

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES – Compétence – Contrat de travail international – Clause attributive de compétence à une juridiction étrangère – Dispositions impératives du Code du travail (art. R. 1412-1).**

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

I. contre Royaume du Maroc (pourvoi n° 09-40.688)

Sur le moyen unique :

**Vu les articles L. 1221-5 , R. 1412-1 et R. 1412-4 du Code du travail ;**

**Attendu qu'une clause attributive de compétence incluse dans un contrat international ne peut faire échec aux dispositions impératives de l'article R. 1412-1 du Code du travail applicables dans l'ordre international ;**

**Attendu que Mme I. épouse H. a été engagée le 23 juillet 1997 par le Royaume du Maroc pour exercer les fonctions de secrétaire dans son ambassade de Paris par un contrat écrit prévoyant que tous les litiges nés de l'exécution du contrat sont du ressort exclusif des juridictions marocaines ; qu'elle a été licenciée par lettre du 1<sup>er</sup> septembre 2004 ;**

**Attendu que pour déclarer les juridictions françaises incompétentes, la cour d'appel énonce que, par exception aux principes posés par les articles 14 du Code civil, 48 du Code de procédure civile et L. 1221-5 du Code du travail, les clauses prorogeant la compétence internationale sont licites et doivent être respectées dès lors qu'elles ne concernent pas l'état des personnes, ne font pas échec à la compétence territoriale impérative d'une juridiction française, sont invoquées dans un contrat international et que le pays désigné a un lien sérieux avec le litige, qu'en l'espèce, l'article R. 1412-1 du Code du travail attribuant compétence au Conseil de prud'hommes dans le ressort duquel le salarié travaille n'est pas d'ordre public, le texte autorisant le salarié à saisir d'autres juridictions parmi lesquelles celle du lieu de l'engagement ou de l'établissement de l'employeur, qu'il**

**résulte des pièces produites que le contrat a été signé à Rabat, qu'il ne comporte que des références au droit marocain, que les critères de rattachement résultent d'un futur lieu d'exécution du contrat de travail et du domicile de la salariée, que le contrat est donc bien international, que les juridictions marocaines ont un lien étroit avec le litige, outre une parfaite connaissance des dispositions auxquelles les parties ont librement convenu de se soumettre ;**

**Qu'en statuant ainsi, alors que Mme I. épouse H. travaillait à l'ambassade du Maroc, à Paris, ce dont il résultait que le Conseil des prud'hommes de Paris était compétent, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;**

**Vu l'article 627 du Code de procédure civile ;**

**PAR CES MOTIFS :**

**Casse et annule, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 11 décembre 2008, entre les parties, par la Cour d'appel de Paris ;**

**Dit n'y avoir lieu à renvoi sur la question de compétence ;**

**Dit que le Conseil de prud'hommes de Paris est territorialement compétent pour connaître des demandes de Mme I. épouse Hussen ;**

**Renvoie la cause et les parties devant la Cour d'appel de Paris, autrement composée, pour qu'il soit statué sur les points restant en litige.**

**(Mme Collomp, prés. - Mme Pérony, rapp. - M. Aldigé, av. gén. - SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, SCP Gatineau et Fattaccini, av.)**

**Note.**

Voilà bien un rappel à l'ordre de la Chambre sociale ! Les clauses attributives de juridiction ne peuvent faire échec aux dispositions impératives de l'article R. 1412-1 du Code du travail. La décision du 29 septembre 2010 consolide une position constante qui est la sienne (1) : celle de l'interdiction des clauses attributives de juridiction dans le contrat de travail.

L'espèce est rappelée brièvement par les juges. Une salariée, secrétaire, est embauchée au Maroc pour travailler à l'ambassade du Maroc en France. Son contrat stipule que l'ensemble des litiges nés de l'exécution du contrat de travail sont du ressort exclusif des juridictions marocaines. Elle saisit pourtant le Conseil de prud'hommes de Paris afin de contester son licenciement intervenu le 1<sup>er</sup> septembre 2004. Le jugement est frappé d'appel et la Cour d'appel de Paris, le 11 septembre 2008, décide avec force arguments, de l'incompétence des juridictions françaises dans ce litige. Elle considère licites les clauses attributives de juridictions à deux conditions : d'une part, qu'elles ne concernent pas l'état des personnes et, d'autre part, qu'elles ne fassent pas échec à une compétence impérative d'une juridiction française. Elle estime réunies ces deux circonstances en l'espèce. Pour consolider son raisonnement, elle énumère un grand nombre de critères de rattachement objectif au Maroc qui établiraient un lien étroit avec le litige et renvoie les parties devant les juridictions marocaines plus à même de statuer car elles ont « une parfaite connaissance des dispositions auxquelles les parties ont librement convenu de se soumettre ».

Cette argumentation saugrenue, et plus empreinte de conflit de lois que de règles relatives au conflit de juridictions, est heureusement censurée par la Cour de cassation. Dans un chapeau de tête, au visa des articles

(1) 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.

L. 1221-5, R. 1412-1 et R. 1412-4 du Code du travail, elle déclare qu'une clause attributive de juridiction ne peut faire échec aux dispositions impératives de l'article R. 1412-1 du Code du travail (P+B).

Cette brève décision donne largement à lire les conditions de mise en œuvre des règles de conflit de juridictions d'origine interne (I), ainsi que le refus de principe de l'insertion des clauses attributives de juridiction dans le contrat de travail (II).

### I. Les conditions de mise en œuvre des règles de conflit de juridictions d'origine française

Le conflit de juridictions reste d'une complexité certaine. Il faut en effet articuler les règles d'origine communautaire issues du règlement 44/2001 avec celles du droit d'origine interne sises dans les articles R. 1412-1 et suivants du Code du travail (2) (A). Le principe est ainsi que les règles de conflit de juridictions ne s'appliquent que subsidiairement à celles du droit communautaire (B). Elles sont alors d'ordre public comme le rappelle la Chambre sociale dans son arrêt du 29 septembre 2010.

#### A. L'articulation des règles de conflit de juridictions d'origine interne et d'origine communautaire

On pourrait s'étonner que la Chambre sociale ne fasse pas de référence en l'espèce au règlement 44/2001 du 22 décembre 2000 relatif à la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (3). Toutefois, ce texte, contrairement à la Convention de Rome, devenue règlement 593/2008 (4), n'a pas vocation universelle.

En effet, le règlement communautaire doit s'appliquer de préférence aux règles d'origine interne (5), issues du Code du travail si les conditions d'application sont remplies. Il est ainsi lorsque le contentieux se déroule dans l'un des Etats membres et que l'employeur a son domicile dans l'un de ces Etats (6). Dès lors qu'une de ces conditions fait défaut, les règles de conflit de juridictions d'origine interne sont applicables comme en l'espèce. Ici, le litige opposait une salariée marocaine qui travaillait pour son ambassade à Paris. Le contentieux était bien international mais mettait en cause un pays tiers à l'Union européenne. C'est donc à juste titre que les dispositions de l'article R. 1412-1 du Code du travail sont applicables en l'espèce.

Ces règles ne sont pas à proprement parler des règles singulières au contrat de travail international mais sont tout simplement les règles attributives de compétence d'origine interne élevées au contentieux international.

#### B. L'application des règles d'origine interne au contentieux international

Les articles R. 1412-1 (7) du Code du travail donnent à lire les règles *ratione loci* des juridictions dans le contentieux français. Comme, dans le contentieux général du droit international, aucune règle à visée internationale n'a été établie par le Code du travail, c'est donc à une élévation aux conditions internationales à laquelle les juges procèdent.

Ainsi, l'article R. 1412-1 (8) énonce que le Conseil de prud'hommes, compétent pour connaître un litige, est celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est effectué le travail. Rapporté à un litige à caractère

(2) Il faut également articuler les règles communautaires avec celles des pays de l'AELE et tenir compte des pays de l'Union qui refusent d'adhérer aux règlements communautaires (comme le Danemark) !

(3) Règl. CE, n° 44/2001 du 22 décembre 2000, JOUE (L), 16 décembre 2001.

(4) Règl. CE, n°593/2008 du 17 juin 2008, JOUE (L) 177/6 du 4 juillet 2008.

(5) Ch. Mixte, 11 mars 2005, Bull. civ. n° 2 ; Soc. 21 janvier 2004, n° 01-41.232, Bull. civ. V n° 22 ; Soc. 12 octobre 2002, n° 00-40.671 ; Soc. 20 septembre 2006, *Sté Asstec et Sté Gesellschaft Sanierungstechnik GmbH c./Antonio Marziale et Soc.* 20 septembre 2006, *Sté Anterist et Scheider transport logistik MBH c./Thibaut Troussat*, Dr. Soc. 2006, p. 1200 note J.-Ph. Lhernould ; V. Lacoste-Mary note sous Soc. 1<sup>er</sup> avril 2008, Dr. Ouv. 2008, p. 438.

(6) Article 19 du Règlement 44/2001 : *Un employeur ayant son domicile sur le territoire d'un État membre peut être attiré : 1) devant les tribunaux de l'État membre où il a son domicile, ou 2) dans un autre État membre : a) 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 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 trouve ou se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur.*

(7) Dans l'hypothèse où les critères posés par l'article R. 1412-1 du Code du travail ne peuvent s'appliquer à la solution en cause,

c'est l'article 42 du Code de procédure civile qui a vocation à régir la situation. Par conséquent, est compétente la juridiction du lieu où demeure le défendeur, le demandeur ne pouvant saisir la juridiction de son domicile que si le défendeur n'a pas de domicile connu.

(8) L'employeur et le salarié portent les différends et litiges devant le Conseil de prud'hommes territorialement compétent.

Ce conseil est :

1° Soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ;

2° Soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié.

Le salarié peut également saisir les conseils de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi.

Dans le cas du travail en dehors de tout établissement ou de travail à domicile, le Conseil de prud'hommes compétent est celui du domicile du demandeur, donc le plus souvent celui du salarié. Ainsi, quand le salarié est domicilié en France et qu'il a exercé son activité sans lieu habituel de travail, les juridictions françaises sont en principe compétentes.

Par ailleurs, le Code du travail prévoit la possibilité pour le salarié de saisir le Conseil de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi. La transposition à un contentieux international offre deux possibilités supplémentaires au plaideur salarié si l'engagement a été contracté en France ou si l'employeur est français.

international, le Conseil de prud'hommes est compétent si l'établissement du lieu de travail est situé en France. Cette règle de conflit de juridictions est d'ailleurs en adéquation avec les règles communautaires qui donnent la préférence au lieu de travail habituel du salarié, que ce soit dans le conflit de lois ou dans le conflit de juridictions.

Ne pouvant invoquer les dispositions du règlement CE 44/2001, l'article R. 1412-1 du Code du travail trouvait ici sa pleine vigueur. Or, la Cour d'appel a fait fi de l'ensemble de ces règles. Par une argumentation pour le moins curieuse, elle tente de justifier l'incompétence des juridictions françaises. Selon elle, l'article R. 1412-1 du Code du travail n'est pas d'ordre public car le Code du travail autorise le salarié à saisir d'autres juridictions parmi lesquelles celle du lieu de l'engagement ou de l'établissement de l'employeur, donc en l'espèce Rabat ! Elle multiplie les critères de rattachement au Maroc pour avouer son incompétence à régler le litige de droit marocain. La Cour de cassation ne pouvait, sauf à opérer un revirement spectaculaire de jurisprudence, adhérer à cette thèse. Elle rappelle, en effet, le caractère d'ordre public de l'article précité qui permet d'écarter et de considérer comme non écrite une clause attributive de juridiction stipulée dans un contrat de travail.

Elle en déduit alors que, dans la mesure où la salariée travaillait sur le territoire français, les règles de conflit de juridictions internes étaient applicables. Elle confirme donc la compétence du Conseil de prud'hommes de Paris. Il n'y a là qu'une position assise et confirmée des juges de la Cour suprême à l'égard de l'attribution de juridiction (9). Par ailleurs, le caractère d'ordre public explique et justifie le refus de principe des clauses attributives de compétence en matière sociale.

## II. L'admission des clauses attributives de juridiction par les juges de la Chambre sociale

La position française sur la clause attributive de juridiction, si elle n'est pas en désaccord avec la jurisprudence communautaire (10), est toutefois en léger décalage puisque le règlement communautaire l'accepte (A).

La Chambre sociale ne pousse pas le raisonnement dans ses derniers retranchements dans la mesure où elle considère que la clause attributive n'est pas contraire à l'ordre public international (11) (B).

### A. L'acceptation des clauses attributives de juridiction par le droit communautaire

La jurisprudence sociale française est en équilibre entre deux positions relatives à la clause attributive de juridiction (12). D'une part, elle est contrainte de l'admettre lorsqu'elle applique le règlement 44/2001 et, d'autre part, elle considère celle-ci non écrite lorsqu'elle applique les règles de conflit de juridictions d'origine interne.

Il ne s'agit pas toutefois d'une position contradictoire mais d'une posture liée à l'application des textes en vigueur. Le règlement communautaire étant, à cet égard, assez protecteur des droits des salariés.

En effet, contrairement aux règles d'origine interne, l'article 21 du règlement 44/2001 déclare que la clause attributive de juridiction est licite si elle est stipulée après le différend ou si elle permet au salarié de « *saisir d'autres tribunaux que ceux indiqués* » dans le texte. Il y a donc une acceptation sous condition des clauses attributives de juridiction dans le droit communautaire en matière sociale, sous réserve qu'elles ne portent pas préjudice au salarié. Ainsi, elle peut être décidée après le différend entre le salarié et l'employeur (13), car les textes sous-entendent ici que le salarié est hors du lien de subordination. La seconde hypothèse permet l'insertion de la clause attributive de juridiction dès la conclusion du contrat si elle permet d'offrir au salarié plus de possibilités de saisine que celles prévues par le texte.

### B. Le refus de principe des clauses attributives de juridiction dans les contentieux international social

A l'inverse, les règles françaises de conflit de juridictions se proclament d'ordre public ce qui suffit à écarter, comme dans l'espèce commentée, la stipulation contractuelle (14) afin d'attribuer la compétence au Conseil de prud'hommes. L'attendu de principe de la Cour est ferme et clair : les dispositions de l'article R. 1412-1 du Code du travail sont impératives, par conséquent les parties ne peuvent y déroger par contrat. La position de la Cour de

(9) Par exemple : Cass. soc. 20 janvier 2010, pourvoi n° 09-45579 ; Cass. soc., 27 janvier 2010 pourvoi n° 09-40023 ; Cass. soc., 24 juin 2008 pourvoi n° 07-43807 ; Cass. soc., 7 juillet 2004, pourvoi n° 02-41257.

(10) Il en est de même de la Convention de Lugano dans sa rédaction révisée en 2007 qui entrera en vigueur au fur et à mesure des ratifications des membres de l'AELE. Cette convention relative à la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale a été signée le 30 octobre 2007 à Lugano. Elle reprend à l'identique les termes du Règlement 44/2001 notamment sur les clauses attributives de juridictions dans le contrat de travail ; cf. article 21 de la Convention internationale dans sa dernière mouture.

(11) Cass. soc., 30 janvier 1991, Bull. civ. V n° 41 ; solution identique pour les clauses compromissoires : Cass. soc. 21 janvier 2004, Bull. civ. V n° 24.

(12) V. Lacoste-Mary « Le nouveau règlement communautaire « Rome I » et les règles de conflit de lois relatives au contrat de travail international », Dr. Ouvrier 2009, p. 70.

(13) On peut toutefois émettre des réserves sur cette condition qui suppose que le différend est toujours conclu par un licenciement. Or, le différend peut naître en dehors de toute rupture du contrat.

(14) Considérée comme non écrite.

cassation ne peut pas évoluer sur ce point dans l'état actuel des textes. Elle ne peut en effet décider que le droit français doit être écarté lors d'un contentieux international. Ce n'est pas une contradiction avec le droit communautaire car même ce dernier a dû évoluer sur ce point, méfiant à l'égard des clauses attributives de juridiction, en matière de contrat de travail.

En revanche, on peut noter que tant les règles d'origine interne que d'origine communautaire n'admettent pas les clauses compromissaires (15) d'arbitrage en matière sociale.

Ainsi, la Chambre sociale veille fermement à l'application des règles de conflit de juridiction qui, en droit international, ont un enjeu considérable notamment celui de conserver le contentieux au plus près du domicile du salarié. Cette position doit être toutefois maintenue dans l'intérêt bien compris de ce dernier.

**Valérie Lacoste-Mary,**

*Maître de conférences à l'Université Montesquieu-Bordeaux IV, Membre de l'institut du travail,  
Enseignant-chercheur au Centre de droit comparé du travail et de la Sécurité sociale (comprasec UMR 5114)*

(15) Cass. soc., 9 octobre 2001, pourvoi n° 99-43288, Bull. civ., V, n° 312. Cette clause n'étant pas opposable au salarié.