Publié sur *Lynxlex* (https://www.lynxlex.com)

Section 5 - Compétence en matière de contrats individuels de travail (art. 18 à 21)

Article 18 [Généralités]

1. En matière de contrats individuels de travail, la compétence est déterminée par la présente section, sans préjudice de l'article 4 et de l'article 5, point 5.

2. Lorsqu'un travailleur conclut un contrat individuel de travail avec un employeur qui n'est pas domicilié dans un État membre mais possède une succursale, une agence ou tout autre établissement dans un État membre, l'employeur est considéré, pour les contestations relatives à leur exploitation comme ayant son domicile dans cet État membre.

MOTS CLEFS: Compétence protectrice
Contrat de travail
Champ d'application (dans l'espace)
Etablissement

Directives européennes

Directives 96/71/CE et 2014/67/UE

Directive 96/71/CE du parlement européen et du conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services

Directive 2014/67/UE du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (« règlement IMI »)

Tags (keywords): Contrat de travail

CJUE, 11 avr. 2019, Peter Bosworth et Colin Hurley, Aff. C-603/17 [Conv. Lugano II]

Aff. C-603/17, Concl. H. Saugmandsgaard Øe

Motif 33 : "(…) ainsi que l'a relevé M. l'avocat général au point 46 de ses conclusions, pas plus que les directives générales que reçoit un dirigeant social de la part des actionnaires de la société qu'il dirige quant à l'orientation des affaires de cette société, les mécanismes légaux de contrôle par les actionnaires ne caractérisent, en eux-mêmes, l'existence d'un lien de subordination, de telle sorte que la seule circonstance que des actionnaires ont le pouvoir de révoquer un dirigeant social ne saurait suffire aux fins de conclure à l'existence d'un tel lien".

Dispositif (et motif 35) : "Les dispositions du titre II, section 5 (articles 18 à 21), de la convention concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, signée le 30 octobre 2007, dont la conclusion a été approuvée au nom de la Communauté par la décision 2009/430/CE du Conseil, du 27 novembre 2008, doivent être interprétées en ce sens qu'un contrat liant une société à une personne physique exerçant les fonctions de dirigeant de celle-ci ne crée pas un lien de subordination entre ceux-ci et ne peut, dès lors, être qualifié de « contrat individuel de travail », au sens de ces dispositions, lorsque, même si l'actionnaire ou les actionnaires de cette société ont le pouvoir de mettre fin à ce contrat, cette personne est en mesure de décider ou décide effectivement des termes dudit contrat et dispose d'un pouvoir de contrôle autonome sur la gestion quotidienne des affaires de ladite société ainsi que sur l'exercice de ses propres fonctions".

Mots-Clefs: Compétence protectrice
Contrat de travail
Dirigeant
Convention de Lugano II

Concl., 24 janv. 2019, sur Q. préj. (UK), 20 oct. 2017, Peter Bosworth et Colin Hurley, Aff. C-603/17

Aff. C-603/17, Concl. H. Saugmandsgaard Øe

Parties requérantes: Peter Boswoth et Colin Hurley

Partie défenderesse: Arcadia Petroleum e.a.

1) Quels sont les justes critères pour déterminer si une action formée par un employeur contre un travailleur ou un ancien travailleur (ci–après un «travailleur») est «en matière de» contrat individuel de travail au sens des dispositions du titre II, section 5 (articles 18 à 21), de la convention de Lugano ?

(1) Pour qu'une action d'un employeur à l'encontre d'un travailleur relève des dispositions des articles 18 à 21 [de la convention de Lugano], suffit–il que les comportements reprochés au dit travailleur auraient pu également faire l'objet d'une action de l'employeur fondée sur la violation par le travailleur des obligations résultant du contrat de travail individuel — même si l'action effectivement intentée par l'employeur ne s'appuie pas, ne reproche pas et n'invoque pas de violation d'un tel contrat mais repose (par exemple) sur l'un ou l'autre des griefs rapportés aux points 26 et 27 de l'exposé des faits et des questions?

(2) Subsidiairement, le juste critère est–il qu'une action par un employeur à l'encontre d'un travailleur ne relève des dispositions des articles 18 à 21 [de la convention de Lugano] que si l'obligation sur laquelle elle est fondée est effectivement une obligation résultant du contrat de travail? Dans l'affirmative, est–ce qu'il s'ensuit qu'une action fondée uniquement sur la violation d'une obligation née indépendamment du contrat de travail (et qui, le cas échéant, n'est pas une obligation «librement consentie» par le travailleur) tombe en dehors des dispositions de cette section 5?

(3) Si aucun de ces critères n'est juste, quel est alors le juste critère?

2) Si une société et une personne physique concluent un «contrat» (au sens de l'article 5, paragraphe 1, de la convention de Lugano), dans quelle mesure faut–il qu'existe un lien de subordination entre cette société et cette personne physique pour que ledit contrat soit un «contrat individuel de travail» pour les besoins de la section 5 [de ladite convention]? Une telle relation peut–elle exister lorsque cette personne physique est en mesure de décider (et décide effectivement) des clauses de son contrat avec cette société, exerce un contrôle autonome sur les opérations de gestion quotidienne de la société et l'exécution de ses propres obligations et que le ou les actionnaires de cette société ont le pouvoir de mettre fin à cette relation?

3) Si les dispositions du titre II, section 5, de la convention de Lugano ne sont applicables qu'aux seules actions qui, en l'absence desdites dispositions, relèveraient de l'article 5, paragraphe 1, de cette convention, quels sont les justes critères pour déterminer si une action relève dudit article 5, paragraphe 1?

(1) Le juste critère est–il qu'une action relève de l'article 5, paragraphe 1, si le comportement litigieux peut être considéré comme constitutif d'une violation d'une obligation contractuelle, même si, effectivement, l'action intentée par l'employeur

n’invoque pas, ne reproche pas et n’allègue pas de violation des obligations contractuelles?

(2) Subsidiairement, le juste critère est–il qu’une action ne relève de l’article 5, paragraphe 1 [de la convention de Lugano] que si l’obligation qui sert effectivement de base à la demande est une obligation contractuelle? Dans l’affirmative, est–ce qu’il s’ensuit qu’une action uniquement fondée sur la violation d’une obligation née indépendamment du contrat (et qui, le cas échéant, n’est pas une obligation «librement consentie» par le défendeur) ne relève pas de l’article 5, paragraphe 1?

(3) Si aucun de ces critères n’est juste, quel est alors le juste critère?

4) Dans des circonstances où :

(1) les sociétés A et B font partie d’un même groupe de sociétés ;

(2) le défendeur M. X exerce de fait les fonctions de mandataire social de ce groupe de sociétés (comme le faisait M. Bosworth pour le groupe Arcadia: exposé des faits, point 14); M. X est employé par une société du groupe, la société A (et est donc un travailleur de la société A) (comme c’était régulièrement le cas de M. Bosworth dans les conditions rapportés dans l’exposés des faits, point 15), et n’est pas, du point de vue du droit national, un employé de la société B ;

(3) la société A intente une action contre M. X, action relevant des articles 18 à 21 [de la convention de Lugano] ; et

(4) l’autre société du même groupe, la société B, intente également une action contre M. X pour les mêmes griefs que ceux servant de base à l’action intentée par la société A ;

quels sont les justes critères pour déterminer si l’action intentée par la société B relève de la section 5 [de la convention de Lugano] ? Notamment :

(1) la réponse à la question est–elle fonction de l’existence d’un «contrat individuel de travail», au sens de la section 5 [de la convention de Lugano] entre M. X et la société B et, dans l’affirmative, quels sont les justes critères permettant de constater l’existence d’un tel contrat de travail ?

(2) La société B doit–elle être considérée comme étant l’«employeur» de M. X pour les besoins du titre II, section 5, de la convention de Lugano ou est–ce que l’action qu’elle a intentée contre M. X [voir point 4, 4o), ci-dessus] relève des articles 18 à 21 [de la convention de Lugano] de la même manière que celle intentée par la société A contre M. X relève de ces mêmes dispositions ? Notamment :

a) l’action intentée par la société B relève–t–elle de l’article 18 [de la convention de Lugano] uniquement si l’obligation sur laquelle elle se fonde est une obligation résultant du contrat de travail conclu entre la société B et M. X ?

b) Subsidiairement, cette action relève–t–elle de l’article 18 [de la convention de Lugano] si les griefs allégués dans la demande auraient été constitutifs d’une violation d’une obligation résultant du contrat de travail entre la société A et M. X ?

(3) Si aucun de ces critères n’est juste, quel est alors le juste critère ?

Conclusions de l'AG H. Saugmandsgaard Øe :

1) L’article 18, paragraphe 1, de la (…) (« convention de Lugano II »), doit être interprété en ce sens qu’un dirigeant social qui a tout contrôle et toute autonomie sur la gestion quotidienne des affaires de la société qu’il représente et l’exécution de ses propres fonctions, n’est pas subordonné à cette société et, partant, n’a pas avec celle-ci de « contrat individuel de travail », au sens de cette disposition. La circonstance que les actionnaires de ladite société ont le pouvoir de révoquer ce dirigeant ne remet pas en cause cette interprétation.

2) Une demande présentée par l’employeur à l’encontre du travailleur est « en matière de » contrat individuel de travail, au sens de l’article 18, paragraphe 1, de la convention de Lugano II dès lors qu’elle se rapporte à un différend né à l’occasion de la relation de travail, indépendamment des fondements juridiques matériels invoqués par l’employeur dans sa requête. En particulier, une demande en réparation intentée par l’employeur à l’encontre du travailleur relève du titre II, section 5, de cette convention dès lors que le comportement reproché se rattache, dans les faits, aux fonctions exercées par le travailleur.

3) Lorsque, au sein d’un groupe de sociétés, un travailleur a un contrat de travail, au sens du droit matériel, avec une société donnée, mais qu’il est attrait par une autre société, cette seconde société peut être considérée comme l’« employeur » du travailleur, aux fins des dispositions du titre II, section 5, de la convention de Lugano II, si :

– le travailleur accomplit ses fonctions, dans les faits, en faveur et sous la direction de la seconde société, ou

– la seconde société attrait le travailleur pour un comportement commis à l’occasion de l’exécution de son contrat avec la première société.

MOTS CLEFS: Compétence protectrice
Contrat de travail
Matière contractuelle
Convention de Lugano II

CJUE, 10 sept. 2015, Holterman Ferho, Aff. C-47/14

Aff. C-47/14, Concl. P. Cruz-Villallon

Motif 39 : En ce qui concerne l’article 5, point 1, de la convention de Bruxelles, disposition qui a servi de fondement à l’adoption des articles 18 à 21 du règlement n° 44/2001, la Cour a déjà jugé que les contrats de travail présentent certaines particularités en ce qu’ils créent un lien

durable qui insère le travailleur dans le cadre d'une certaine organisation des affaires de l'entreprise ou de l'employeur et en ce qu'ils se localisent au lieu de l'exercice des activités, lequel détermine l'application de dispositions de droit impératif et des conventions collectives (arrêt Shenavai, 266/85, [...] point 16).

Motif 40 : Cette interprétation est corroborée par le point 41 du rapport de MM. Jenard et Möller, sur la convention (de Lugano), selon lequel, s'agissant de la notion autonome de «contrat de travail», on peut considérer qu'elle suppose un lien de dépendance du travailleur à l'égard de l'employeur.

Motif 41 : Par ailleurs, s'agissant de la notion de «travailleur», la Cour a jugé, à titre d'interprétation de l'article 45 TFUE ainsi que de plusieurs actes législatifs de l'Union, tels que la directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992 [...], que la caractéristique essentielle de la relation de travail est la circonstance qu'une personne accomplit, pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle perçoit une rémunération (voir, dans le contexte de la libre circulation des travailleurs, arrêt Lawrie-Blum, 66/85, [...] points 16 et 17, ainsi que, dans celui de la directive 92/85, arrêt Danosa, C?232/09, [...], point 39).

Motif 42 : Il convient de tenir compte de ces éléments également à l'égard de la notion de «travailleur» au sens de l'article 18 du règlement n° 44/2001.

Motif 43 : Pour ce qui est de la finalité du chapitre II, section 5, du règlement n° 44/2001, il suffit de rappeler que, ainsi qu'il ressort du considérant 13 de celui-ci, ce règlement vise à assurer aux parties les plus faibles des contrats, dont les contrats de travail, une protection renforcée, dérogeant aux règles générales de compétence.

Motif 44 : Il importe, à cet égard, de rappeler que les dispositions figurant à ladite section 5 présentent un caractère non seulement spécifique, mais encore exhaustif (arrêt Glaxosmithkline et Laboratoires Glaxosmithkline, C?462/06, [...] point 18).

Motif 45 : C'est à la lumière des considérations qui précèdent qu'il revient à la juridiction de renvoi de vérifier, en s'appuyant sur les critères rappelés aux points 39 et 41 du présent arrêt, si, en l'occurrence, M. Spies von Büllesheim, en sa qualité de directeur et de gérant de Holterman Ferho Exploitatie, a accompli pendant un certain temps, en faveur de cette société et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles il percevait une rémunération et était lié par un lien durable qui l'insérait dans le cadre d'une certaine organisation des affaires de cette société.

Motif 46 : S'agissant plus précisément du lien de subordination, l'existence d'un tel lien doit être appréciée dans chaque cas particulier en fonction de tous les éléments et de toutes les circonstances caractérisant les relations existant entre les parties (arrêt Balkaya, C?229/14, [...] point 37).

Motif 47 : Il appartient à la juridiction de renvoi d'examiner dans quelle mesure M. Spies von Büllesheim était, en sa qualité d'actionnaire de Holterman Ferho Exploitatie, à même d'influer sur la volonté de l'organe d'administration de cette société dont il était gérant. Dans cette hypothèse, il y aura lieu d'établir qui était compétent pour lui donner des instructions et pour contrôler la mise en œuvre de celles-ci. S'il devait s'avérer que cette capacité d'influence de M. Spies von Büllesheim sur ledit organe n'était pas négligeable, il conviendrait de conclure à

l’absence d’un lien de subordination au sens de la jurisprudence de la Cour sur la notion de travailleur.

Motif 48 : Dans le cas où la juridiction de renvoi devait, à l’issue de l’examen de l’ensemble des éléments mentionnés ci-dessus, constater que M. Spies von Büllesheim a, en sa qualité de directeur et de gérant, été lié à Holterman Ferho Exploitatie par un «contrat individuel de travail» au sens de l’article 18, paragraphe 1, du règlement n° 44/2001, il lui appartiendrait d’appliquer les règles de compétence prévues au chapitre II, section 5, du règlement n° 44/2001.

Dispositif 1 (et motif 49) : Eu égard à l’ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre à la première question que les dispositions du chapitre II, section 5 (articles 18 à 21), du règlement n° 44/2001 doivent être interprétées en ce sens que, dans une situation telle que celle en cause au principal, dans laquelle une société assigne en justice une personne ayant exercé les fonctions de directeur et de gérant de cette société afin de faire constater des fautes commises par cette personne dans l’exercice de ses fonctions et d’en obtenir réparation, elles font obstacle à l’application de l’article 5, points 1 et 3, de ce règlement à condition que ladite personne ait, en sa qualité de directeur et de gérant, accompli pendant un certain temps en faveur de cette société et sous la direction de celle-ci des prestations en contrepartie desquelles elle percevait une rémunération, ce qu’il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier.

Mots-Clefs: Contrat de travail
Notion autonome
Doctrine française:
BJS 2016. 136, note S. Messaï-Bahri

CJUE, 19 juil. 2012, Ahmed Mahamdia, Aff. C-154/11

Aff. C-154/11, Concl. P. Mengozzi

Dispositif 1 (et motif 57) : "L’article 18, paragraphe 2, du règlement (CE) n° 44/2001 (…), doit être interprété en ce sens qu’une ambassade d’un État tiers située sur le territoire d’un État membre constitue un «établissement» au sens de cette disposition, dans un litige relatif à un contrat de travail conclu par celle-ci au nom de l’État accréditant, lorsque les fonctions accomplies par le travailleur ne relèvent pas de l’exercice de la puissance publique. Il appartient à la juridiction nationale saisie de déterminer la nature exacte des fonctions exercées par le travailleur".

Mots-Clefs: Compétence protectrice
Contrat de travail
Domicile
Etablissement
Puissance publique
Employeur

Doctrine française:

JDI 2013. 494, note F. Dopagne

Europe 2012, comm. 10, obs. L. Idot

Rev. crit. DIP 2013. 223, note É. Pataut

D. 2013. 1503, chron. F. Jault-Seseke

Procédures 2012, comm. 282, obs. C. Nourissat

JCP G 2012, doctr. 1053, chron. C. Nourissat

JCP E 2012, n° 1622, chron. C. Nourissat

JCP S 2012, n° 1491, note J.-Ph. Tricoit

Doctrine belge et luxembourgeoise:

RDC belge 2014. 53, note N. Joubert

CJCE, 22 mai 2008, Glaxosmithkline, Aff. C-462/06

Aff. C-462/06**,** Concl. **M. Poiares Maduro**

Motif 18 : "...il ressort du libellé des dispositions figurant dans ladite section 5 que celles-ci présentent un caractère non seulement spécifique, mais encore exhaustif".

Motif 19 : "Ainsi, il appert de l'article 18, paragraphe 1, du règlement, d'une part, que tout litige qui concerne un contrat individuel de travail doit être porté devant une juridiction désignée selon les règles de compétence prévues à la section 5 du chapitre II de ce règlement et, d'autre part, que ces règles de compétence ne peuvent être modifiées ou complétées par d'autres règles de compétence énoncées dans le même règlement que pour autant qu'il y est fait un renvoi explicite dans cette section 5 elle-même".

Motif 21 : "L'article 6, point 1, du règlement ne fait l'objet d'aucun renvoi dans [la] section 5 [du règlement n° 44/2001], à la différence des articles 4 et 5, point 5, du même règlement, dont

l’application est expressément réservée par l’article 18, paragraphe 1, de celui-ci".

Motif 23 : "Force est, dès lors, de constater que l’interprétation littérale de la section 5 du chapitre II du règlement conduit à considérer que cette section exclut tout recours à l’article 6, point 1, de ce règlement".

Dispositif : "La règle de compétence spéciale prévue à l’article 6, point 1, du règlement (CE) n° 44/2001 (…) ne peut pas trouver à s’appliquer à un litige relevant de la section 5 du chapitre II dudit règlement, relative aux règles de compétence applicables en matière de contrats individuels de travail".

Décisions parallèles et/ou à un autre stade de la procédure:

Décision antérieure : Soc., 7 nov. 2006

Mots-Clefs: Compétence protectrice
Contrat de travail
Compétence dérivée
Pluralité de défendeurs

Doctrine française:

Rev. crit. DIP 2008. 847, note. F. Jault-Seseke

Europe 2008, comm. 250, obs. L. Idot

Procédures 2008, comm. 208, obs. C. Nourissat

RJS 2008. 768, n° -, obs. J.-P. Lhernould

LPA 2009, n° 64, p. 6, obs. D. Archer

RJ com. 2008. 310, obs. A. Raynouard

RDC 2009. 221, obs. P. Deumier

D. 2008. AJ 1699

D. 2009. Pan. 1565, obs. F. Jault-Seseke

Europe 2009. Chron. 2

CJCE, 15 janv. 1987, Shenavai, Aff. 266/85 [Conv. Bruxelles, Art. 5.1]

Aff. 266/85, Concl. F. Mancini

Motif 16 : "A cet égard, il faut observer d'abord que les contrats de travail, ainsi que d'autres contrats concernant le travail dépendant, présentent par rapport aux autres contrats, même lorsque ces derniers sont relatifs à des prestations de services, certaines particularités en ce qu'ils créent un lien durable qui insère le travailleur dans le cadre d'une certaine organisation des affaires de l'entreprise ou de l'employeur et en ce qu'ils se localisent au lieu de l'exercice des activités, lequel détermine l'application de dispositions de droit impératif et de conventions collectives. C'est en raison de ces particularités que le juge du lieu où doit s'exécuter l'obligation qui caractérise de tels contrats apparaît comme le plus apte à trancher les litiges auxquels une ou plusieurs obligations découlant de ces contrats peuvent donner lieu".

Mots-Clefs: Compétence spéciale
Contrat
Contrat de travail
Convention de Bruxelles

Doctrine française:
Rev. crit. DIP 1987. 798, note G. Droz

Gaz. Pal. 1987. 283, note J. Mauro

JDI 1987. 465, chron. J.-M. Bischoff et A. Huet

Doctrine belge et luxembourgeoise:
Journ. Tribunaux 1987. 365, obs. H. Born

Soc., 16 déc. 2008, n° 04-44713

Pourvoi n° 04-44713

Décisions parallèles et/ou à un autre stade de la procédure:
Décisions antérieures : Soc., 7 nov. 20

Motifs : "Vu les articles 18 et 19 du règlement (CE) n° 44/2001 (...) ;

Attendu que pour déclarer recevable le contredit formé par M. X... et renvoyer les parties devant le conseil de prud'hommes de Saint-Germain-en-Laye pour statuer sur les demandes formées à l'encontre de la société de droit anglais Glaxosmithkline, la cour d'appel énonce que l'action contre celle-ci est accessoire à l'action contre la société Glaxosmithkline France et que la société anglaise doit répondre devant la juridiction française ;

Attendu cependant que la Cour de justice des Communautés européennes a dit pour droit (CJCE, 22 mai 2008, affaire C-462/06) que la règle de compétence spéciale prévue à l'article 6, point 1, du règlement (CE) n° 44/2001 (...) ne peut trouver à s'appliquer à un litige relevant de la section 5 du chapitre II dudit réglement relative aux règles de compétence applicables en matière de contrats individuels de travail ;

Qu'en statuant comme elle a fait, alors qu'il lui appartenait de rechercher si elle était compétente pour statuer sur ces demandes au regard de l'article 19 du règlement, la cour d'appel a violé le texte susvisé".

Mots-Clefs: Compétence protectrice
Contrat de travail
Compétence dérivée
Pluralité de défendeurs
Convention de Bruxelles

Soc., 7 nov. 2006, n° 04-44713

Pourvoi n° 04-44713

Décisions parallèles et/ou à un autre stade de la procédure:

Décisions ultérieures : CJCE, 22 mai 2

Motifs : "Attendu qu'en l'espèce, le salarié, qui n'a jamais accompli son travail sur le territoire de l'un quelconque des Etats membres et qui, invoquant l'article 13 précité du contrat de travail du 27 mars 1984, soutient que la société domiciliée en France et la société domiciliée en Grande-Bretagne étaient ses co-employeurs, les a attraites toutes deux devant la juridiction française qu'il retient comme étant celle du lieu où se trouve l'établissement qui l'a embauché en 1977 et qui a refusé de le réintégrer en 2002 après son licenciement par la société dont le domicile est en Grande-Bretagne, en vue d'obtenir l'indemnisation des conséquences dont il entend faire supporter la charge aux deux entreprises, de la rupture des relations de travail ;

Attendu que se pose donc la question de savoir si le principe de compétence spéciale énoncé au point 1 de l'article 6 du règlement (CE) (...) n° 44/2001 (...) est applicable à un tel litige ou si les dispositions du point 1 de l'article 18 du règlement excluent l'application de ce principe".

Mots-Clefs: Compétence protectrice
Contrat de travail
Compétence dérivée
Pluralité de défendeurs

Doctrine:

D. 2007. Pan. 1756, obs. F. Jault-Seseke

Dr. soc. 2007. 123, obs. J.-P. Lhernoud

Ch. Mixte, 11 mars 2005, n° 02-41371 [Conv. Bruxelles, art. 5.1]

Pourvoi n° 02-41371

Décisions parallèles et/ou à un autre stade de la procédure:

Décision parallèle : Ch. Mixte, 11 mars

Motif : "(...) les règles de droit interne ne sont pas applicables pour la détermination de la compétence internationale du juge saisi d'un litige d'ordre international intra-communautaire, soumis aux dispositions de la convention de Bruxelles du 27 septembre 1968 modifiée par la convention de Saint-Sébastien du 26 mai 1989 ; (...) le défendeur, assigné devant une juridiction de l'Etat de son domicile conformément à l'article 2 de la convention précitée, n'est pas en droit, pour écarter la compétence internationale de ce juge, de se prévaloir des compétences spéciales de la section 2 du titre II de cette convention, et, notamment, de son article 5, 1), qui permet au seul demandeur de l'attraire, dans un autre Etat contractant, devant le tribunal du lieu d'exécution de l'obligation ; (...) la société Codéviandes, dont le siège est situé en France, ayant été attraite devant une juridiction de l'Etat de son domicile, n'était pas fondée à invoquer la compétence spéciale du lieu d'exécution du contrat de travail pour revendiquer la compétence du tribunal de Maastricht, situé dans un autre Etat contractant ; que par ces motifs de pur droit, substitués à ceux justement critiqués, la décision se trouve légalement justifiée de ce chef".

Mots-Clefs: Convention de Bruxelles
Compétence spéciale
Contrat

Doctrine:

Gaz. Pal. 27 mai 2005, p. 28, obs. P. Foerst

LPA 2005, n° 111, p. 5, note G. Picca et A. Sauret

RDC 2005. 1186, note P. Deumier

Rev. crit. DIP 2005. 732, note H. Gaudemet-Tallon

Ch. Mixte, 11 mars 2005, n° 02-41372 [Conv. Bruxelles, art. 5.1]

Pourvoi n° 02-41372

Décisions parallèles et/ou à un autre stade de la procédure:

Décision parallèle : Ch. Mixte, 11 mars

Motif : "(...) les règles de droit interne ne sont pas applicables pour la détermination de la compétence internationale du juge saisi d'un litige d'ordre international intra-communautaire, soumis aux dispositions de la convention de Bruxelles du 27 septembre 1968 modifiée par la convention de Saint-Sébastien du 26 mai 1989 ; (...) le défendeur, assigné devant une juridiction de l'Etat de son domicile conformément à l'article 2 de la convention précitée, n'est pas en droit, pour écarter la compétence internationale de ce juge, de se prévaloir des compétences spéciales de la section 2 du titre II de cette convention, et, notamment, de son article 5, 1), qui permet au seul demandeur de l'attraire, dans un autre Etat contractant, devant le tribunal du lieu d'exécution de l'obligation ; (...) la société Codéviandes, dont le siège est situé en France, ayant été attraite devant une juridiction de l'Etat de son domicile, n'était pas fondée à invoquer la compétence spéciale du lieu d'exécution du contrat de travail pour revendiquer la compétence du tribunal de Maastricht, situé dans un autre Etat contractant ; que par ces motifs de pur droit, substitués à ceux justement critiqués, la décision se trouve légalement justifiée de ce chef".

Mots-Clefs: Convention de Bruxelles
Compétence protectrice
Contrat de travail
Lieu d'exercice habituel du travail

Doctrine:

D. 2005. 1332, note J.-G. Mahinga

Gaz. Pal. 27 mai 2005, p. 28, obs. P. Foerst

D. 2005. Pan. 1259, obs. C. Nourissat

RDC 2005. 1186, note P. Deumier

Article 19 [Action contre l'employeur]

Un employeur ayant son domicile sur le territoire d'un État membre peut être attrait:

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.

Q. préj. (PT), 27 avr. 2016, José Rui Garrett Pontes Pedroso, Aff. C-242/16 [radiation]

Aff. C-242/16

Partie requérante: José Rui Garrett Pontes Pedroso

Partie défenderesse: Netjets Management Limited

1. Eu égard aux faits de l'espèce – le travailleur est un pilote de l'aviation civile et son activité, conformément à son contrat de travail, couvre tout l'espace aérien européen – est-il ou non possible de déterminer le «lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail» et/ou le «dernier lieu où il a accompli habituellement son travail», au sens de l'article 19, paragraphe 2, sous a), du règlement (CE) n° 44/2001 ?

2. En cas de réponse affirmative, à savoir s'il est possible de le déterminer :

i) le «lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail», au sens de cette disposition du droit communautaire, doit-il/peut-il être interprété comme étant l'aéroport où se trouve stationné l'aéronef que le travailleur doit piloter et où débute le voyage qui marque le commencement de l'exercice de ses fonctions ?

Et/ou doit-il/peut-il être interprété comme étant le *gateway airport* (aéroport d'entrée) désigné par les parties, servant de point de départ et de retour du déplacement du travailleur vers l'aéroport où se trouve stationné l'aéronef qu'il devra piloter ?

Et/ou doit-il/peut-il être interprété comme étant le lieu d'immatriculation des aéronefs pilotés par le travailleur ?

Et/ou doit-il/peut-il être le lieu d'où sont parties les instructions, les communications et les informations que le travailleur a reçues concernant les opérations de vol, les divers aspects de sa relation professionnelle avec la partie défenderesse et la procédure qui a mis fin à cette relation ?

ii) le «dernier lieu où il a accompli habituellement son travail», au sens de cette disposition du droit communautaire, doit-il/peut-il être interprété comme étant l'aéroport où se trouve stationné le dernier aéronef que le travailleur a piloté avant la cessation de son contrat de travail ?

Ou bien doit-il/peut-il être interprété comme étant le *gateway airport* (aéroport d'entrée) désigné par les parties, ayant servi de point de départ et de retour du déplacement du travailleur vers l'aéroport où se trouvait stationné le dernier aéronef qu'il a piloté avant la cessation de son contrat de travail ?

3. Eu égard aux faits de l'espèce, l'expression «établissement qui a embauché le travailleur», au sens de l'article 19, paragraphe 2, sous b), du règlement (CE) n° 44/2001, peut-elle être interprétée comme étant le «centre opérationnel» de l'entreprise qui figure comme employeur dans le contrat de travail conclu avec le travailleur, où se déroule la procédure de recrutement des pilotes (à savoir le lieu de réception et de traitement de (leurs candidatures) et où ceux-ci reçoivent une formation initiale et complémentaire, alors même que ce «centre opérationnel» assurant les opérations se trouve au siège d'une entreprise distincte, juridiquement autonome par rapport à la première, même si les deux appartiennent au même groupe économique ?

4. Eu égard aux faits de l'espèce, les expressions «administration centrale» et «établissement principal», au sens de l'article 60, paragraphe 1, sous b) et c), du règlement (CE) n° 44/2001, peuvent-elles être interprétées dans le sens de «centre opérationnel» de l'entreprise qui figure comme employeur sur le contrat de travail conclu avec le travailleur, où tous les aspects des opérations de celle-ci sont assurés (du contrôle de l'entretien, des opérations de vol et de la planification à l'opération, l'entretien et la constitution d'équipage d'un aéronef en passant par les opérations à terre et la restauration à bord) et à partir d'où toutes les instructions sont envoyées aux pilotes, ceux-ci y recevant leur formation initiale et complémentaire, les questions relatives aux ressources humaines sont traitées et où se tiennent les réunions disciplinaires et se traitent les plaintes, alors même que ce «centre opérationnel» assurant les opérations se trouve au siège d'une entreprise distincte, juridiquement autonome par rapport à la première, même si les deux appartiennent au même groupe économique ?

5. Eu égard au considérant 13 du règlement (CE) n° 44/2001, lequel prévoit que s'agissant des contrats d'assurance, de consommation et de travail, il est opportun de protéger la partie la plus faible au moyen de règles de compétence plus favorables à ses intérêts que ne le sont les règles générales, l'article 19, paragraphe 2, du règlement (CE) n° 44/2001, précité, doit-il être interprété de manière plus favorable au travailleur ?

MOTS CLEFS: Compétence protectrice
Contrat de travail
Lieu d'exercice habituel du travail
Administration centrale (domicile)
Lieu de l'établissement d'embauche

CJUE, 14 sept. 2017, S. Nogueira e.a. [c. Crewlink Ireland] et M. J. Moreno Osacar [c. Ryanair], Aff. C-168/16 et 169/16

Aff. jointes C-168/16 et C-169/16, Concl. H. Saugmandsgaard Øe

Motif 63 : " [...] s'agissant de la spécificité des relations de travail dans le secteur du transport, la Cour a, dans les arrêts du 15 mars 2011, Koelzsch (C?29/10, EU:C:2011:151, point 49), et du 15 décembre 2011, Voogsgeerd (C?384/10, EU:C:2011:842, points 38 à 41), indiqué plusieurs indices pouvant être pris en considération par les juridictions nationales. Ces juridictions doivent notamment établir dans quel État membre se situe le lieu à partir duquel le travailleur effectue ses missions de transport, celui où il rentre après ses missions, reçoit les instructions sur ses missions et organise son travail, ainsi que le lieu où se trouvent les outils de travail".

Dispositif (et motif 77) : "L'article 19, point 2, sous a), du règlement (CE) n° 44/2001 (…), doit être interprété en ce sens que, en cas de recours formé par un membre du personnel navigant d'une compagnie aérienne ou mis à sa disposition, et afin de déterminer la compétence de la juridiction saisie, la notion de « lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail », au sens de cette disposition, n'est pas assimilable à celle de « base d'affectation », au sens de l'annexe III du règlement (CEE) n° 3922/91 du Conseil, du 16 décembre 1991, relatif à l'harmonisation de règles techniques et de procédures administratives dans le domaine de l'aviation civile, tel que modifié par le règlement (CE) n° 1899/2006 du Parlement européen et du Conseil, du 12 décembre 2006. La notion de « base d'affectation » constitue néanmoins un indice significatif aux fins de déterminer le « lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail »".

Mots-Clefs: Contrat de travail
Lieu d'exercice habituel du travail
Travail itinérant

CJCE, 10 avr. 2003, Giulia Pugliese, Aff. C-437/00 [Conv. Bruxelles, art. 5.1]

Aff. C-437/00, Concl. F. G. Jacobs

Motif 21 : "...la question de savoir si le lieu où le salarié s'acquitte de ses obligations vis-à-vis d'un employeur peut être considéré comme le lieu où il accomplit habituellement son travail aux fins de l'application de l'article 5, point 1, de la convention dans un litige concernant un autre contrat de travail [conclu avec un autre employeur] dépend de la mesure dans laquelle ces deux contrats sont liés".

Motif 22 : "...l'article 5, point 1, de la convention doit être interprété de manière à éviter la multiplication des tribunaux compétents, à permettre au défendeur de prévoir raisonnablement devant quelle juridiction il peut être attrait et à assurer une protection adéquate au travailleur en tant que partie contractante la plus faible".

Dispositif 1 (et motifs 23 et 26) : "L'article 5, point 1, de la convention du 27 septembre 1968 (...) doit être interprété en ce sens que, dans un litige opposant un salarié à un premier employeur, le lieu où le salarié s'acquitte de ses obligations vis-à-vis d'un second employeur peut être considéré comme le lieu où il accomplit habituellement son travail, dès lors que le premier employeur, à l'égard duquel les obligations du salarié sont suspendues, a lui-même, au moment de la conclusion du second contrat, un intérêt à l'exécution de la prestation à fournir par le salarié au second employeur dans un lieu décidé par ce dernier. L'existence d'un tel intérêt doit être appréciée de manière globale, en prenant en considération l'ensemble des circonstances de l'espèce".

Dispositif 2 (et motif 30) : "L'article 5, point 1, de [la convention de Bruxelles] doit être interprété en ce sens que, en matière de contrats de travail, le lieu où le travailleur accomplit son travail est le seul lieu d'exécution d'une obligation qui puisse être pris en considération pour déterminer le tribunal compétent".

Mots-Clefs: Compétence protectrice
Contrat de travail
Lieu d'exercice habituel du travail
Employeur
Convention de Bruxelles

Doctrine française:

JDI 2004. 632, obs. A. Huet

RJS 2003. 754, n° -, obs. N. Moizard

RTD eur. 2003. 529, obs. P. Rodière

Europe 2003. comm. 226, obs. L. Idot

LPA 2003, n° 206, p. 5, obs. F. Jault-Seseke

CJCE, 27 févr. 2002, Herbert Weber, Aff. C-37/00 [Conv. Bruxelles, art. 5.1]

Aff. C-37/00, Concl. F. G. Jacobs

Dispositif 1 (et motif 36) : "(...) 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 de Bruxelles".

Dispositif 2 (et motif 58) : "L'article 5, point 1, de [la convention de Bruxelles] 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, ou 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.

À 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'attraire 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".

Dispositif 3 (et motif 62) : "Le droit national applicable au litige au principal n'a aucune incidence sur l'interprétation de la notion de lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail, au sens de l'article 5, point 1, de ladite convention, qui fait l'objet de la deuxième question".

Mots-Clefs: Compétence protectrice
Contrat de travail
Lieu d'exercice habituel du travail
Loi applicable
Convention de Bruxelles

Doctrine française:

JDI 2003. 661, obs. A. Huet

DMF 2002. 640, obs. P. Chaumette

Europe 2002, comm. 119, obs. D. Simon

Dr. soc. 2002. 967, obs. F. Buy

RJS 2002. 511, n° -, obs. M.-A. Moreau

Europe 2002, comm. 160, obs. L. Idot

RTD eur. 2003. 529, obs. P. Rodière

Dr. ouvrier 2002. 498, obs. C. Chansenay, D. Boulmier

JCP E 2002, n° 1203, p. 1329, obs. P. Coursier

CJCE, 9 janv. 1997, Petrus Rutten, Aff. C-383/95 [Conv. Bruxelles, art. 5.1]

Aff. C-383/95, Concl. F. G. Jacobs

Dispositif : "L'article 5, point 1, de la convention du 27 septembre 1968 (...) 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 État 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. Pour la détermination concrète de ce lieu, il convient de prendre en considération la circonstance que le travailleur accomplit la majeure partie de son temps de travail dans un des États 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".

Mots-Clefs: Compétence protectrice
Contrat de travail
Lieu d'exercice habituel du travail
Convention de Bruxelles

Doctrine française:

Rev. crit. DIP 1997. 506, note H. Gaudemet-Tallon

Europe 1997, comm. 93, obs. L. Idot

RJS 1997. 146, n° -

JDI 1997. 635, obs. J.-M. Bischoff

RJDA 1997. 384

JCP E 1997. II, n° 659, note P.-H. Antonmattei

Doctrine belge et luxembourgeoise:
CDE 1999. 178, obs. H. Tagaras

CJCE, 13 juil. 1993, Mulox IBC, Aff. C-125/92 [Conv. Bruxelles, art. 5.1]

Aff. C-125/92, Concl. F. G. Jacobs

Motif 21 : "Dans l'hypothèse où, comme en l'espèce au principal, le travail est effectué dans plus d'un État contractant, il importe d'interpréter les dispositions de la convention de façon à éviter 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 (voir arrêt du 11 janvier 1990, Dumez, C-220/88, Rec. p. I-49, point 18)".

Motif 23 : "Il s'ensuit que l'article 5, point 1, de la convention ne saurait être interprété en ce sens qu'il confère une compétence concurrente aux juridictions de chaque État contractant sur le territoire duquel le travailleur exerce une partie de ses activités professionnelles".

Motif 25 : "Pour la détermination de ce lieu, qui relève de la compétence de la juridiction nationale, il convient de tenir compte de la circonstance, relevée en l'espèce au principal, que l'exécution de la mission confiée au salarié a été assurée à partir d'un bureau situé dans un État contractant, où le travailleur avait établi sa résidence, à partir duquel il exerçait ses activités et où il revenait après chaque déplacement professionnel. Par ailleurs, la juridiction nationale pourrait prendre en considération le fait qu'au moment de la survenance du litige pendant devant elle, le salarié accomplissait son travail exclusivement sur le territoire de cet État contractant. En l'absence d'autres facteurs déterminants, cet endroit doit être réputé constituer, pour l'application de l'article 5, point 1, de la convention, le lieu d'exécution de l'obligation servant de base à une demande fondée sur un contrat de travail".

Dispositif (et motif 26) : "L'article 5, point 1, de la convention du 27 septembre 1968 (...) 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 État contractant, le lieu où l'obligation caractérisant le contrat a été ou doit être exécutée, au sens de cette disposition, est celui où ou à partir duquel le travailleur s'acquitte principalement de ses obligations à l'égard de son employeur".

Mots-Clefs: Compétence protectrice
Contrat de travail
Obligation ou prestation caractéristique
Lieu d'exercice habituel du travail
Convention de Bruxelles

Doctrine française:

Dr. soc. 1994. 309, obs. E. Kerckhove

JCP E 1994. I. 380, obs. P.-H. Antonmattei

Rev. crit. DIP 1994. 574, note P. Lagarde

JDI 1994. 539, obs. A. Huet

RJDA 1993. 921

Europe 1993, comm. 428, obs. L. Idot

Doctrine belge et luxembourgeoise:

RDC belge 1993. 1117, obs. N. Watté

CDE 1995. 188, obs. H. Tagaras

CJCE, 15 févr. 1989, Six Constructions, Aff. 32/88 [Conv. Bruxelles]

Aff. 32/88, Concl. M. G. Tesauro

Motif 14 : "(...) les particularités qui sont propres aux contrats de travail impliquent que c'est le juge du lieu où doit s'exécuter l'obligation d'effectuer le travail qui est le plus apte à trancher les litiges auxquels une ou plusieurs obligations découlant de ces contrats peuvent donner lieu. Ces particularités des contrats de travail ne justifient pas une interprétation selon laquelle l'article 5, paragraphe 1, de la convention permettrait de prendre en considération le lieu de l'établissement qui a embauché le travailleur dans le cas où il serait difficile, voire impossible, de constater dans quel État le travail a été effectué".

Dispositif 1 (et motif 15) : "L'article 5, paragraphe 1, de la convention du 27 septembre 1968 (…) doit être interprété en ce sens que, en matière de contrats de travail, l'obligation à prendre en considération est celle qui caractérise de tels contrats, en particulier celle d'effectuer les activités convenues".

Décisions parallèles et/ou à un autre stade de la procédure:

Décision antérieure : Soc., 14 janv. 198

Mots-Clefs: Compétence protectrice
Contrat de travail

Obligation ou prestation caractéristique
Lieu d'exercice habituel du travail
Convention de Bruxelles

Doctrine française:

Gaz. Pal. 1989. II. 19, note J. Mauro

Dr. soc. 1989. 729, note A. Jeammaud

Rev. crit. DIP 1989. 560, note P. Rodière

RJS 1989. 543, n° -, obs. J. Deprez

JDI 1989. 461, obs. A. Huet

Doctrine belge et luxembourgeoise:

CDE 1990. 676, note H. Tagaras

CJCE, 26 mai 1982, Roger Ivenel, Aff. 133/81 [Conv. Bruxelles]

Aff. 133/81, Concl. G. Reischl

Motif 15 : "…en matière contractuelle, l'article 5, 1, de la convention vise en particulier à établir la compétence de la juridiction du pays qui a un lien étroit avec le litige ; que, dans le cas d'un contrat portant sur la prestation d'un travail dépendant, ce lien consiste notamment dans la loi applicable au contrat ; et que, d'après l'évolution des règles de conflit à ce sujet, cette loi est déterminée par l'obligation qui caractérise le contrat en question et qui est normalement celle d'accomplir le travail".

Dispositif (et motif 20) : "L'obligation à prendre en considération pour l'application de l'article 5, 1, de la convention du 27 septembre 1968 (…), en cas de demandes fondées sur différentes obligations résultant d'un contrat de représentation qui lie un travailleur dépendant à une entreprise, est celle qui caractérise ce contrat".

Décisions parallèles et/ou à un autre stade de la procédure:

Décision antérieure : Soc. 2 avr. 1981 -

Mots-Clefs: Compétence protectrice
Contrat de travail
Obligation ou prestation caractéristique
Lieu d'exercice habituel du travail
Convention de Bruxelles

Doctrine française:

JDI 1982. 948, obs. A. Huet

Rev. crit. DIP 1983. 120, note H. Gaudemet-Tallon

Rev. Marché commun 1984. 494, obs. L. Focsaneanu

Gaz. Pal. 1982. 436, note R. Catrice

Soc., 5 juil. 2018, n° 17-10390

Pourvoi n° 17-10390

Motifs : "Vu l'article 19, § 2, a, de la convention de Lugano du 30 octobre 2007, lu à la lumière de l'article 19, § 2, a, du règlement (CE) n° 44/2001 (…) ;

Attendu que, pour déclarer la juridiction prud'homale française incompétente pour statuer sur les demandes de la salariée et renvoyer celle-ci à mieux se pourvoir, l'arrêt retient que si le dernier poste occupé par Mme Y..., employée internationale, était effectivement en France, cette salariée a travaillé de façon temporaire sur le territoire français comme en Afrique du Sud, dans le cadre de détachements temporaires successifs à durée prédéterminée et convenue, comme en témoignent les avenants signés entre les parties ; qu'ainsi la salariée ne peut prétendre avoir exercé habituellement son travail en France ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher si la France n'était pas le lieu où la salariée avait accompli la majeure partie de son temps de travail pour le compte de son employeur en tenant compte de l'intégralité de sa période d'activité, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision (…)".

Mots-Clefs: Contrat de travail
Salarié
Lieu d'exercice habituel du travail
Convention de Lugano II

Soc., 28 févr. 2018, n° 16-12754

Pourvoi n° 16-12754

Motifs : "Attendu que, par arrêt du 14 septembre 2017, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE, Crewlink et Ryanair, C-168/16 et C-169/16), a jugé que, pour l'interprétation de l'article 19, point 2, sous a), du règlement (CE) n° 44/2001, les juridictions nationales doivent notamment établir dans quel État membre se situe le lieu à partir duquel le travailleur effectue ses missions de transport, celui où il rentre après ses missions, reçoit les instructions sur ses missions et organise son travail, ainsi que le lieu où se trouvent les outils de travail, qu'à cet égard, la notion de « base d'affectation » constitue un élément susceptible de jouer un rôle significatif dans l'identification des indices permettant de déterminer le lieu à partir duquel des travailleurs accomplissent habituellement leur travail et, partant, la compétence d'une juridiction susceptible d'avoir à connaître d'un recours formé par eux, au sens de l'article 19, point 2, sous a), du règlement (CE) n° 44/2001, que ce ne serait que dans l'hypothèse où, compte tenu des éléments de fait de chaque cas d'espèce, des demandes présenteraient des liens de rattachement plus étroits avec un endroit autre que celui de la « base d'affectation » que se trouverait mise en échec la pertinence de cette dernière pour identifier le "lieu à partir duquel des travailleurs accomplissent habituellement leur travail" ;

[l'arrêt d'appel] retient que les éléments propres à l'espèce faisaient ressortir que le salarié, qui n'effectuait que 29,7 % de ses vols au-dessus du territoire français, ne fournissant pas d'éléments suffisamment précis sur les autres temps passés à la disposition de son employeur pour augmenter significativement celui-ci et qui n'effectuait aucune tâche administrative dans l'aéroport de Roissy, désigné comme base d'affectation pour l'exécution de son contrat de travail, n'accomplissait pas habituellement son travail en France au sens de l'article susvisé ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle constatait que le contrat de travail du salarié lui imposait de choisir un aéroport en tant que "base d'affectation" à partir duquel il commençait ou terminait ses prestations de travail et à partir duquel il rejoignait le cas échéant les aéronefs gérés par l'employeur, que cette base d'affectation était l'aéroport de Roissy-Charles de Gaulle où le salarié recevait ses instructions, que, selon les plannings communiqués par l'employeur, 21,30 % des vols étaient effectués à partir ou à destination de la France, peu important que les formations n'aient pas lieu en France et que les plannings de vols soient établis par la société à Lisbonne, ce dont elle aurait dû déduire que l'aéroport de Roissy-Charles de Gaulle était le lieu à partir duquel le travailleur accomplissait habituellement son travail, au sens de l'article 19, point 2, sous a), du règlement (CE) n° 44/2001; [Casse et annule]".

Mots-Clefs: Salarié
Lieu d'exercice habituel du travail
Travail itinérant

Soc., 28 févr. 2018, n° 16-17505

Pourvoi n° 16-17505

Motifs : "Attendu que, par arrêt du 14 septembre 2017, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE, Crewlink et Ryanair, C-168/16 et C-169/16), a jugé que, pour l'interprétation de l'article 19, point 2, sous a), du règlement (CE) n° 44/2001, les juridictions

nationales doivent notamment établir dans quel État membre se situe le lieu à partir duquel le travailleur effectue ses missions de transport, celui où il rentre après ses missions, reçoit les instructions sur ses missions et organise son travail, ainsi que le lieu où se trouvent les outils de travail, qu'à cet égard, la notion de « base d'affectation » constitue un élément susceptible de jouer un rôle significatif dans l'identification des indices permettant de déterminer le lieu à partir duquel des travailleurs accomplissent habituellement leur travail et, partant, la compétence d'une juridiction susceptible d'avoir à connaître d'un recours formé par eux, au sens de l'article 19, point 2, sous a), du règlement (CE) n° 44/2001, que ce ne serait que dans l'hypothèse où, compte tenu des éléments de fait de chaque cas d'espèce, des demandes présenteraient des liens de rattachement plus étroits avec un endroit autre que celui de la « base d'affectation » que se trouverait mise en échec la pertinence de cette dernière pour identifier le « lieu à partir duquel des travailleurs accomplissent habituellement leur travail » ;

[…] l'arrêt retient que les éléments propres à l'espèce faisaient ressortir que le salarié, qui n'effectuait que 25 % de ses missions au-dessus du territoire français en 2011 et qui n'effectuait aucune tâche administrative dans l'aéroport de Marseille, désigné comme base d'affectation pour l'exécution de son contrat de travail, n'accomplissait pas habituellement son travail en France au sens de l'article susvisé ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle constatait que le contrat de travail du salarié lui imposait de choisir un aéroport en tant que « base d'affectation » à partir duquel il commençait ou terminait ses prestations de travail et à partir duquel il rejoignait le cas échéant les aéronefs gérés par l'employeur, que cette base d'affectation était l'aéroport de Marseille où le salarié recevait ses instructions, que, selon les plannings communiqués par le salarié et non contestés, 22,70 % des vols étaient effectués à partir ou à destination de la France en 2010 et 24,58 % en 2011, peu important que les formations n'aient pas lieu en France et que les plannings de vols soient établis par la société à Lisbonne, ce dont elle aurait dû déduire que l'aéroport de Marseille près duquel le salarié résidait était le lieu à partir duquel le travailleur accomplissait habituellement son travail, au sens de l'article 19, point 2, sous a), du règlement (CE) n° 44/2001, [Casse et annule]".

Mots-Clefs: Salarié
Lieu d'exercice habituel du travail
Travail itinérant

Soc., 19 janv. 2017, n° 15-13599

Pourvoi n° 15-13599

Motifs : "Mais attendu que le lieu de travail habituel est l'endroit où le travailleur accomplit la majeure partie de son temps de travail pour le compte de son employeur en tenant compte de l'intégralité de la période d'activité du travailleur ; qu'en cas de périodes stables de travail dans des lieux successifs différents, le dernier lieu d'activité devrait être retenu dès lors que, selon la volonté claire des parties, il a été décidé que le travailleur y exercerait de façon stable et durable ses activités ; que la cour d'appel, qui a relevé que le salarié, après avoir travaillé en Allemagne du 7 novembre 2005 au 7 mai 2007, travaillait depuis cette date, soit depuis 44 mois, et de manière continue, en France, où il avait établi son domicile [pour la durée d'une

mission qui avait pris fin au mois d'octobre 2010 ; la convention de détachement du 7 mai 2007 prévoyait expressément le retour du salarié en Allemagne à la fin de la mission accomplie en France, et constituait le prolongement du contrat de travail initial conclu avec la même société qui prévoyait comme lieu d'embauche Hambourg], a caractérisé le dernier lieu où il avait accompli habituellement son travail".

Mots-Clefs: Contrat de travail
Lieu d'exercice habituel du travail

Soc., 28 sept. 2016, n°15-17288

Pourvoi n° 15-17288

Motifs: "Vu l'article 19, paragraphe 2, a), du Règlement (CE) n° 44/ 2001 du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale ;

Attendu qu'il résulte de ce texte qu'un employeur ayant son domicile sur le territoire d'un Etat membre peut 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 ; que le lieu de travail habituel est l'endroit où le travailleur accomplit la majeure partie de son temps de travail pour le compte de son employeur en tenant compte de l'intégralité de la période d'activité du travailleur ; qu'en cas de périodes stables de travail dans des lieux successifs différents, le dernier lieu d'activité devrait être retenu dès lors que, selon la volonté claire des parties, il a été décidé que le travailleur y exercerait de façon stable et durable ses activités ; que lorsque le salarié a effectué une succession de contrats à durée déterminée, il y a lieu en premier lieu de rechercher si ces contrats doivent être considérés dans leur ensemble pour déterminer une compétence juridictionnelle unique ;[...]

Qu'en [déclarant la juridiction française incompétente du fait que, si les premiers contrats à durée déterminée stipulaient de façon claire que le salarié devait travailler à Saint-Nazaire, les suivants avaient été exécutés entre la France et l'Italie], sans rechercher si la France n'était pas le lieu de travail habituel où le salarié avait accompli la majeure partie de son temps de travail pour le compte de son employeur en tenant compte de l'intégralité de la période d'activité du travailleur, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard du texte susvisé".

Mots-Clefs: Contrat de travail
Lieu d'exercice habituel du travail
Contrat (durée)

Soc., 28 oct. 2015, n° 14-21319

Pourvoi n° 14-21319

Motifs : "selon le moyen (...), l'action du salarié, dont l'employeur a fait l'objet d'une procédure d'insolvabilité ouverte dans un Etat membre de l'Union européenne, qui tend à l'admission à cette procédure et au paiement de diverses créances relatives à l'exécution et à la rupture de son contrat de travail, dérive directement de la faillite et s'insère étroitement dans le cadre de la procédure collective [...]

[...] la cour d'appel a retenu à bon droit que le litige relatif à la rupture du contrat de travail du salarié et aux créances salariales durant la relation de travail ne relevait pas de la procédure d'insolvabilité, ainsi que cela résulte des articles 4 et 10 du règlement CE n° 1346/2000 (…), et que la compétence juridictionnelle pour connaître de ce litige devait être déterminée en application de l'article 19 du règlement CE n° 44/2001 (…)".

Mots-Clefs: Champ d'application (matériel)
Action dérivant de la procédure d'insolvabilité
Contrat de travail

Doctrine:
JCP S 2015, n° 1477, note L. Fin-Langer

Rev. proc. coll. 2016, comm. 53, obs. L. Fin-Langer

Soc., 10 juin 2015, n° 13-27799 à 13-27853

Pourvois n° 13-27799 à 13-27853

Motifs : "Mais attendu que la délivrance du certificat [d'affiliation à la sécurité sociale, en l'espèce britannique] E 101, devenu A1, sur la base de déclarations unilatérales faites par un employeur auprès d'une institution de sécurité sociale d'un autre Etat membre ne saurait faire échec à la compétence du juge prud'homal français déterminée, en application de l'article 19 du règlement CE n° 44/2001 du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, par les conditions d'accomplissement du travail et le choix des parties, pour constater que le salarié ne relève pas de la catégorie des travailleurs détachés au sens du droit européen et assurer le respect par cet employeur des stipulations du contrat de travail ;

Et attendu que la cour d'appel ayant constaté que les salariés, contractuellement affectés sur les bases de la société EasyJet aux aéroports de Paris-Orly et de Roissy-Charles-de-Gaulle à partir desquelles ils effectuaient leur travail, ne pouvaient pas être considérés comme des travailleurs détachés, que leurs contrats de travail prévoyaient qu'ils étaient soumis au droit français, affiliés à la Caisse de retraite du personnel navigant pour ce qui concerne le régime de retraite obligatoire et complémentaire, les charges sociales salariales ainsi que la CSG et la CRDS étant prélevées sur l'ensemble de leur rémunération, et qu'en cas de litige, les tribunaux français étaient exclusivement compétents, c'est à bon droit qu'elle a retenu que le juge prud'homal français était compétent pour connaître des demandes des salariés tendant au respect par l'employeur des obligations découlant de ces contrats, peu important qu'il puisse résulter de ces litiges, qui ne relèvent pas du droit de la sécurité sociale, l'obligation

pour l'employeur d'obtenir le retrait des certificats E101 auprès de l'organisme les ayant délivrés".

Mots-Clefs: Salarié
Sécurité sociale
Enregistrement
Lieu d'exercice habituel du travail

Soc., 29 sept. 2014, n° 13-15802

Pourvoi n° 13-15802

Motifs : "la cour d'appel a décidé exactement que la délivrance d'un certificat E 101 par l'organisme de sécurité sociale espagnole n'avait d'effet qu'à l'égard des régimes de sécurité sociale, en application de l'article 1er du règlement CE n° 1408/ 1971 du 14 juin 1971 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, applicable en la cause, (...) la détermination de la juridiction compétente devait être faite en application des dispositions de l'article 19 du Règlement (CE) n° 44/ 2001 du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale".

Mots-Clefs: Contrat de travail
Sécurité sociale

Doctrine:
JCP S 2015, n° 1063, note J.-Ph. Tricoit

Soc., 5 mars 2014, n° 12-13231

Pourvoi n° 12-13231

Motif : "Mais attendu qu'ayant relevé que le contrat de travail écrit conclu entre le salarié et la société mère danoise ne faisait pas obstacle à ce que la société Kim Johansen transports puisse être qualifiée d'employeur, dès lors que le salarié était en mesure d'apporter la preuve qu'il était sous la subordination de cette société française, et constaté que les ordres de mission confiés au salarié ont été exécutés dans le cadre d'une relation de subordination et donc d'un contrat de travail liant ces deux parties, la cour d'appel, devant laquelle seule était discutée l'existence de ce lien de subordination entre la société française et le salarié, a, en retenant la compétence du conseil de prud'hommes, fait une juste application des dispositions de l'article 19 du Règlement CE n° 44/2001 ; que le moyen n'est pas fondé".

Mots-Clefs: Compétence protectrice
Contrat de travail

Groupe de sociétés
Co-emploi

Soc., 18 déc. 2013, n° 12-25686 à 12-25734

Pourvoi n° 12-25.686 à 12-25734

Motifs : "[...] selon l'interprétation faite par la Cour de justice des Communautés européennes des dispositions de la Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968, qui est transposable pour l'application de l'article 19 du Règlement n° 44/2001/CE, l'employeur est défini comme la personne pour le compte de laquelle le travailleur accomplit pendant un certain temps, en sa faveur et sous sa direction, des prestations en contrepartie desquelles elle verse une rémunération ; [la Cour d'appel relève que] le rapport de l'expert du comité d'entreprise de la société Sodimédical, qui conclut que celle-ci, en tant qu'unité de production, ne possède aucune latitude pour développer et prospecter de nouveaux débouchés, et que la société Lohmann & Rauscher France, dont c'était la responsabilité, a retiré brutalement sa clientèle à la société de production et ce, sans qu'aucune alternative économique n'ait pu être présentée et a fortiori mise en oeuvre, que le rapport d'enquête du juge-commissaire, dont il résulte que la société Sodimédical est une filiale à 100 % de Lohmann & Rauscher France, elle-même filiale à 100 % de Lohmann & Rauscher GmbH et que le président du conseil d'administration de la société de droit allemand est également celui du conseil d'administration de la société mère française, que, depuis deux ans, Sodimédical n'avait pour client unique que la société Lohmann & Rauscher France, que toute la comptabilité Sodimedical est traitée chez Lohmann & Rauscher France, que les budgets Sodimédical sont validés directement par l'Allemagne (donc Lohmann & Rauscher GmbH & Co KG), via Lohmann & Rauscher France, que la société de droit allemand a consenti une avance de trésorerie à Sodimédical et un abandon de créances au profit de Lohmann & Rauscher France, et que les conclusions du juge-commissaire, selon lesquelles il appartiendra à l'administrateur judiciaire d'avoir la possibilité d'appeler directement en comblement de passif la société Lohmann & Rauscher France ainsi qu'éventuellement la société Lohmann & Rauscher GmbH & Co KG, justifient d'une apparence de confusion d'intérêts, d'activités et de direction entre la maison-mère allemande via Lohmann et Rauscher France et la société Sodimédical, qui ne disposait d'aucune autonomie ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il ne résultait pas de ses constatations une situation apparente de coemploi constituée par une confusion d'intérêts, d'activités et de direction se manifestant par une immixtion de la société mère dans la gestion économique et sociale de sa filiale et justifiant sa compétence à l'égard de la société Lohmann & Rauscher GmbH & Co KG , la cour d'appel a violé [l'article 19]".

Mots-Clefs: Contrat de travail
Groupe de sociétés
Filiale
Co-emploi

Doctrine:
Europe 2014, chron. 3, obs. M. Sweeney

Rev. crit. DIP 2014. 426, note F. Jault-Seseke

Soc., 27 nov. 2013, n° 12-24880

Pourvoi n° n° 12-24880

Motif : "Mais attendu qu'il résulte de l'article 19, paragraphe 2, a), du Règlement (CE) n° 44/2001 (...) qu'un employeur ayant son domicile sur le territoire d'un Etat membre peut 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 ; que le lieu de travail habituel est l'endroit où le travailleur accomplit la majeure partie de son temps de travail pour le compte de son employeur en tenant compte de l'intégralité de la période d'activité du travailleur ; qu'en cas de périodes stables de travail dans des lieux successifs différents, le dernier lieu d'activité devrait être retenu dès lors que, selon la volonté claire des parties, il a été décidé que le travailleur y exercerait de façon stable et durable ses activités ;

Et attendu qu'ayant constaté qu'il ressort des pièces versées aux débats et notamment des termes de son dernier contrat de travail entré en vigueur le 1er novembre 2009 que l'autorisation d'exécuter pour partie sa prestation de travail à son domicile situé à Slough, obtenue par le salarié de ses supérieurs hiérarchiques en 2008, n'a pas remis en cause la localisation de son emploi dans le service Global Banking & Markets à Londres, que l'employeur n'a jamais donné son accord à un transfert en France du lieu de travail de son salarié, la tolérance dont il a bénéficié pour travailler chez lui une partie de la semaine alors qu'il n'était plus domicilié au Royaume-Uni ne pouvant s'analyser qu'en une dérogation précaire aux termes du contrat fixant la localisation de son poste de travail au sein du service Global Banking & Markets à Londres, et que, par ailleurs, sur l'ensemble de la période d'activité du salarié employé du 5 février 2007 au 29 décembre 2010, celui-ci a accompli la majeure partie de son temps de travail dans les locaux du service Global Banking & Markets à Londres qui est constamment demeuré le centre effectif de ses activités professionnelles, la cour d'appel en a déduit à bon droit qu'en l'absence de volonté claire des parties, il n'a pas été convenu que le travailleur exercerait de façon stable et durable ses activités à son domicile en France et que le service Global Banking & Markets à Londres était resté le lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail au sens de l'article 19, paragraphe 2, a), du Règlement (CE) n° 44/2001".

Mots-Clefs: Compétence protectrice
Contrat de travail
Lieu d'exercice habituel du travail

Doctrine:
RJS 2014. Chron. 159

JCP S 2013, n° 1155, note A. Piacitelli-Guedj

D. 2014. Pan. 1059, obs. F. Jault-Seseke

Dr. soc. 2015. 457, obs. J.-P. Lhernould

JCP S 2013. Actu. 490, obs. L. Dauxerre

Soc., 27 nov. 2013, n° 12-20426

Pourvoi n° 12-20426

Motifs : "(…) il résulte de [l'article 19 du règlement (CE) n° 44/2001], reprenant en cela la règle fixée par l'article 5 de la Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968 antérieurement applicable, qu'un employeur ayant son domicile sur le territoire d'un Etat membre peut être attrait devant le tribunal du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail [même si le licenciement de celui-ci a été prononcé dans le cadre d'une procédure collective dans l'Etat membre et selon la loi du domicile de l'employeur, cette dernière étant applicable au litige]".

Mots-Clefs: Compétence protectrice
Contrat de travail
Lieu d'exercice habituel du travail

Doctrine:

Rev. crit. DIP 2014. 858, note J.-M. Jude

JCP S 2013. Actu. 490, obs. L. Dauxerre

Rev. proc. coll. 2014. Étude 1, par F. Petit

Soc., 31 oct. 2013, n° 12-16562

Pourvoi n° 12-16562

Motif : "Attendu que pour déclarer compétente la juridiction française, la cour d'appel retient que le règlement (CE) n° 44/2001 (...) n'a pas pour effet d'écarter l'application des dispositions légales impératives du code du travail, qu'en outre l'article 19 du Règlement dispose qu'un employeur ayant son domicile sur le territoire d'un Etat membre, peut être attrait devant le tribunal du lieu où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur et que la gestion des ressources humaines, qui intègre la décision de procéder à l'embauche des salariés du groupe

Geos, dépend de la société Geos située à Montrouge ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher si le salarié n'avait pas accompli habituellement son travail dans le même pays, en exécution du contrat de travail conclu le 1er août 2008 et rompu le 6 octobre 2009, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision".

Mots-Clefs: Compétence protectrice
Contrat de travail
Lieu d'exercice habituel du travail

Soc., 26 juin 2013, n° 12-15287

Pourvoi n° 12-15287

Motif : "Mais attendu que la cour d'appel a constaté qu'il est stipulé au contrat de travail que le salarié accepte de travailler pour la société Transalliance Iberica, au centre de travail de la Junquera pour le transport aussi bien national qu'international, que s'il verse aux débats des disques chronotachygraphes faisant apparaître qu'il effectuait des transports ayant un point de départ et un point d'arrivée en France ainsi que des fiches de frais concernant des semaines où il n'avait circulé qu'en France, le relevé de l'activité complète du salarié au cours de l'année 2008 produit par la société Transalliance Iberica établit que sur cent soixante et onze transports effectués par le salarié, quatre vingt-seize ont été réalisés au départ ou en direction de l'Espagne et soixante-quinze uniquement sur le territoire français, que le fait que le salarié stationne son ensemble routier dans l'agglomération de Moulins, tel que cela résulte des attestations versées aux débats, démontre simplement que le salarié rentrait à son domicile avec son camion pour y passer le week-end mais ne permet en rien d'en déduire que Moulins était le lieu à partir duquel était organisée son activité pour le compte de l'employeur, lequel ne possède aucun établissement en France ; qu'elle a, sans encourir les griefs du moyen, fait une exacte application des dispositions de l'article 19 du Règlement CE n° 44/2001 telles qu'interprétées par la Cour de justice de l'Union européenne, selon laquelle, dans l'impossibilité de déterminer un lieu principal d'activité dans un Etat membre, le salarié doit saisir le tribunal du lieu de l'établissement qui l'a embauché ; que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches".

Mots-Clefs: Compétence protectrice
Contrat de travail
Lieu d'exercice habituel du travail

Doctrine:
RD transp. 2013, n° 61, obs. S. Carré

Soc., 19 déc. 2012, n° 11-22838

Pourvoi n° 11-22838

Motifs : "M. X... a été engagé le 2 février 2006 en qualité de premier capitaine par la compagnie de navigation de droit allemand Princesse de Provence mbH & Co. KG, qui l'a affecté à bord du bateau de croisière touristique fluviale "Princesse de Provence", qui effectuait des trajets au départ de Lyon, selon un parcours empruntant la Saône et le Rhône, de Chalon-sur-Saône à Arles en faisant escale en Avignon, Châteauneuf, Mâcon et Lyon ;

Attendu que pour dire la juridiction française incompétente et renvoyer le salarié à mieux se pourvoir, l'arrêt énonce que le salarié exerçait ses activités professionnelles sur un bâtiment itinérant, qu'il n'est pas possible de définir un lieu où il accomplissait la majeure partie de son temps de travail, que rien ne démontre, par ailleurs, qu'il ait disposé d'un centre fixe d'activités salariées en dehors du bateau. et qu'il n'est par conséquent pas établi qu'il ait exercé ses activités professionnelles dans un lieu de travail suffisamment stable pour être considéré comme un lieu de rattachement prépondérant dans la détermination de la juridiction compétente ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le salarié exerçait habituellement son activité en France, la cour d'appel a violé [l'article 19 du règlement]".

Mots-Clefs: Compétence protectrice
Salarié
Lieu d'exercice habituel du travail
Travail itinérant

Doctrine:

RDAI/IBLJ 2013. 487, note N. Bordian

LPA 2013, n° 103, p. 12, note S. Calme

BJE 2013.114, note A. Donnette

Soc., 4 déc. 2012, n° 11-27302

Pourvoi n° 11-27302

Motif : "Mais attendu d'abord que la cour d'appel a constaté que (...) les carnets de vol produits par le salarié font apparaître un nombre extrêmement réduit de vols à destination, ou en partance, du Luxembourg, et, en revanche, un nombre majoritaire de vols en lien avec le territoire français ; que les bulletins de paye révèlent que le salarié a toujours été domicilié en France ; que l'employeur ne conteste pas les données indiquées par le salarié et n'apporte aux débats aucun élément démontrant qu'il se serait acquitté, dans un autre pays que la France, de l'essentiel de ses obligations à son égard ; que l'employeur reconnaît d'ailleurs, de manière générale, que de 2005 à 2009, parmi les vingt aéroports les plus fréquentés la part du Luxembourg n'a représenté que 1,25 % des vols de ses avions, alors que celle de la France a atteint 45,50 % avec, notamment, la desserte des aéroports du Bourget, de La Mole, de Nice, d'Annemasse, de Toussus, de Cannes, de Basle, d'Avignon et d'Annecy, le reste des vols

ayant été répartis entre la Suisse (27,65 %), l'Italie (2,84 %), la Belgique (2,17 %) et la Grande-Bretagne (2,14 %) ; qu'elle a ainsi fait une exacte application des dispositions de l'article 19 du Règlement CE n° 44/ 2001 telles qu'interprétées par la Cour de justice de l'Union européenne, selon laquelle lorsque l'obligation du salarié d'effectuer les activités convenues s'exerce dans plus d'un Etat contractant, le lieu où il accomplit habituellement son travail est l'endroit où, ou à partir duquel, compte tenu des circonstances du cas d'espèce, il s'acquitte en fait de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur".

Mots-Clefs: Compétence protectrice
Contrat de travail
Lieu d'exercice habituel du travail

Doctrine:

RJS 2013. Chron. 161

RD transp. 2013, n° 26, obs. P. Delebecque

JCP S 2013, n° 1155, note I. Pétel-Teyssié

Soc., 12 juin 2012, n° 11-18578 [Conv. Lugano I, art. 5.1]

Pourvoi n° 11-18578

Motif : "Mais attendu qu'aux termes de l'article 2 de la convention (...) [de] Lugano, du 16 septembre 1988 (...), les personnes domiciliées sur le territoire d'un Etat contractant sont attraites, quelle que soit leur nationalité, devant la juridiction de cet Etat ; qu'il résulte de l'article 5, point 1, de cette convention relatif aux compétences spéciales, qu'en matière de contrat individuel de travail, le défendeur peut être attrait devant le tribunal du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail et si le travailleur n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays, ce lieu est celui où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur ;

Attendu que la cour d'appel a relevé que, selon la lettre d'engagement signée des deux parties en date du 4 avril 2005, l'employeur du salarié était la société suisse Essex Chemie AG, dont le siège est à Lucerne, et que l'intéressé avait accompli habituellement son travail à Dubaï ;

Qu'il en résulte que le défendeur ne pouvait être attrait que devant la juridiction de l'Etat de son siège social ;

Que, par ce motif de pur droit, substitué à ceux critiqués, la décision se trouve légalement justifiée".

Mots-Clefs: Convention de Lugano I
Compétence protectrice
Contrat de travail

Lieu d'exercice habituel du travail

Doctrine:

Procédures 2012, comm. 251, obs. A. Bugada

JCP E 2012, n° 1630, note C. Derache

JCP S 2012, n° 1480, note J.-P. Tricoit

JCP S 2012. Actu. 318, obs. L. Dauxerre

Soc., 11 avr. 2012, n° 11-17096 et 11-17097

Pourvoi n° 11-17096, 11-17097

Motif : "Mais attendu que la cour d'appel a constaté, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, que les salariés commencent et terminent toutes leurs prestations de travail en France, peu important que des cycles de rotations les conduisent dans différents pays du globe ; que la société disposait d'un établissement principal à l'aéroport international de Vatry d'où les pilotes commençaient ou finissaient leur service, assuraient les tâches administratives et les jours d'astreinte ; qu'elle était immatriculée au registre du commerce de Châlons-en-Champagne, peu important que son siège social soit situé en Grande-Bretagne et que ses avions soient immatriculés au Zimbabwe ; qu'elle avait choisi une implantation en France (Hub européen ou plate-forme) dans des locaux et infrastructures à partir desquels son activité de fret de denrées périssables était exercée de façon habituelle, stable et continue ; que les salariés affectés à cette activité de transport aérien y avaient le centre effectif de leur activité professionnelle, Vatry étant leur base et tous les frais en dehors de Vatry étant pris en charge par l'employeur ; qu'elle a, par ces seuls motifs, abstraction faite des motifs surabondants visés par les première et sixième branches du moyen, fait une exacte application des dispositions de l'article 19 du Règlement CE n° 44/ 2001 telles qu'interprétées par la Cour de justice de l'Union européenne, selon laquelle lorsque l'obligation du salarié d'effectuer les activités convenues s'exerce dans plus d'un Etat contractant, le lieu où il accomplit habituellement son travail est l'endroit où, ou à partir duquel, compte tenu des circonstances du cas d'espèce, il s'acquitte en fait de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur ; que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches".

Mots-Clefs: Compétence protectrice
Contrat de travail
Lieu d'exercice habituel du travail

Doctrine:

RJS 2012. Chron. 585

RDT 2012. 388, note F. Jault-Seseke

Gaz. Pal. 2012. 5, note S. Prieur

JCP S 2012, n° 1353, note J.-P. Tricoit

RTD eur. 2013. 292-24, obs. C. Lonchamp et C. Reydellet

D. 2013. Pan. 1503, obs. F. Jault-Seseke

D. 2013. Pan. 2432, obs. H. Kenfack

D. 2012. 1068

Dr. soc. 2012. 648, obs. P. Chaumette

Europe 2012. Chron. 3, obs. F. Baron

Soc., 25 janv. 2012, n° 10-28155 [Conv. Lugano I, art. 5.1]

Pourvoi n° 10-28155

Motif : "Vu l'article 5, point 1, de la convention (...) [de] Lugano, du 16 septembre 1988 (...) ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que le salarié accomplissait habituellement son travail en France, dès lors que sa résidence en France était le lieu où le salarié avait établi le centre effectif de ses activités professionnelles et à partir duquel il s'était acquitté en fait de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé le texte susvisé".

Mots-Clefs: Convention de Lugano I
Compétence protectrice
Contrat de travail
Lieu d'exercice habituel du travail

Doctrine:
Dr. soc. 2012. 543, note J.-P. Laborde

D. 2012. Pan. 1228, obs. H. Gaudemet-Tallon et F. Jault-Seseke

JCP S 2012, n° 1231, note J.-P. Tricoit

Soc., 30 nov. 2011, n° 10-22964 à 10-22985 et 10-22994

Pourvoi n° 10-22964 à 10-22985 et 10-22994

Motif : "Mais attendu qu'il résulte de l'article 19 du règlement n° 44/2001 (...) que l'employeur ayant son domicile dans le territoire d'un Etat membre peut être attrait dans un autre Etat membre, notamment devant le tribunal du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail ; que selon l'interprétation faite par la Cour de justice des Communautés européennes des dispositions de la Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968, qui est transposable pour l'application de l'article 19 du règlement (...), l'employeur est défini comme la personne pour le compte de laquelle le travailleur accomplit pendant un certain temps, en sa faveur et sous sa direction, des prestations en contrepartie desquelles elle verse une rémunération ;

Et attendu que, par motifs propres et adoptés, la cour d'appel a constaté qu'il existait entre les sociétés composant le groupe Jungheinrich une unité de direction sous la conduite de la société Jungheinrich AG, que les décisions prises par cette dernière avaient privé la société MIC de toute autonomie industrielle, commerciale et administrative, au seul profit de la société mère du groupe, que celle-ci avait repris tous les brevets, marques et modèles de la société MIC et bénéficié de licences d'exploitation, que les choix stratégiques et de gestion de la société d'Argentan étaient décidés par la société Jungheinrich AG, laquelle assurait également la gestion des ressources humaines de la filiale et avait imposé la cessation d'activité, en organisant le licenciement des salariés et en attribuant elle-même une prime aux salariés de la société MIC ; que le dirigeant de la société MIC ne disposait plus d'aucun pouvoir effectif et était entièrement soumis aux instructions et directives de la direction du groupe, au seul profit de celui-ci ; qu'elle a pu en déduire qu'il existait ainsi, entre la société MIC et la société Jungheinrich une confusion d'activités, d'intérêts et de direction conduisant cette dernière à s'immiscer directement dans la gestion de la société MIC et dans la direction de son personnel".

Mots-Clefs: Compétence protectrice
Contrat de travail
Groupe de sociétés
Co-emploi

Doctrine:

JS Lamy 2012, n° 314-1, note M. Hautefort

JCP 2012, n° 110, note G. Dedessus-Le-Moustier

RJS 2012. Chron. 182

Dr. soc. 2012. 140, note A. Devers

BMIS 2012. 168, note G. Loiseau

JCP S 2012, n° 1052, note P. Morvan

D. 2012 Pan. 1228, obs. F. Jault-Seseke

D. 2012 Pan. 2331, obs. S. Bollée

LPA 2013, n° 110, p. 5, obs. A. Fiorentino

Soc., 22 juin 2011, n° 09-69021

Pourvoi n° 09-69021

Motif : "Mais attendu qu'appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel a retenu que la société Gruppo concorde ne s'était pas substituée à l'employeur dans la conduite de la procédure d'information des représentants du personnel de la société BSA, qu'il n'y avait pas d'imbrication étroite entre ces deux sociétés, ni immixtion de la première dans la gestion de la seconde, ni confusion de leurs actifs ; qu'elle a pu en déduire qu'il n'était pas justifié d'une confusion d'intérêts, d'activités et de direction entre ces sociétés et qu'en conséquence la société Gruppo concorde ne pouvait être qualifiée de coemployeur et ne pouvait, en cette qualité, être attraite devant la juridiction saisie par les salariés d'une contestation de leur licenciement".

Mots-Clefs: Compétence protectrice
Contrat de travail
Groupe de sociétés
Co-emploi

Doctrine:

RJS 2011. Chron. 742

BMIS 2011. 906, note N. Morelli

RDT 2011. 634, note G. Azuero

DJ&F 2011, n° 132, p. 52, obs. F. Albrieux-Vuarchex et C. Girard

Journ. Sociétés mars 2012, obs. B. Querenet-Hahn

D. 2012. Pan. 901, obs. P. Lokiec et J. Porta

Envir. 2013. Chron. 2, obs. F.-G. Trébulle

Soc., 16 mars 2011, n° 09-72565

Pourvoi n° 09-72565

Motif : "Mais, attendu que la cour d'appel qui, appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, a relevé que M. X... n'établissait pas s'être trouvé dans un lien de subordination à l'égard de la société Vaillant GmbH, n'avait pas à rechercher où celui-ci accomplissait habituellement son travail pour le compte de cette dernière ; que le moyen est inopérant".

Mots-Clefs: Compétence protectrice
Contrat de travail
Groupe de sociétés

Soc., 31 mars 2009, n° 08-40367

Pourvoi n° 08-40367

Motif : "Vu l'article 19, paragraphe 2, a), du Règlement (CE) n 44/2001 (...) ;

Attendu qu'il résulte de ce texte qu'un employeur ayant son domicile sur le territoire d'un État membre peut 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 ; que le lieu de travail habituel est l'endroit où le travailleur accomplit la majeure partie de son temps de travail pour le compte de son employeur en tenant compte de l'intégralité de la période d'activité du travailleur ; qu'en cas de périodes stables de travail dans des lieux successifs différents, le dernier lieu d'activité devrait être retenu dès lors que, selon la volonté claire des parties, il a été décidé que le travailleur y exercerait de façon stable et durable ses activités ;

Attendu que pour retenir la compétence du conseil de prud'hommes de Cannes, la cour d'appel, après avoir constaté qu'engagé par l'armateur en juin 2002, le salarié accomplissait son travail sur un navire effectuant des trajets internationaux et qu'à compter du 1er

septembre 2004 jusqu' au 25 janvier 2005, date de la rupture de son contrat de travail, il avait travaillé au port Canto à Cannes, en a déduit, qu'en raison de l'exécution de ses activités durant cinq mois à Cannes, ce lieu devait être considéré comme le dernier lieu où le salarié avait accompli habituellement son travail, conformément à l'article 19, 2, a, in fine du Règlement ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs impropres à caractériser le dernier lieu de travail habituel au sens de l'article 19 du Règlement CE n° 44/2001 (...), la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision".

Mots-Clefs: Compétence protectrice
Contrat de travail
Lieu d'exercice habituel du travail

Doctrine:

Dr. soc. 2009. 733, obs. P. Chaumette

Dr. ouvrier 2009. 365, note V. Lacoste-Mary

DMF 2009. 835, note G. Proutière-Maulion

RDC 2009. 1543, note P. Deumier

Europe 2009. Chron. 2, obs. F. Baron

LPA 2010, n° 94, p. 6, note J.-P. Tricoit

Soc., 3 déc. 2008, n° 06-45117 [Conv. Bruxelles, art. 5.1]

Pourvoi n° 06-45117

Motif : "Mais attendu, qu'appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui ont été soumis, la cour d'appel a retenu que M. X..., qui, en dehors des compétitions dans des pays étrangers et des regroupements collectifs en Belgique, avait une activité d'entraînement à proximité de son domicile de Seine-et-Marne et accomplissait ainsi habituellement son travail en France ; qu'elle en a exactement déduit que la juridiction saisie était compétente ; que le moyen n'est pas fondé".

Mots-Clefs: Convention de Bruxelles
Compétence protectrice
Contrat de travail
Lieu d'exercice habituel du travail

Doctrine:

JCP S 2009, n° 1148, note J.-P. Tricoit

RDAI/IBLJ 2009. 215, obs. Y. Lahlou et M. Matousekova

Soc., 1er avr. 2008, n° 07-40706

Pourvoi n° 07-40706

Motif : "Vu l'article 19 du Règlement (CE) n° 44/2001 (...) ;

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. X..., 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 interne 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".

Mots-Clefs: Compétence protectrice
Contrat de travail
Lieu d'exercice habituel du travail

Doctrine:
Dr. ouvrier 2008. 438, note V. Lacoste-Mary

Soc., 12 mars 2008, n° 01-44654 [Conv. Bruxelles, art. 5.1]

Pourvoi n° 01-44654

Motif : "Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, qu'au moment de la rupture du dernier contrat de travail à durée déterminée, M. X... avait accompli

en France la majorité des courses pour le compte de la société et qu'il s'entraînait dans ce pays à proximité de son domicile où il revenait après chaque voyage professionnel à l'étranger, a fait une exacte application des dispositions de la convention de Bruxelles du 27 septembre 1968 modifiée telles qu'interprétées par la Cour de justice des communautés européennes, selon laquelle lorsque l'obligation du salarié d'effectuer les activités convenues s'exerce dans plus d'un Etat contractant, le lieu où il accomplit habituellement son travail est l'endroit où, ou à partir duquel, compte tenu des circonstances du cas d'espèce, il s'acquitte en fait de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur ; que le moyen n'est pas fondé".

Mots-Clefs: Convention de Bruxelles
Compétence protectrice
Contrat de travail
Lieu d'exercice habituel du travail

Doctrine:

RJS 2008. Chron. 708

RDT 2008. 326, note E. Serverin

RDAI/IBLJ 1992. 613, obs. Y. Lahlou et M. Matousekova

Soc., 19 juin 2007, n° 05-42570

Pourvoi n° 05-42570

Décisions parallèles et/ou à un autre stade de la procédure:

Décision parallèle : Soc., 19 juin 2007 n

Motif : "Mais attendu qu'il résulte de l'article 19 du règlement CE n° 44/2001 (...) que l'employeur ayant son domicile dans le territoire d'un Etat membre peut être attrait dans un autre Etat membre, notamment devant le tribunal du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail ; que selon l'interprétation faite par la CJCE des dispositions de la convention de Bruxelles du 27 septembre 1968, qui est transposable pour l'application de l'article 19 du règlement n° 44/2001, l'employeur est défini comme la personne pour le compte de laquelle le travailleur accomplit pendant un certain temps, en sa faveur et sous sa direction, des prestations en contrepartie desquelles elle verse une rémunération ;

qu'ainsi, et sans qu'il y ait lieu de poser une question préjudicielle, l'arrêt qui, abstraction faite des motifs erronés mais surabondants critiqués par la première branche, après avoir constaté que les salariés avaient accompli leur travail sous la direction et au profit des sociétés Aspocomp et Aspocomp Group OYJ, dont les intérêts, les activités et la direction étaient confondues, a décidé que la juridiction saisie était compétente, n'encourt pas les griefs du moyen".

Mots-Clefs: Compétence protectrice
Contrat de travail

Employeur
Groupe de sociétés
Doctrine:
RDT 2007. 543, note F. Jault-Seseke

Soc., 19 juin 2007, n° 05-42551

Pourvoi n° 05-42551

Décisions parallèles et/ou à un autre stade de la procédure:
Décision parallèle : Soc., 19 juin 2007,

Motif : "Mais attendu qu'il résulte de l'article 19 du Règlement (CE) n° 44/2001 (...) que l'employeur ayant son domicile dans le territoire d'un Etat membre peut être attrait dans un autre Etat membre, notamment devant le tribunal du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail ; que selon l'interprétation faite par la CJCE des dispositions de la Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968, qui est transposable pour l'application de l'article 19 du Règlement (CE) n° 44/2001, l'employeur est défini comme la personne pour le compte de laquelle le travailleur accomplit pendant un certain temps, en sa faveur et sous sa direction, des prestations en contrepartie desquelles elle verse une rémunération ; qu'ainsi, et sans qu'il y ait lieu de poser une question préjudicielle, l'arrêt qui, abstraction faite des motifs erronés mais surabondants critiqués par la première branche, après avoir constaté que la salariée avait accompli son travail sous la direction et au profit des sociétés Aspocomp et Aspocomp Group OYJ, dont les intérêts, les activités et la direction étaient confondus, a décidé que la juridiction saisie était compétente, n'encourt pas les griefs du moyen".

Doctrine:
JCP S 2007, n° 1618, note P. Coursier

RDT 2007. 543, note F. Jault-Seseke

RJS 2007. Chron. 1105

Soc., 14 févr. 2007, n° 04-45806

Pourvoi n° 04-45806

Motif : "Attendu que la société fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit que le conseil de prud'hommes était compétent (...) alors, selon [la deuxième branche du] premier moyen (...)

qu'en application des règles communautaires de compétence internationale, le salarié ne peut attraire l'employeur domicilié hors du territoire communautaire devant les juridictions d'un Etat membre qu'à la condition qu'il y possède une succursale, une agence ou de tout autre établissement secondaire et pour les contestations relatives à leur exploitation ; qu'en retenant la compétence des juridictions françaises sans avoir au préalable recherché si le litige opposant M. X... à son employeur, la compagnie Royal Air Maroc, concernait l'exploitation d'un établissement de ce dernier dans un Etat membre, bien que l'employeur ait expressément soutenu que l'exécution du contrat, intervenue pendant un temps en France, devait se poursuivre au Maroc, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 18 et 19 du règlement de Bruxelles n° 44/2001 ;

(...) Mais attendu que la cour d'appel qui, après avoir constaté que M. X... exécutait son contrat de travail depuis cinq ans en qualité de chef d'escale à l'aéroport de Marseille a retenu la compétence du conseil de prud'hommes de Martigues, n'a pas méconnu les textes visés au moyen".

Mots-Clefs: Compétence protectrice
Contrat de travail
Lieu d'exercice habituel du travail

Soc., 5 déc. 2006, n° 04-48231 [Conv. Bruxelles, art. 5.1]

Pourvoi n° 04-48231

Motif : "Mais attendu qu'appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel a retenu que M. X..., qui exerçait son activité professionnelle à la fois en Belgique, en France et en Espagne, n'accomplissait pas habituellement son travail dans un même pays ; qu'elle en a exactement déduit que le tribunal compétent était celui de l'établissement qui l'a embauché ; que le moyen n'est pas fondé".

Mots-Clefs: Convention de Bruxelles
Compétence protectrice
Contrat de travail

Soc., 20 sept. 2006, n° 04-45717

Pourvoi n° 04-45717

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

(...) Attendu qu'en statuant ainsi, alors d'une part, que l'article 19 paragraphe 2 sous a) du règlement n 44/2001 instaure des règles de compétence spéciales qui interdisent à l'Etat membre saisi par un salarié d'une demande dirigée contre un employeur domicilié dans un autre Etat membre, de se référer à ses propres règles de compétence pour déterminer quelle est la juridiction compétente, et, d'autre part, qu'il résulte des constatations des juges du fond que M. X... a exécuté son travail sur différents chantiers tous situés en France, dont le dernier était situé à Limoges, en sorte qu'elle ne pouvait se fonder sur les dispositions de l'article R. 517-1 du code du travail pour dire que la juridiction compétente était celle de son domicile, la cour d'appel a violé le texte susvisé".

Mots-Clefs: Compétence spéciale
Contrat de travail
Lieu d'exercice habituel du travail

Doctrine:
Dr. ouvrier 2007. 246, note D. Boulmier

JS Lamy 2006, n° 198, p. 14, note J.-E. Tourreil

Soc., 20 sept. 2006, n° 05-40493 [Conv. Bruxelles, art. 5.1]

Pourvoi n° 05-40493

Décisions parallèles et/ou à un autre stade de la procédure:
Décisions parallèles : Soc., 20 sept. 20

Motif : "Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que la ville de Charleville-Mézières était le lieu à partir duquel le salarié organisait ses activités pour le compte de son employeur et qu'elle était le centre effectif de ses activités professionnelles, a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé".

Mots-Clefs: Compétence spéciale
Contrat de travail
Lieu d'exercice habituel du travail

Soc., 20 sept. 2006, n° 05-40491

Pourvoi n° 05-40491

Décisions parallèles et/ou à un autre stade de la procédure:
Décisions parallèles : Soc., 20 sept. 20

Motif : "Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que la ville de Charleville-Mézières était le lieu à partir duquel les salariés organisaient leurs activités pour le compte de leur employeur et qu'elle était le centre effectif de leurs activités professionnelles, a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé".

Mots-Clefs: Compétence spéciale
Contrat de travail
Lieu d'exercice habituel du travail

Doctrine:
Dr. ouvrier 2007. 246, note D. Boulmier

JS Lamy 2006, n° 198, p. 14, note J.-E. Tourreil

Soc., 20 sept. 2006, n° 05-40490

Pourvoi n° 05-40490

Décisions parallèles et/ou à un autre stade de la procédure:
Décisions parallèles : Soc., 20 sept. 20

Motif : "Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que la ville de Charleville-Mézières était le lieu à partir duquel le salarié devait organiser ses activités pour le compte de son employeur et qu'elle était le centre effectif de ses activités professionnelles, a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé".

Mots-Clefs: Compétence spéciale
Contrat de travail
Lieu d'exercice habituel du travail

Doctrine:
Dr. ouvrier 2007. 246, note D. Boulmier

Soc., 26 avr. 2006, n° 04-47238

Pourvoi n° 04-47238

Motif : "Attendu que le jugement a condamné la société The Café Shop à payer diverses sommes [à une de ses salariées], après avoir constaté que la société n'avait pas comparu, ni personne pour elle ; Qu'en statuant ainsi, alors qu'il ressortait de ses constatations et de la procédure que la société avait son siège à Luxembourg où la salariée avait exercé son activité, ce dont il résultait que sa compétence n'était pas fondée au regard de l'article 19 du

Règlement, le conseil de prud'hommes qui était tenu de se déclarer d'office incompétent a violé les [articles 19 et 26 du Règlement (CE) n° 44/2001 du 22 décembre 2000]".

Mots-Clefs: Compétence protectrice
Contrat de travail
Lieu d'exercice habituel du travail

Doctrine:
D. 2006, IR 1248

Procédures 2006, comm. 273, obs. C. Nourissat

JCP S 2006, n° 25, note G. Blanc-Jouvan

Civ. 1e, 2 juin 2004, n° 03-41851 [Conv. Bruxelles, art. 5.1]

Pourvoi n° 03-41851

Motif : "Mais attendu qu'il est constant que M. X... a accompli le travail pour lequel il revendique rémunération dans l'usine de la société BMW située à proximité immédiate de son lieu de déportation ; que c'est donc encore, à bon droit, que l'arrêt attaqué a décidé que la juridiction française était incompétente pour connaître du litige, non pas sur le fondement de l'article R. 517-1 du Code du travail, retenu par lui, mais sur celui de l'article 5 de la Convention de Bruxelles, modifiée, du 27 septembre 1968, qui était seul applicable ; qu'il s'ensuit que le moyen est dépourvu de toute pertinence".

Mots-Clefs: Convention de Bruxelles
Compétence spéciale
Contrat de travail
Lieu d'exercice habituel du travail

Doctrine:
Rev. crit. DIP 2005. 75, note. H. Muir Watt

Soc., 21 janv. 2004, n° 01-41232 [Conv. Bruxelles, art. 5.1]

Pourvoi n° 01-41232

Motif : "Vu les articles 2 et 5.1 de la Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968, ce dernier texte dans sa rédaction issue de la Convention de Saint-Sébastien du 26 mai 1989, applicables au litige ;

(...) Attendu que pour décider que la juridiction française est compétente pour connaître du litige, l'arrêt, statuant sur contredit, relève que la retraite de l'intéressé devant être versée en France la juridiction prud'homale française est compétente ;

Qu'en statuant ainsi, alors, d'une part, que l'obligation qui sert de base à la demande du salarié est celle, pour l'employeur, de verser des cotisations aux régimes de retraite ayant pour fondement le contrat de travail et alors, d'autre part, qu'il résultait de ses constatations et énonciations que l'intéressé avait accompli habituellement son travail au Vietnam où il avait été embauché, en sorte que le défendeur ne pouvait être attrait que devant la juridiction de l'Etat de son siège social, la cour d'appel a violé les textes susvisés".

Mots-Clefs: Convention de Bruxelles
Compétence spéciale
Contrat de travail
Lieu d'exercice habituel du travail

Doctrine:
Procédures 2004, comm. 102, obs. C. Nourissat

Soc., 15 oct. 2002, n° 00-40671 [Conv. Bruxelles, art. 5.1]

Pourvoi n° 00-40671

Motif : "Mais attendu que la cour d'appel a constaté que, si le salarié avait travaillé en France depuis son embauche, soit du 22 juillet 1996 au 4 août 1997, il avait, par la suite, travaillé exclusivement en Allemagne jusqu'à la date de la rupture de son contrat de travail intervenue le 1er avril 1998 ; qu'elle a fait, ainsi, ressortir que si son contrat de travail n'avait pas été rompu à cette date, le salarié était appelé à exécuter son travail en Allemagne de manière durable ; qu'en ayant retenu que le centre effectif de ses activités professionnelles était en Allemagne, elle en a exactement déduit que la juridiction allemande était compétente en vertu de l'article 5-1 de la Convention de Bruxelles en raison du lieu d'exécution habituelle du travail du salarié en Allemagne et qu'en conséquence, le critère de compétence fondé sur le lieu de l'établissement d'embauche ne pouvait recevoir application ; que le moyen n'est pas fondé".

Mots-Clefs: Convention de Bruxelles
Compétence spéciale
Contrat de travail
Lieu d'exercice habituel du travail

Doctrine:
Dr. soc. 2003. 132, obs. M.-A. Moreau

Soc., 4 mai 1999, n° 97-41860 [Conv. Lugano I, art. 5.1]

Pourvoi n° 97-41860

Motif : "Vu (...) [l'article] 5-1 (...) de la convention de Lugano du 16 septembre 1988 ;

(...) Attendu, cependant, que la clause compromissoire insérée dans un contrat de travail international n'est pas opposable au salarié qui a saisi régulièrement la juridiction française compétente en vertu des règles applicables, peu important la loi régissant le contrat de travail ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle a constaté que (...) le salarié exécutait son travail en France, ce dont il résultait, (...) que la juridiction française était compétente pour statuer sur le litige en application de l'article 5-1 de ladite Convention, la cour d'appel a violé les textes susvisés".

Mots-Clefs: Convention de Lugano I
Compétence spéciale
Contrat de travail
Arbitrage

Doctrine:

Rev. crit. DIP 1999. 745, note F. Jault-Seseke

Rev. arb. 1999. 920, note M.-A. Moreau

JCP 2000. II. 10337, note D. Ammar

LPA 2000, n° 158, p. 4, obs. F. Jault-Seseke

Cah. prud'h. 2002. 1

Soc., 14 juin 1989, n° 85-40348 [Conv. Bruxelles, art. 5.1]

Pourvoi n° 85-40348

Décisions parallèles et/ou à un autre stade de la procédure:

Décisions antérieures : Soc., 14 janv. 1

Motif : "Attendu que, par arrêt du 15 février 1989 [aff. 32/88 Six Constructions], la Cour de justice des communautés, statuant à titre préjudiciel, a dit pour droit que l'article 5-1°, de la Convention doit être interprété en ce sens que, en matière de contrats de travail, l'obligation à prendre en considération est celle qui caractérise de tels contrats, en particulier celle d'effectuer les activités convenues".

Mots-Clefs: Compétence protectrice
Contrat de travail
Obligation ou prestation caractéristique
Lieu d'exercice habituel du travail
Convention de Bruxelles

Doctrine:

Bull. civ. 1989, V, n° 444

JCP E 1989. I. 18930

JCP 1989. IV. 302

RJS 1989. 432, n° -

Rev. crit. DIP 1990. 816

CDE 1992. 205

Soc., 14 janv. 1988, n° 85-40348 [Conv. Bruxelles, art. 5.1]

Pourvoi n° 85-40348

Décisions parallèles et/ou à un autre stade de la procédure:

Décisions ultérieures : CJCE, 15 févr. 1

Motifs : "Attendu que, selon l'article 5-1° de la convention de Bruxelles du 27 septembre 1968 (...), un défendeur, domicilié sur le territoire d'un Etat membre, peut en matière contractuelle être attrait devant le tribunal du lieu où l'obligation a été ou doit être exécutée ; qu'il résulte de l'arrêt de la Cour de justice des Communautés européenes du 26 mai 1982 (affaire 133/81 Ivenel c/ Schwab) que l'obligation à prendre en considération pour l'application de ce texte en matière de contrat de travail est celle qui caractérise le contrat ;

Attendu que le litige portant sur un contrat de travail qui ne s'est pas exécuté dans un établissement déterminé mais dans plusieurs pays en dehors du territoire de la Communauté, il convient de demander à cette haute juridiction quel est dans ce cas l'obligation à prendre en considération et si, à défaut de pouvoir dans un tel cas retenir la compétence résultant du lieu

d'exécution, le défendeur doit être attrait devant une juridiction de l'Etat de son domicile, conformément à l'article 2 de la convention de Bruxelles".

Mots-Clefs: Compétence protectrice
Contrat de travail
Lieu d'exercice habituel du travail
Convention de Bruxelles

Doctrine:

JDI 1989.91, note A. Huet

Gaz. Pal. 1988. II. 63

D. 1988. IR 31

Soc., 23 juin 1982, n° 79-40045 [Conv. Bruxelles, art. 5.1]

Pourvoi n° 79-40045

Décisions parallèles et/ou à un autre stade de la procédure:

Décisions antérieures : Soc. 2 avr. 198

Motif : "Attendu cependant que la Cour de justice des Communautés européennes, consultée a titre préjudiciel sur l'interprétation de ce texte, a décidé que l'obligation à prendre en considération pour son application en cas de demandes fondées sur différentes obligations résultant d'un contrat de représentation qui lie un travailleur dépendant à une entreprise est celle qui caractérise ce contrat, c'est-à-dire celle d'accomplir le travail ;

D'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a fait une fausse application du texte susvisé".

Mots-Clefs: Compétence protectrice
Contrat de travail
Obligation ou prestation caractéristique
Convention de Bruxelles

Soc., 2 avr. 1981, n° 79-40045 [Conv. Bruxelles, art. 5.1]

Pourvoi n° 79-40045

Décisions parallèles et/ou à un autre stade de la procédure:

Décisions ultérieures : CJCE, 26 mai 19

Motif : "Attendu cependant que le litige portant sur l'exécution d'un contrat de représentation lequel comportait des obligations réciproques dont certaines au moins s'exécutaient en France, la question de savoir quel est le lieu où l'obligation, au sens de l'article 5-1° précité, doit être exécutée, pose une difficulté sérieuse d'interprétation et qu'il convient, dès lors, de surseoir à statuer jusqu'à ce que la Cour de justice des Communautés européennes se soit prononcée à ce sujet".

Mots-Clefs: Compétence protectrice
Contrat de travail
Obligation contractuelle (lieu d'exécution)
Convention de Bruxelles

Doctrine:

JDI 1981. 849, obs. D. Holleaux

CDE 1985. 463

Trib. trav. Nivelles (1re ch.), 9 mars 2006, n° 503/N/2005

N° 503/N/2005

Motif : "Pour l'application de l'article 19 du règlement 44/2001 concernant la compétence judiciaire (...), la notion d'activité habituelle sur le terriroire d'un Etat ne signifie pas que le travailleur doit y travailler en permanence. Elle suppose que l'essentiel des activités professionnelles soient concentrées sur le territoire d'un Etat, ce qui n'empêche pas qu'occasionnellement le travailleur ait des activités dans un autre Etat.

Le travailleur chargé de créer une filiale dans un pays, d'y développer une clientèle et de contrôler les opérations commerciales de cette filiale, et qui en outre réside dans ce pays, y exerce nécessairement l'essentiel de ses activités professionnelles, ce qui entraîne la compétence du tribunal de ce pays même si le travailleur exerce une autre partie de son activité dans un autre pays".

Mots-Clefs: Compétence protectrice
Contrat de travail
Lieu d'exercice habituel du travail
Filiale

Article 20 [Action intentée par l'employeur]

1. L'action de l'employeur ne peut être portée que devant les tribunaux de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur a son domicile.

2. Les dispositions de la présente section ne portent pas atteinte au droit d'introduire une demande reconventionnelle devant le tribunal saisi de la demande originaire conformément à la présente section.

CJUE, 21 juin 2018, Petronas Lubricants, Aff. C-1/17

Aff. C-1/17, Concl. Y. Bot

Motif 27 : "(…), il ressort du libellé même de l'article 20, paragraphe 2, du règlement n° 44/2001 que le recours, par le travailleur, aux règles de compétence plus favorables à ses intérêts ne doit pas porter atteinte au droit d'introduire une demande reconventionnelle devant le tribunal saisi de la demande originaire".

Motif 28 : "Il s'ensuit que, tant que le choix, par le travailleur, de la juridiction compétente pour examiner sa demande est respecté, l'objectif de privilégier ce travailleur est atteint et il n'y a pas lieu de limiter la possibilité d'examiner cette demande conjointement avec une demande reconventionnelle au sens de l'article 20, paragraphe 2, du règlement n° 44/2001".

Motif 29 : "Quant à la notion de « demande reconventionnelle », qui n'est pas définie à l'article 20, paragraphe 2, du règlement n° 44/2001, il convient, eu égard à ce qui est rappelé au point 26 du présent arrêt, de tenir compte de la notion de « demande reconventionnelle » figurant à l'article 6, point 3, du règlement n° 44/2001 telle qu'interprétée par la Cour. Il ressort en effet de la jurisprudence de la Cour que, dans un souci de bonne administration de la justice, le for spécial en matière de demande reconventionnelle permet aux parties de régler, au cours de la même procédure et devant le même juge, l'ensemble de leurs prétentions réciproques ayant une origine commune. Ainsi, des procédures superflues et multiples sont évitées (arrêt du 12 octobre 2016, Kostanjevec, C?185/15, EU:C:2016:763, point 37)".

Motif 33 : "Enfin, étant donné que la juridiction saisie de la demande originaire introduite par le travailleur n'est pas connue à l'avance par l'employeur, ne saurait être pertinent le fait que celui-ci n'a acquis les créances sur lesquelles est fondée la demande reconventionnelle que postérieurement à la saisine de cette juridiction".

Dispositif : "L'article 20, paragraphe 2, du règlement (CE) n° 44/2001 (…) doit être interprété en ce sens que, dans une situation telle que celle en cause au principal, il confère à l'employeur le droit d'introduire, devant la juridiction régulièrement saisie de la demande originaire introduite par un travailleur, une demande reconventionnelle fondée sur un contrat de cession de créance conclu entre l'employeur et le titulaire initial de la créance à une date

postérieure à l’introduction de cette demande originaire".

Mots-Clefs: Compétence protectrice
Contrat de travail
Demande reconventionnelle
Cession de créance

Q. préj. (IT), 2 janv. 2017, Petronas Lubricants Italy, Aff. C-1/17

Aff. C-1/17, Concl. Y. Bot

Partie requérante: Petronas Lubricants Italy SpA
Partie défenderesse: M. Livio Guida

1) L’article 20, paragraphe 2, du règlement n° 44/2001, entraîne-t-il la possibilité, pour un employeur domicilié sur le territoire d’un État membre de l’Union et qui a été attrait en justice par un ex-employé devant les juges de l’État membre où il est domicilié (conformément à l’article 19 du règlement), d’introduire une demande reconventionnelle contre le travailleur devant le même juge saisi de la demande originaire ?
2) En cas de réponse affirmative à la première question, l’article 20, paragraphe 2, du règlement n° 44/2001 entraîne-t-il la compétence du juge saisi de la demande originaire également dans le cas où la demande reconventionnelle n’a pas pour objet une créance appartenant à l’employeur à l’origine, mais une créance qui, à l’origine, appartenait à une autre personne (qui est, en même temps, l’employeur du même travailleur en vertu d’un contrat de travail parallèle) et où la demande reconventionnelle se fonde sur un contrat de cession de créance conclu entre l’employeur et la personne qui était initialement titulaire de la créance à une date postérieure à l’introduction de la demande originaire par le travailleur ?

Conclusion de l'avocat général Y. Bot :

"L’article 20, paragraphe 2, du règlement n° 44/2001 (…) doit être interprété en ce sens qu’il confère à l’employeur, comme au travailleur, le droit d’introduire une demande reconventionnelle devant le tribunal régulièrement saisi de la demande originaire et que ce tribunal est compétent pour connaître d’une telle demande à condition qu’elle ait été formée afin de régler l’ensemble de leurs prétentions réciproques ayant une origine commune, ce qu’il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier".

MOTS CLEFS: Compétence protectrice
Contrat de travail
Demande reconventionnelle
Cession de créance

Article 21 [Convention attributive de juridiction]

Il ne peut être dérogé aux dispositions de la présente section que par des conventions attributives de juridiction:

1. postérieures à la naissance du différend, ou

2. qui permettent au travailleur de saisir d'autres tribunaux que ceux indiqués à la présente section

CJUE, 19 juil. 2012, Ahmed Mahamdia, Aff. C-154/11

Aff. C-154/11, Concl. P. Mengozzi

Dispositif 2 (et motif 66) : "L'article 21, point 2, du règlement n° 44/2001 (...), doit être interprété en ce sens qu'une convention attributive de compétence, conclue antérieurement à la naissance d'un différend, relève de cette disposition dans la mesure où elle offre la possibilité au travailleur de saisir, en sus des juridictions normalement compétentes en application des règles spéciales des articles 18 et 19 de ce règlement, d'autres juridictions, y compris, le cas échéant, des juridictions situées en dehors de l'Union".

Mots-Clefs: Compétence protectrice
Contrat de travail
Convention attributive de juridiction

Doctrine française:

JDI 2013. 494, note F. Dopagne

Europe 2012, comm. 10, obs. L. Idot

Rev. crit. DIP 2013. 223, note É. Pataut

D. 2013. 1503, chron. F. Jault-Seseke

Procédures 2012, comm. 282, obs. C. Nourissat

JCP G 2012, doctr. 1053, chron. C. Nourissat

JCP E 2012, n° 1622, chron. C. Nourissat

JCP S 2012, n° 1491, note J.-Ph. Tricoit

Doctrine belge et luxembourgeoise:

RDC belge 2014. 53, note N. Joubert

Imprimé depuis Lynxlex.com

URL source:https://www.lynxlex.com/fr/text/bruxelles-i-r%C3%A8gl-442001/section-5-comp%C3%A9tence-en-mati%C3%A8re-de-contrats-individuels-de-travail-art#comment-0