

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 attiré 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 attire 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 Büllenheim 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. Messai-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, doct. 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. 2008

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 règlement 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 2008

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 attirées 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'attirer, 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 attirée 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'attirer, 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 attirée 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 BruxellesCompétence protectriceContrat de travailLieu 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

Imprimé depuis Lynxlex.com

URL source:<https://www.lynxlex.com/fr/text/bruxelles-i-r%C3%A8gl-442001/article-18-g%C3%A9n%C3%A9ralit%C3%A9s/32>