention est devenue règlement communautaire applicable aux contrats conclus après le 19 décembre 2009.

(2) Article 3 point 1 : « 1. Le contrat est régi par la loi choisie par les parties. Ce choix doit être exprès ou résulter de façon certaine des dispositions du contrat ou des circonstances de la cause. Par ce choix, les parties peuvent désigner la loi

applicable à la totalité ou à une partie seulement de leur contrat. » ; Article 6 point 1 : « Nonobstant les dispositions de l'article 3, dans le contrat de travail, le choix par les parties de la loi applicable ne peut avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui serait applicable, à défaut de choix, en vertu du paragraphe 2 du présent article ». L'article 3 est d'application générale à tous les contrats, l'article 6 vise les contrats de travail.

Enfin et en troisième lieu, la société CGS conteste la décision de la Cour d'appel ayant ordonné le remboursement des indemnités-chômage aux organismes sociaux sur le fondement de la loi française.

La Chambre sociale rejette le pourvoi sur les trois moyens (3). Elle rappelle les conditions d'application de l'article 6 de la Convention de Rome (I) tout en précisant les effets découlant de l'application de la loi française au contrat de travail international (II).

I. Le rappel des conditions d'application de l'article 6 de la Convention de Rome

L'article 6 de la Convention de Rome fait une place à part aux règles de conflit relatives au contrat de travail international. Toutefois, les juges français ont dû apporter des précisions, comme dans l'arrêt commenté, sur la preuve de la règle de conflit ouvert (A) ainsi que le caractère subsidiaire de la règle de conflit ouverte (B).

A. la preuve de la règle de conflit ouvert

A notre connaissance pour la première fois, la Cour de cassation précise qu'il appartient à celui qui prétend écarter la loi du lieu d'accomplissement habituel du travail, de rapporter la preuve que le contrat présente des liens plus étroits avec un autre pays.

En l'espèce, les salariés, sans dénier l'application de la loi suisse à leur contrat de travail, considéraient que la loi française devait s'appliquer au titre de la loi du lieu d'exécution comme plus favorable, notamment sur la durée du travail, la rémunération et donc sur le rappel d'heures supplémentaires et l'indemnité de repos compensateurs. Il s'agissait ici d'une ordinaire application de l'article 6 §1 de la Convention de Rome (4) qui énonce que la loi choisie par les parties ne peut faire obstacle à l'application des dispositions de la loi qui serait applicable à défaut de choix, à savoir la loi du lieu d'exécution si ses dispositions impératives sont plus protectrices.

L'employeur essayait d'échapper à l'application des dispositions françaises en montrant que la loi du contrat de travail était suisse. Le droit helvétique serait ici à la fois un critère de rattachement subjectif, comme loi choisie par les parties, mais également un critère de rattachement objectif car l'ensemble du statut individuel et collectif des salariés les reliaient à la Suisse : monnaie, régime suisse de retraite et de prévoyance, aéroport desservant la Suisse et partiellement soumis aux autorités suisses...

La Cour de cassation ne se laisse pas impressionner par cette argumentation qui aurait pu emporter le régime

des contrats de l'autre côté de la frontière. La Cour énonce en effet que celui qui prétend appliquer la règle de conflit ouvert, sise dans l'article 6 *in fine* de la Convention de Rome, en prétendant que le contrat a des liens plus étroits avec un autre pays, doit en apporter la preuve. Plus précisément, celui qui prétend rattacher le contrat de travail international à un système juridique autre que celui désigné par les règles de conflit de l'article 6 de la Convention de Rome doit en faire la démonstration. Ainsi, la Cour de cassation donne un éclairage important sur la charge de la preuve en matière de conflit ouvert, en l'espèce la CGS employeur.

Si l'on peut saluer en l'espèce cette position de la Chambre sociale, on ne manquera pas d'y voir une règle bilatérale qui s'imposera avec la même vigueur lorsqu'il s'agira pour le salarié d'invoquer ce rattachement objectif. Il n'y a donc pas ici une volonté de protéger le salarié mais de poser une règle pratique de preuve.

Toutefois, l'invocation de la règle de conflit ouvert ne pouvait s'appliquer en l'espèce, c'est ce que rappelle la Chambre sociale en précisant à nouveau les règles de conflit applicables au contrat de travail international au titre de l'article 6 de la Convention de Rome. Cette interprétation conforte le caractère subsidiaire de la règle de l'article 6 *in fine*.

B. Le caractère subsidiaire de la règle de conflit ouvert

L'article 6 de la Convention règle le problème singulier des contrats de travail en leur octroyant un régime dérogatoire. Ainsi, les parties choisissent la loi applicable au contrat de travail, mais à la condition que cette dernière ne prive pas le salarié des dispositions impératives protectrices de la loi du lieu d'exécution (5). Ce n'est que dans le cas où les parties *n'ont pas choisi* la loi applicable au contrat que la loi du lieu habituel

(3) Cass. soc. 29 septembre 2010, pourvois nos 09-68851, 09-6885209-52, 09-6885209-53, 09-6885209-54, 09-6885209-55, reproduit ci-après p. 127.

(4) P. Rodière, *Traité de droit social de l'Union européenne*, LGDJ, Paris, 2009 ; P. Mazières, *Droit social international*, Ed. Archétype librairie, coll. Les cours de droit, Eco, Gestion, Paris

2007 ; V. Lacoste-Mary, *Droit social international*, Ellipses, collection « Mise au point », Paris, 2007 ; V. Lacoste-Mary « Le nouveau règlement communautaire « Rome I » et les règles de conflit de lois relatives au contrat de travail international », Dr. Ouv. 2009 p. 70.

(5) Article 6 point 1.

s'applique, sauf si l'on prouve que le contrat présente des liens plus étroits avec un autre pays.

C'est ce que l'on peut déduire de la formule alambiquée de la Chambre sociale qui fait référence aux « éléments caractérisant les relations entre les parties, mais résultant de l'application d'une loi choisie par elles, ne pouvant être retenus pour rattacher le contrat à une loi autre que celle de son lieu d'exécution... ». Dès lors, sur le fondement du point 1 de l'article 6, la Cour de cassation écarte la loi avec lequel le contrat a des liens étroits au sens de l'article 6 *in fine* de la Convention de Rome. Cette solution est logique car cette règle de conflit ouvert ne peut être invoquée que **si et seulement si la loi du contrat n'a pas été choisie par les parties** (6).

Dans l'espèce commentée, les contrats étaient bien soumis à la loi suisse, choisie par les parties, mais celle-ci ne pouvait faire obstacle aux dispositions impératives de la loi française plus favorables (7) aux salariés. Aussi, l'argumentation de l'employeur était erronée sur le fondement des règles conflictuelles de l'article 6 de la Convention de Rome. En effet, ce dernier énonçait que la loi suisse était seule compétente parce qu'elle était la loi du contrat (loi subjective) mais aussi parce que l'ensemble des éléments se rattachaient à la Suisse : monnaie, retraite etc. (loi objective).

La Chambre sociale resitue la référence *aux liens étroits* (8) que le contrat pourrait avoir avec un autre pays : cette règle de conflit n'est possible que si les parties n'ont pas déterminé la loi applicable au contrat. Il s'agit donc d'une

règle subsidiaire. La place de la règle de conflit ouvert avait suscité la discussion (9). Elle est beaucoup plus clairement énoncée dans le règlement communautaire qui laisse au juge le soin de recenser les critères de rattachement objectifs pour écarter la loi du lieu d'exécution ou celle du lieu d'embauche (10) si les parties n'ont pas choisi de loi applicable au contrat de travail (11).

Dans notre hypothèse, si les parties n'avaient pas choisi de loi applicable au contrat ; le juge français aurait eu alors la possibilité d'écarter la loi du lieu d'exécution, comme règle désignée par l'article 6 point 2, au profit de la loi suisse avec laquelle les contrats avaient objectivement des liens étroits au titre de l'article 6 *in fine*. Toutefois, la subsidiarité de cette règle permet au juge saisi de choisir entre les deux lois possiblement applicables. En l'espèce, il n'est pas certain que les juges auraient suivi l'employeur. D'une part la loi française paraît plus favorable que la loi suisse, d'autre part sa désignation se justifiait au titre de la loi du lieu d'exécution et enfin elle était mieux connue des juges saisis. De plus l'introduction de la règle de conflit ouvert a pour vertu première de permettre au juge d'écarter la loi du lieu d'exécution ou la loi du lieu d'embauche lorsqu'elle est peu favorable au salarié (12), ce qui n'était pas le cas en l'espèce.

Cette position de la Cour de cassation n'est pas innovante mais permet de marquer une belle continuité dans sa jurisprudence. Cette permanence existe également dans l'application du droit conventionnel français qui a été l'objet du contentieux de cette décision.

II. Les effets de l'application de la loi française au contrat de travail international

La Chambre sociale rappelle dans cette décision que la désignation par la règle de conflit de la loi française entraîne par ricochet l'application des conventions collectives de travail (A) mais également celle des règles relatives au remboursement des organismes sociaux (B).

A. L'application par ricochet des conventions collectives

En effet, la Convention de Rome ne s'attache pas au statut collectif des salariés pour des raisons évidentes de

(6) Cass. soc., 16 mai 2007, *Kay c/ sté Bull*, p. n° 05-43.949, RJS 07/2007 n° 818 ; la Chambre sociale a estimé que le contrat de travail avait des liens plus étroits avec le RU, alors que le salarié était en France depuis six ans, puis détaché au Pays-Bas pendant deux ans. Le salarié bénéficiait en l'espèce du régime de retraite britannique, son retour en Angleterre avait toujours été à l'ordre du jour et il était resté en France moins longtemps qu'en Angleterre ; Soc. 17 octobre 2000, *Juris-Data* n° 007273, Travail et protection sociale 2001, note Ph. Coursier : la Cour de cassation relève que le lieu habituel était le Portugal, lieu avec lequel le contrat présentait les liens les plus étroits.

(7) La détermination du caractère plus favorable d'une loi doit résulter d'une appréciation globale des dispositions de cette loi ayant le même objet ou se rapportant à la même cause. Encore faut-il que cette loi soit impérative, c'est-à-dire que l'on ne puisse y déroger par contrat : Soc. 12 novembre 2002, Travail et protection sociale 2003, p. 30, note Ph. Coursier ; Dr. soc. 2003, p. 431, note M-A Moreau. C'est bien le cas des indemnités de licenciement ou autre gratification prévues par les conventions collectives.

(8) Article 6 *in fine* de la Convention de Rome.

(9) P. Rodière, op. cit ; V. Lacoste-Mary, op. cit., P. Lagarde ???

(10) A la condition que le salarié soit mobile et qu'aucun lieu habituel de travail ne soit déterminable.

(11) Article 8 point 4 du règlement communautaire 593/2008 : « *S'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat présente des liens plus étroits avec un autre pays que celui visé au paragraphe 2 ou 3, la loi de cet autre pays s'applique* ». Le texte n'applique la règle de conflit ouvert que dans l'hypothèse de l'absence de choix par les parties de la loi applicable à un contrat de travail international pour écarter soit la loi du lieu d'exécution, soit celle du lieu d'embauche.

(12) Cass. soc. 14 mars 2006, *Bull. civ.*, V, n° 98, p. 89 ; pour une approche critique : N. Nord, « La protection du salarié en droit international privé : approximations et artifices », *JCP*, éd. Soc., 2006, 1832.

disparités de régimes entre les Etats. Bien que d'application territoriale (13), la convention collective de travail peut entrer toutefois dans le champ contractuel. En effet, la Convention de Rome porte l'intéressante discussion de l'application du statut conventionnel au titre de la loi française.

En premier lieu, au nom de l'article 3 et de l'article 6 de la Convention de Rome, les parties peuvent décider d'inclure dans le contrat telle convention collective ou telle clause de telle convention collective de travail. Il s'agit là d'une application littérale du texte international qui indique clairement que le contrat est régi par la loi choisie par les parties. La convention devenant par le fait « *la convention du contrat* » de travail (14). En second lieu, c'est par le biais d'une règle de conflit de lois qu'une convention collective française peut trouver à s'appliquer. En effet, la convention collective a, à la fois, une nature conventionnelle mais aussi réglementaire qui fera de celle-ci un texte obligatoire. Cette nature réglementaire permet donc d'affirmer que si la loi française est applicable au contrat de travail, elle emporte avec elle l'application des conventions collectives de travail (15), partie intégrante du droit français.

Dans l'espèce commentée, la Cour de cassation raisonne un peu différemment sur l'origine de la norme plus que sur sa nature : les conventions collectives de travail s'appliquent parce qu'elles sont fixées par des « *normes légales et impératives tendant à protéger les salariés* ». Le régime obligatoire d'appartenance par ricochet à la loi française est nouveau dans la mesure où la référence à la nature réglementaire de la convention collective dans la droite ligne des décisions précédentes aurait suffi. Le résultat est cependant identique : les salariés vont se voir attribuer les indemnités conventionnelles de licenciement et autres primes, plus favorables que celles prévues par le droit suisse.

B. Les règles relatives au remboursement des organismes sociaux

L'aspect inédit et inattendu de l'arrêt est la prise en charge par les organismes d'assurance-chômage de la perte d'emploi des travailleurs suisses. Il faut bien admettre que la situation est inhabituelle car ce sont plus souvent les travailleurs français qui vont exercer une activité professionnelle sur le territoire helvétique.

La Chambre sociale déduit de l'application de la loi française la condamnation de l'employeur au remboursement des indemnités-chômage sur le fondement de l'article L. 1235-4 du Code du travail en cas de condamnation à un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Si le travailleur de nationalité suisse vit en France, il pourra percevoir l'allocation-chômage en vertu du principe de résidence (16) même si leurs cotisations sont versées à l'assurance-chômage suisse. En l'espèce, la Cour de cassation ne vise que les situations entrant dans les conditions de mise en œuvre du bénéfice de l'allocation. Les salariés devront être inscrits comme demandeurs d'emploi, ne pas être susceptibles de faire valoir des droits à la retraite, résider sur le territoire français et justifier d'une période d'affiliation de 91 jours (3 mois) ou de 455 heures.

Si cette situation touche en l'espèce un petit nombre de personnes dans la mesure où peu de travailleurs suisses travaillent sur le territoire français (17), la solution de la Cour de cassation a vocation à s'appliquer dans tous les contentieux intra-communautaires sur le fondement de la directive 1408/71.

On peut se réjouir d'un arrêt complet qui permet de remettre à jour et de préciser les droits des salariés travaillant sur le sol français.

Valérie Lacoste-Mary

(13) Position déjà ancienne de la jurisprudence : Cass. soc. 31 mars 1972, Thuillier, Rev. Crit. DIP 1973, p. 638, note P. Lagarde ; JCP, II, 1973, 17317, obs. G. Lyon-Caen.

(14) P. Rodière, *La convention collective en droit international*, Litec Paris, 1987.

(15) Cass. civ. 1^{re}, 5 novembre 1991, Bull. civ., I, n° 293 : « *Mais attendu que l'application du droit français emporte celle des conventions collectives qui en font partie ; qu'en l'espèce, la convention collective ne contenait aucune disposition excluant les activités salariées à l'étranger ; que, par ce motif substitué, l'arrêt attaqué se trouve légalement justifié* ». A

moins que les négociateurs de la convention collective aient exclu la possibilité d'appliquer la convention aux expatriés ou détachés : Cass. soc., 3 juillet 2001, n° 99-40046 inédit titré.

(16) CJCE, 11 novembre 2004, *Adanez-Vega*, aff. C-372/02.

(17) Accord franco-suisse pris en application de l'article 17 du règlement communautaire 1408/71. L'accord prévoit la législation applicable aux travailleurs frontaliers en situation de chômage complet dans un des deux Etats et reprenant une activité dans l'autre Etat. Cet accord a été conclu le 7 septembre 2006.

CONTRAT DE TRAVAIL – Loi applicable – 1° Détermination – Loi choisie par les parties – Limites – Convention de Rome du 19 juin 1980 (art. 6 § 1) – Dispositions impératives de la loi applicable à défaut de choix – Loi du lieu d’accomplissement habituel du travail – Exception – Liens plus étroits avec un autre pays – Charge de la preuve 2° Effets – Loi française applicable – a) Application emportant celle des conventions collectives qui en font partie – b) Travailleurs privés d’emploi - Remboursement aux Assedic – Condamnation de l’employeur.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 29 septembre 2010

CGS contre B. (pourvoi n° 09-68.851)

Attendu, selon les arrêts attaqués (Colmar, 9 juin 2009), que la société de droit suisse Customer Ground Service (CGS) exerçant des activités de prestation de services, notamment, sur l’aéroport de Bâle-Mulhouse, situé en France, a procédé à des licenciements pour motif économique en octobre 2004 au sein de cet établissement, dont ceux de Mmes B. et S. et de MM. R., B. et B. dont les contrats de travail stipulaient l’application du droit suisse ;

Sur le premier moyen commun aux pourvois :

Attendu que la société CGS fait grief aux arrêts de dire que les salariés étaient fondés à revendiquer l’application des dispositions impératives du droit français qui les protègent en matière de rupture de la relation de travail, de durée du travail et de rémunération des heures de travail ; de déclarer sans cause réelle et sérieuse leur licenciement ; de la condamner à leur verser des dommages et intérêts, une indemnité conventionnelle de licenciement, un rappel de salaire pour heures supplémentaires, une indemnité compensatrice de repos compensateurs, une prime d’ancienneté et une gratification annuelle, alors, selon le moyen :

1°/ qu’il résulte des articles 3 et 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 que, par principe, la loi applicable au contrat de travail est celle choisie par les parties, et que ce n’est que par exception, pour le cas où l’application de cette loi aurait pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui serait applicable à défaut de choix, que cette dernière s’applique, à moins qu’il résulte de l’ensemble des circonstances que le contrat de travail présente des liens plus étroits avec un autre pays, auquel cas la loi de cet autre pays est applicable ; qu’il appartient donc au salarié qui prétend voir écarter la loi choisie au profit d’une autre loi de prouver que les conditions de cette exception sont réunies ; qu’en l’espèce, les parties avaient convenu de soumettre les contrats de travail litigieux au droit suisse ; qu’il appartenait donc aux salariés qui prétendaient bénéficier du droit français, applicable à défaut de choix, de prouver qu’il comportait des protections dont les privait le droit suisse sans que les contrats de travail n’aient de liens plus étroits avec la Suisse qu’avec la France ; qu’en reprochant néanmoins à l’employeur de ne pas caractériser un lien particulier des contrats de travail avec la Suisse, la Cour d’appel a inversé la charge de la preuve et violé l’article 1315 du Code civil, ensemble les articles 3 et 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 ;

2°/ qu’il résulte des articles 3 et 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 que la loi applicable au contrat de travail est celle choisie par les parties, sauf si son application a pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui serait applicable à défaut de choix, à moins qu’il ne résulte de l’ensemble des circonstances que le contrat de travail présente des liens plus étroits avec un autre pays, auquel cas la loi de cet autre pays est applicable ; qu’en l’espèce, tel que cela ressort des propres constatations de la Cour d’appel, les contrats de travail litigieux avaient été conclus par une société de droit suisse exerçant principalement son activité au sein d’aéroports suisses, que les

salariés étaient rémunérés en francs suisses, qu’ils bénéficiaient des régimes suisses de retraite et de prévoyance et plus généralement du même statut que leurs collègues suisses, quelle que soit la plate-forme où s’exerce leur activité, et que si les contrats de travail s’exécutaient en France au sein de l’aéroport de Bâle-Mulhouse, ce dernier dessert la Suisse et est, partiellement au moins, soumis au droit et aux autorités suisses, ce qui explique qu’en l’occurrence les salariés étaient considérés en France comme des travailleurs frontaliers ; qu’en affirmant néanmoins qu’aucune circonstance ne permet de rattacher les contrats de travail par des liens plus étroits avec la Suisse, la Cour d’appel n’a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé les articles 3 et 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 ;

3°/ que lorsque les parties à un contrat de travail ont choisi la loi auquel il est soumis par application de l’article 3 de la Convention de Rome du 19 juin 1980, les dispositions impératives de la loi qui lui serait applicable à défaut de choix ne peuvent trouver vigueur que si le choix opéré a pour effet de priver le salarié de la protection que ses dispositions impératives lui assurent ; qu’en affirmant en l’espèce que même si les parties ont valablement opté pour le droit suisse dans les contrats de travail, il y avait lieu de faire application des dispositions impératives du droit français qui protègent les salariés en matière de rupture de la relation de travail, de durée du travail et de rémunération des heures effectuées, sans constater que l’application du droit suisse aurait été moins favorable et aurait ainsi eu pour conséquence de priver les salariés de la protection offerte par la loi française, la Cour d’appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 3 et 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 ;

Mais attendu, d’abord, que, s’agissant de rechercher, par application de l’article 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 relative aux obligations contractuelles, la loi qui aurait été applicable à défaut de choix exercé en application de l’article 3, c’est à celui qui prétend écarter la loi du lieu d’accomplissement habituel du travail de rapporter la preuve que le contrat présente des liens plus étroits avec un autre pays ;

Attendu, ensuite, que les éléments caractérisant les relations entre les parties, mais résultant de l’application d’une loi choisie par elles, ne pouvant être retenus pour rattacher le contrat à une loi autre que celle de son lieu d’exécution, c’est après les avoir écartés à bon droit que la Cour d’appel a pu retenir que les contrats de travail ne présentaient pas de liens étroits avec un pays autre que la France de sorte que les salariés devaient bénéficier de la protection des dispositions impératives de la loi française dont elle a fait ressortir le caractère plus favorable ;

Qu’il s’ensuit que le moyen n’est pas fondé ;

Sur le deuxième moyen commun aux pourvois Z 09-68.851, A 09-68.852, B 09-68.853 et C 09-68.854 :

Attendu que la société CGS fait grief aux arrêts de faire application des dispositions de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien et de la condamner à verser une indemnité conventionnelle de licenciement, une prime d’ancienneté et une

gratification, alors, selon le moyen, qu'il résulte des articles 3 et 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 que, par principe, la loi applicable au contrat de travail est celle choisie par les parties, sauf si son application a pour résultat de priver le travailleur « de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui serait applicable à défaut de choix » ; qu'une convention collective nationale ne constituait pas une disposition légale impérative au sens de l'article 6 de la Convention de Rome du 18 juin 1980 ; qu'en faisant néanmoins application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien au prétexte qu'il y aurait eu lieu de faire application des protections offertes par les dispositions impératives de la loi française, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Mais attendu que les règles d'application des conventions collectives étant fixées par des normes légales et impératives tendant à protéger les salariés, l'application du droit français emporte celle des conventions qu'il rend obligatoires ;

Et sur le troisième moyen propre aux pourvois Z 09-68.851, A 09-68.852, B 09-68.853 et C 09-68.854 :

Attendu que la société CGS fait grief aux arrêts d'ordonner le remboursement aux organismes concernés des indemnités-chômage dans la limite de six mois, alors, selon le moyen, que lorsque par application de la Convention de Rome du 19 juin 1980 les parties ont convenu qu'un contrat de travail est soumis

à une législation, le droit applicable à défaut d'un tel choix ne peut retrouver application que dans l'intérêt du salarié qui ne doit pas être privé des protections impératives qu'il lui accorde ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a constaté que les parties avaient choisi de soumettre leur relation de travail au droit suisse ; qu'en faisant néanmoins application de l'article L. 1235-4 du Code du travail français, bénéficiant aux organismes sociaux français et qui n'accorde pas aux salariés une protection impérative, la Cour d'appel a violé les articles 3 et 6 de la Convention de Rome et par fausse application l'article L. 1235-4 du Code du travail ;

Mais attendu que la clause d'un contrat de travail soumettant les relations entre les parties à une loi étrangère ne peut être opposée aux organismes visés à l'article L. 1235-4 du Code du travail dans le cas où ils seraient tenus d'indemniser les salariés licenciés bénéficiant des dispositions impératives et plus favorables de la loi française ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois.

(Mme Collomp, prés. – M. Béraud, rapp. – M. Aldigé, av. gén. – SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)

LICENCE EN DROIT PAR VALIDATION DES ACQUIS ET DE L'EXPERIENCE

L'Université Paris-Sud XI Faculté Jean Monnet (Sceaux) organise depuis quatorze ans une formation permettant d'obtenir le diplôme national « Licence en droit » avec validation des acquis et de l'expérience. Cette formation concerne des salariés(es) ayant un projet personnel ou professionnel nécessitant l'obtention d'un diplôme universitaire, ainsi que ceux voulant reprendre des études universitaires. Peuvent y participer des conseillers prud'hommes, des défenseurs syndicaux, des conseillers du salarié, des responsables DLAJ ou des personnes voulant passer un concours de contrôleur ou d'inspecteur du travail, de greffier...

- L'accès** La validation des acquis et de l'expérience (VAE) permet d'intégrer directement l'année de Licence (L3). Les candidats, sélectionnés sur dossier, doivent justifier de trois années d'activité professionnelle.
- La durée** 1020 heures d'enseignement réparties en quatre modules. Elle s'effectue d'octobre à juin, à la faculté Jean Monnet, à Sceaux (92), avec des universitaires et des intervenants professionnels [groupe de 20 stagiaires]. Les candidats obtiennent la Licence après avoir participé, selon les matières, aux examens écrits et oraux et avoir obtenu des notes suffisantes au contrôle continu.
- Le financement** La formation peut être financée sur le plan de formation de l'entreprise ou par l'obtention d'un congé individuel de formation (CIF).

Contenu de la formation

Programme de mise à niveau : Introduction au droit - Droit du travail - Histoire du droit - Droit administratif - Droit communautaire - Economie de l'entreprise - Méthodologie.

Programme de la Licence : Droit social - Droit public - Droit des sociétés - Droit des obligations - Droit fiscal - Droit pénal - Droit processuel - Droit des biens - Libertés publiques.

Renseignements :

Tél. : 01 40 91 18 20 - E-mail : fc.droit-eco-gestion@u-psud.fr - Site Internet : www.jm.u-psud.fr/format/continue/Index.html

Le référent confédéral pour cette formation et l'accompagnement des militants(es) souhaitant préparer ce diplôme est Jean-Pierre SÉGUIN, pôle confédéral formation syndicale - Tél. : 01 48 18 84 88 - E-mail : jp.seguin@cgt.fr