

## Article 8.1 [Contrat de travail - Choix de loi]

1. Le contrat individuel de travail est régi par la loi choisie par les parties conformément à l'article 3. Ce choix ne peut toutefois avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi qui, à défaut de choix, aurait été applicable selon les paragraphes 2, 3 et 4 du présent article.

**MOTS CLEFS:** Contrat de travail  
Loi applicable  
Loi d'autonomie  
Clause de choix de loi (electio juris)  
Ordre public

## CJUE, 15 juil. 2021, DG et EH c. SC Gruber Logistics..., Aff. jtes C-152/20 et C-218/20

Aff. C-152/20 et C-218/20, Concl. M. Campos Sánchez-Bordona

Dispositif : "1) L'article 8, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 593/2008 (...), doit être interprété en ce sens que, lorsque la loi régissant le contrat individuel de travail a été choisie par les parties à ce contrat, et que celle-ci est différente de celle applicable en vertu des paragraphes 2, 3 ou 4 de cet article, il y a lieu d'exclure l'application de cette dernière, à l'exception des « dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord » en vertu de celle-ci, au sens de l'article 8, paragraphe 1, de ce règlement, dont peuvent, en principe, relever les règles relatives au salaire minimal.

2) L'article 8 du règlement n° 593/2008 doit être interprété en ce sens que :

– d'une part, les parties à un contrat individuel de travail sont considérées comme étant libres de choisir la loi applicable à ce contrat même lorsque les stipulations contractuelles sont complétées par le droit du travail national en vertu d'une disposition nationale, sous réserve que la disposition nationale en cause ne contraigne pas les parties à choisir la loi nationale en tant que loi applicable au contrat, et

– d'autre part, les parties à un contrat individuel de travail sont considérées comme étant, en principe, libres de choisir la loi applicable à ce contrat même si la clause contractuelle relative à ce choix est rédigée par l'employeur, le travailleur se bornant à l'accepter."

**Mots-Clefs:** Contrat de travail

Loi applicable

Loi d'autonomie

Ordre public

Clause de choix de loi (electio juris)

## **Q. préj. (RO), 30 mars 2020, DG, EH, Aff. C-152/20**

Aff. C-152/20

Parties requérantes: DG, EH

Partie défenderesse: SC Gruber Logistics SRL

1) L'article 8 du règlement n° 593/2008 doit-il être interprété en ce sens que le choix de la loi applicable au contrat individuel de travail écarte l'application de la loi du pays dans lequel le salarié a accompli habituellement son travail ou [que] l'existence d'un choix de la loi applicable écarte l'application de l'article 8, paragraphe 1, seconde phrase, dudit règlement?

2) L'article 8 du règlement n° 593/2008 doit-il être interprété en ce sens que le salaire minimal applicable dans le pays où le salarié a accompli habituellement son travail constitue un droit qui relève des «dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi qui, à défaut de choix, aurait été applicable», au sens de l'article 8, paragraphe 1, seconde phrase, dudit règlement?

3) L'article 3 du règlement n° 593/2008 doit-il être interprété en ce sens qu'il s'oppose à ce que l'indication dans le contrat individuel de travail des dispositions du code du travail roumain revienne à choisir la loi roumaine, alors qu'il est notoire en Roumanie qu'il existe l'obligation légale d'insérer cette clause relative au choix dans le contrat individuel de travail? En d'autres termes, l'article 3 du règlement n° 593/2008 doit-il être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des réglementations et à des pratiques nationales consistant à inclure obligatoirement dans les contrats individuels de travail la clause relative au choix de la loi roumaine?

**MOTS CLEFS:** Contrat de travail

Loi applicable

Clause de choix de loi (electio juris)

Ordre public

# Soc., 8 déc. 2021, n° 20-14178

Pourvoi n° 20-14178

Motifs :

"Vu les articles 8 et 9, § 1 et § 2, du règlement (CE) n° 593/2008, du Parlement européen et du Conseil, du 17 juin 2008, sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I) :

(...)

9. Selon l'article 3, § 1, de la 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, les États membres veillent à ce que, quelle que soit la loi applicable à la relation de travail, les entreprises établies dans un État membre qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale, détachent des travailleurs, conformément à l'article 1er, § 3, de cette directive, sur le territoire d'un État membre garantissent aux travailleurs détachés sur leur territoire les conditions de travail et d'emploi concernant les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos, la durée minimale des congés annuels payés, ainsi que les taux de salaire minimal, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires qui, dans l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté, sont fixées par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives et/ou par des conventions collectives.

10. Conformément au considérant 34 du règlement n° 593/2008, la règle relative au contrat individuel de travail que ce dernier prévoit ne devrait pas porter atteinte à l'application des lois de police du pays de détachement, prévue par la directive 96/71.

11. Pour condamner la société à payer au salarié [affecté au Qatar] certaines sommes à titre de dommages-intérêts en réparation de l'atteinte au repos, d'indemnité pour travail dissimulé, d'indemnité pour contrepartie obligatoire en repos, de rappel d'heures supplémentaires et de droits à congés payés afférents, l'arrêt retient que la législation sur la durée du travail est constitutive en France d'une loi de police.

12. En statuant ainsi, alors que, en dehors des situations de détachement de travailleurs sur le territoire français, relevant de la directive 96/71, la législation française sur la durée du travail ne constitue pas une loi de police mais relève des dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord au sens de l'article 8, § 1, du règlement n° 593/2008, la cour d'appel a violé les textes susvisés."

**Mots-Clefs:** Contrat de travail  
Loi applicable  
Loi d'autonomie  
Loi de police  
Ordre public

# Soc., 8 déc. 2021, n° 20-11738 [Conv. Rome]

Pourvoi n° 20-11738

Motifs :

"Sur le second moyen du pourvoi incident de l'employeur, qui est préalable

Enoncé du moyen

11. L'employeur [reproche à l'arrêt d'avoir appliqué le droit français et non le droit marocain, choisi par les parties] alors « que la comparaison entre le droit choisi et le droit applicable au titre de loi d'exécution du contrat s'effectue bloc par bloc ; qu'à supposer même que le droit français ait été applicable comme plus protecteur du salarié en tant qu'il assimilait, au titre des modes de rupture, la prise d'acte à un licenciement sans cause réelle et sérieuse, de toute façon, une fois ce constat opéré, le droit marocain, choisi par les parties, recouvrait son empire ; que les juges du fond devaient dès lors l'appliquer sauf à constater, au stade des droits indemnitaires, que le droit français assurait une protection non prévue par le droit marocain ; que faute de procéder de la sorte, les juges du fond ont violé l'article 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980. »

Réponse de la Cour

12. D'abord, la détermination du caractère plus favorable d'une loi doit résulter d'une appréciation globale des dispositions de cette loi ayant le même objet ou se rapportant à la même cause.

13. Ensuite, il résulte des dispositions de l'article 3-3 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles que les dispositions impératives d'une loi sont celles auxquelles cette loi ne permet pas de déroger par contrat.

14. Il ne peut être dérogé par contrat aux dispositions de la loi française en matière de rupture du contrat de travail. 15. La cour d'appel, qui a retenu que concernant la rupture du contrat de travail, le code du travail marocain ne prévoit pour le salarié, en son article 34, que l'hypothèse de la démission et qu'il énumère limitativement, en son article 40, les cas de fautes graves commises par l'employeur de nature à dire le licenciement abusif, si le salarié quitte son travail, en raison de l'une de ces fautes si elle est établie : « insulte grave, pratique de toute forme de violence ou d'agression dirigée contre le salarié, harcèlement sexuel, incitation à la débauche », en a exactement déduit que les dispositions impératives de la loi française en matière de rupture du contrat de travail, telles qu'interprétées de manière constante par la Cour de cassation, selon lesquelles la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié qui démontre l'existence d'un manquement suffisamment grave de son employeur pour empêcher la poursuite du contrat de travail, produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et ouvre droit à son profit au paiement des indemnités afférentes, étaient plus favorables.(...)

Sur le premier moyen, pris en sa cinquième branche, du pourvoi principal du salarié

Enoncé du moyen

22. Le salarié fait le même grief à l'arrêt, alors « qu'une convention collective étendue est applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans son champ d'application professionnel et territorial ; qu'en retenant, après avoir jugé le droit français applicable, qu'il n'était pas établi que la banque centrale populaire du Maroc ait souscrit à la convention collective nationale française des banques pour en écarter l'application, lorsque cette convention collective étant étendue, il importait seulement de déterminer si la banque entraînait dans son champ d'application, la cour d'appel qui a statué par un motif inopérant, a violé les articles L. 2261-15 et L. 2261-16 du code du travail, ensemble l'article 1er de la convention collective nationale des banques. »

Réponse de la Cour

Vu les articles 3 et 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, les articles L. 2261-15 et L. 2261-19 du code du travail et le principe de séparation des pouvoirs :

23. D'abord, en vertu des deux premiers de ces textes, les règles d'application des conventions collectives étant fixées par des normes légales et impératives tendant à protéger les salariés, l'application du droit français emporte celle des conventions qu'il rend obligatoires.

24. Ensuite, en application des deux derniers de ces textes et du principe susvisé, lorsqu'il s'agit d'un accord collectif professionnel, l'arrêté d'extension suppose nécessairement, sous le contrôle du juge administratif, vérification de la représentativité dans ce champ des organisations syndicales et patronales signataires ou invitées à la négociation. Il en résulte que le juge judiciaire n'a pas à vérifier, en présence d'un accord professionnel étendu, que l'employeur, compris dans le champ d'application professionnel et territorial de cet accord, en est signataire ou relève d'une organisation patronale représentative dans le champ de l'accord et signataire de celui-ci.

25. Pour écarter l'application de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, s'agissant de l'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité compensatrice de préavis, l'arrêt retient que le salarié prétend à l'application des dispositions de la convention collective nationale française des banques mais qu'aucun élément ne permet de dire que la BCP y a souscrit.

26. En statuant ainsi, par des motifs inopérants, alors d'une part que l'application du droit français à la rupture du contrat de travail emporte, dans cette matière, celle des conventions qu'il rend obligatoires, d'autre part que la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 a été étendue par arrêté du 17 novembre 2004, ce dont il résulte qu'il lui appartenait de déterminer si la BCP entraînait dans le champ d'application de cette convention collective, tel que défini par l'article 1er de celle-ci, la cour d'appel a violé les textes et le principe susvisé.

**Mots-Clefs:** Contrat de travail  
Loi applicable  
Loi d'autonomie

## **Soc., 20 févr. 2019, n° 17-20532 et 17-20536**

Pourvoi n° 17-20532 et 17-20536

Motifs : "[la cour d'appel ayant jugé que le contrat de travail de capitaine de navire de plaisance, soumis par les parties au droit anglais, était habituellement exercé en France, du fait que le salarié avait démontré avoir habité et payé ses impôts en France pendant la durée de l'emploi, et que les mouvements du bateau, les bons d'avitaillement, les factures de stationnement démontrent qu'il était basé sur un port français et qu'il s'y trouvait le plus souvent à l'exception de courtes périodes de location. Le moyen discutait essentiellement la localisation des liens les plus étroits ainsi que, sur le fondement d'une analyse doctrinale, le caractère plus favorable du droit français]

Mais attendu que le choix par les parties de la loi applicable ne peut avoir pour effet de priver le salarié de la protection que lui assurent les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi qui aurait été applicable à défaut de choix ;

Et attendu que la cour d'appel qui a, d'une part, fait ressortir au terme d'une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis que le pays où le salarié accomplissait habituellement son travail était la France et qui, d'autre part, après avoir procédé à leur comparaison en prenant en compte l'étude de doctrine du droit anglais produite, a retenu que les dispositions du droit du travail français régissant le licenciement sont plus favorables que celles de la loi anglaise choisie par les parties, en a exactement déduit que ce choix ne pouvait avoir pour effet de priver le salarié de la protection que lui assuraient les dispositions impératives de la loi française qui aurait été applicable à défaut de choix"

**Mots-Clefs:** Salarié  
Clause de choix de loi (electio juris)

## **Soc., 7 nov. 2018, n° 16-27692 [Conv. Rome]**

Pourvoi n° 16-27692

Motifs : "Vu les articles 3 et 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, applicable en la cause ;

Attendu que pour dire le licenciement de la salariée par la fondation sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que la convention n° 158 de l'OIT pose le principe dans son article 8 que le travailleur qui estime avoir fait l'objet d'un licenciement injustifié aura le droit de recourir contre cette mesure devant un organisme impartial tel qu'un tribunal et qu'il pourra être considéré comme ayant renoncé à exercer son droit de recourir contre le licenciement s'il ne l'a pas fait dans un délai raisonnable, qu'il s'ensuit que les délais de prescription et de forclusion sont à prendre en considération dans l'appréciation des mesures impératives attachées au licenciement dans un souci de protection du travailleur dans le rapport inégal qui existe avec son employeur, que le caractère impératif des dispositions relatives à la prescription en droit du travail français est confirmé par l'introduction dans le code du travail français, aux termes de la loi du 14 juin 2013, de l'article L. 1471-1 et que, le délai de prescription de vingt jours imposé au salarié par la loi espagnole pour contester un licenciement étant moins protecteur que le délai de prescription de la loi française qui était de cinq ans en vertu de l'article 2224 du code civil, au moment de la requête de la salariée devant la juridiction prud'homale parisienne, la loi espagnole doit être écartée et l'action en contestation du licenciement par la FABA, déclarée recevable ;

Qu'en statuant ainsi, alors que, dès lors que le salarié n'est pas privé du droit d'accès au juge, les règles de procédure aménageant les délais de saisine des juridictions du travail ne portent pas atteinte aux dispositions impératives de la loi française qui auraient été applicables en l'absence de choix d'une loi étrangère applicable au contrat de travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés;

Et sur le premier moyen, pris en ses trois premières branches, lesquelles sont recevables :

Vu les articles 3 et 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, applicable en la cause [...] ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que si la salariée avait exécuté habituellement ses contrats de travail en France, les lois belge et espagnole avaient été choisies par les parties, ce dont il résultait que celles-ci étaient seules applicables à la demande de reconnaissance de la qualité de coemployeurs, la cour d'appel a violé les textes susvisés".

**Mots-Clefs:** Contrat de travail  
Conflit de lois  
Co-emploi

## **Soc., 1er févr. 2017, n° 15-23723 [Conv. Rome]**

Pourvoi n° 15-23723

Motifs : "Qu'en se déterminant ainsi [en vérifiant le rattachement du contrat à la loi française, malgré le choix de la loi de Saint Vincent et Grenadine dans le contrat de travail], sans justifier

en quoi les dispositions impératives de la loi française, dont font partie les dispositions du code du travail, celles relatives au contrat à durée déterminée et au licenciement, seraient plus protectrices que celles de la loi choisie par les parties dans le contrat de travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale".

**Mots-Clefs:** Contrat de travail  
Clause de choix de loi (electio juris)  
Salarié  
Convention de Rome

## **Soc., 19 janv. 2017, n° 15-20095 [Conv. Rome]**

Pourvoi n° 15-20095

Motifs : "Mais attendu qu'après avoir constaté que les parties avaient tacitement entendu se soumettre à la loi britannique et que ce choix résultait de façon certaine des dispositions du contrat de travail ainsi que des circonstances de son application, la cour d'appel a relevé, qu'au soutien de ses prétentions, le salarié se bornait à demander l'application de la loi française sans prétendre qu'elle était plus favorable que la loi britannique autrement qu'en matière de durée du travail mais que les demandes du salarié ne reposaient pas sur ces dernières dispositions ; qu'elle a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision (...).

**Mots-Clefs:** Contrat de travail  
Loi applicable  
Choix tacite  
Convention de Rome  
Lieu d'exercice habituel du travail

## **Soc., 18 févr. 2016, n° 14-21982 [Conv. Rome]**

Pourvoi n° 14-21982

Motifs : "Attendu que pour écarter l'application de la loi californienne au profit de la loi française l'arrêt retient que les parties n'avaient pas expressément choisi la loi californienne pour régir leurs relations professionnelles et qu'à défaut de choix de la loi applicable, le contrat de travail présentait des liens de rattachement à la loi française plus étroits que ceux de la loi du lieu d'exécution ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le contrat d'engagement conclu à Los Angeles, stipulait qu'il relevait pour son application de « la législation locale », la cour d'appel a violé les textes susvisés [art. 1134 du code civil]".

**Mots-Clefs:** Contrat de travail  
Loi applicable  
Clause de choix de loi (electio juris)  
Loi d'autonomie  
Interprétation (d'un acte juridique)  
Convention de Rome

## **Soc., 13 janv. 2016, n° 14-18566 [Conv. Rome]**

Pourvoi n° 14-18566

Motifs : "Vu l'article 6§1 et §2 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 relative aux obligations contractuelles ;

Attendu que, pour dire le droit du Royaume-Uni exclusivement applicable aux demandes résultant de l'exécution et de la rupture du contrat de travail liant le salarié avec la société Liffe, l'arrêt retient que le contrat signé le 15 août 2001, rédigé en langue anglaise, mentionne expressément que le lieu d'exécution de la prestation de travail se situe à Londres bien que le salarié puisse être amené à travailler dans d'autres lieux en Europe et que le salarié ne conteste pas maîtriser parfaitement la langue anglaise dans laquelle s'effectue la prestation de travail ;

Qu'en se déterminant ainsi, par des motifs inopérants, sans rechercher dans quel Etat le salarié accomplissait habituellement son travail et, dans l'hypothèse où le salarié accomplissait habituellement son travail en France, si les dispositions impératives du droit français en la matière n'étaient pas plus favorables que celles du droit du Royaume-Uni choisi par les parties dans le contrat de travail, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard du texte susvisé".

**Mots-Clefs:** Contrat de travail  
Loi applicable  
Loi d'autonomie  
Lieu d'exercice habituel du travail

**Doctrine:**  
BJS 2016. 250, note J.-P. Laborde

## **Soc., 28 oct. 2015, n° 14-16269 [Conv. Rome]**

Motifs : "Attendu qu'aux termes de [l'article 6§1 de la Convention de Rome], dans le contrat de travail, le choix par les parties de la loi applicable ne peut avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui serait applicable, à défaut de choix, en vertu du paragraphe 2 du présent article ; qu'il résulte des dispositions de l'article 3-3 de la Convention de Rome que les dispositions impératives d'une loi sont celles auxquelles cette loi ne permet pas de déroger par contrat ; qu'il ne peut être dérogé par contrat aux dispositions de la loi française concernant l'entretien préalable au licenciement ;

Attendu que, pour dire la loi belge applicable au contrat de travail liant le salarié à la société Laurent Perrier diffusion, la cour d'appel a retenu qu'il apparaît de l'appréciation globale des dispositions de la loi belge régissant les contrats de travail que la possibilité pour l'employeur de rompre le contrat aux torts du salarié et sans indemnités de rupture en cas d'abandon de poste-ce qui a été la procédure présentement mise en oeuvre-est encadrée précisément par des conditions de forme, notamment de mise en demeure, et de fond, en ce que l'employeur supportera la charge de prouver le caractère gravement fautif de l'attitude du salarié excluant la possibilité de poursuivre la relation contractuelle, qu'il s'évince à l'évidence du tout une protection d'ordre public pour le salarié équivalente à celle prévue par le droit français en matière de licenciement-les différences ne concernant que la forme de la procédure-étant rappelé, qu'en matière de faute grave, en droit français, la rupture est aussi privative des indemnités ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle a retenu par ailleurs qu'à défaut de choix de la loi belge le contrat avec la société Laurent Perrier diffusion présentait des liens plus étroits avec la France qu'avec la Belgique et qu'il aurait dû ressortir à l'application de la loi française et qu'en l'absence en droit belge de l'obligation pour l'employeur de procéder à un entretien préalable lors de la prise d'acte par ce dernier de la rupture du contrat de travail aux torts du salarié, la loi française était plus favorable, la cour d'appel a violé le texte susvisé".

**Mots-Clefs:** Convention de Rome  
Contrat de travail  
Loi applicable  
Licenciement

## **Soc., 9 juil. 2015, n° 14-13497 [Conv. Rome]**

Motifs: "Attendu que (...) selon [l'article 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980] le choix de la loi applicable par les parties à un contrat de travail ne peut avoir pour effet de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui lui serait

applicable, à défaut de choix, en vertu du paragraphe 2 du même texte ; que selon ce paragraphe, le contrat est régi, à défaut de choix des parties : a) par la loi du pays où le travailleur accomplit habituellement son travail, ou b) si le travailleur n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays, par la loi du pays où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur, à moins qu'il ne résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat de travail présente des liens plus étroits avec un autre pays, auquel cas la loi de cet autre pays est applicable;

Qu'en [écartant l'application de la loi française aux demandes formées par la salariée tant à l'encontre de la FABa que de M. Y.], après avoir constaté que le lieu d'exécution habituel du travail était en France, sans rechercher, comme il lui était demandé, si les dispositions des lois belge et espagnole choisies par les parties et relatives aux différents chefs de demandes de la salariée, étaient plus protectrices que les dispositions impératives de la loi française qui aurait été applicable à défaut de ces choix, la cour d'appel a privé sa décision de base légale."

**Mots-Clefs:** Convention de Rome

Contrat de travail

Licenciement

Loi applicable

Lieu d'exercice habituel du travail

**Doctrine:**

JCP S 2015, n° 1395, note J.-Ph. Tricoit

Procédures 2015, comm. 298, obs. C. Nourissat

JCP 2015, n° 1004, obs. C. Nourissat

Dr. soc. 2015. 741, note L. Paillet

JS Lamy 2015, n° 395, note F. Taquet

Dalloz actualité, 31 août 2015, obs. J. Cortot

## **Soc., 28 oct. 2014, n° 13-20025 [Conv. Rome]**

Pourvoi n° 13-20025

Motifs : "Vu les articles 3 et 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 (...) ; que selon le second, le choix de la loi applicable par les parties à un contrat de travail ne peut avoir pour effet de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions de la loi qui lui

serait applicable, à défaut de choix, en vertu du paragraphe 2 du présent article ; que selon ce paragraphe, le contrat est régi, à défaut de choix des parties : a) par la loi du pays où le travailleur accomplit habituellement son travail, ou b) si le travailleur n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays, par la loi du pays où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur, à moins qu'il ne résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat de travail présente des liens plus étroits avec un autre pays, auquel cas la loi de cet autre pays est applicable ;

Attendu que pour déclarer la loi française applicable aux demandes formées par M. X... à l'encontre de la société, l'arrêt retient que le contrat de travail a seulement prévu la mise à disposition du salarié auprès de la filiale canadienne, la société de droit français ayant continué au cours de cette mise à disposition de lui verser son salaire et de décider de ses augmentations et étant restée son seul employeur, que c'est la société de droit français qui a rompu le contrat de travail qui est rédigé en langue française, que les parties ont toutes les deux la nationalité française, que c'est pourquoi le contrat de travail présente des liens plus étroits avec la France, la commune intention des parties étant de voir ce contrat soumis à la loi française compte tenu du lien de subordination entre le salarié et la société de droit français, de la langue employée, le salaire étant toujours versé par la société Esterel technologies ;

Qu'en se déterminant ainsi, alors qu'elle avait constaté que M. X... et la société Esterel technologies avaient conclu un contrat de travail prévoyant que la loi canadienne serait applicable, sans relever en quoi cette loi était moins protectrice que la loi française revendiquée par le salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des textes susvisés".

**Mots-Clefs:** Contrat de travail

Loi applicable

Clause de choix de loi (electio juris)

**Doctrine:**

RTD eur. 2015. 348-16, obs. C. Pellegrini

## **Soc., 26 mars 2013, n° 11-25580 [Conv. Rome]**

Pourvoi n° 11-25580

Motifs : "Vu les articles 3 et 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980, ensemble les principes posés par la convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail sur le licenciement adoptée à Genève le 22 juin 1982 et entrée en vigueur en France le 16 mars 1990 et la dérogation prévue en son article 2 § 2 b) ;

Attendu que, pour débouter M. X... de ses demandes relatives à la rupture de son contrat de travail, la cour d'appel énonce qu'il n'existait aucune disposition d'ordre public en droit français interdisant, au moment de la rupture du contrat de travail intervenue en 2006, une période

d'essai d'un an, et qu'ainsi le salarié ne peut solliciter l'application d'aucune disposition impérative de la loi française pouvant sur ce point se substituer à la loi irlandaise à laquelle le contrat de travail était soumis ;

Qu'en statuant ainsi, après avoir constaté que, pendant l'intégralité de la durée de la relation contractuelle, le contrat de travail avait été exécuté en France, et alors que les dispositions de l'article 2 de la convention n° 158 de l'OIT constituent des dispositions impératives et qu'est déraisonnable, au regard des exigences de ce texte, une période d'essai dont la durée, renouvellement inclus, atteint un an, la cour d'appel a violé les dispositions susvisées".

**Mots-Clefs:** Contrat de travail

Loi applicable

Clause de choix de loi (electio juris)

Licenciement

Convention internationale

**Doctrine:**

D. 2014. 1059, obs. H. Gaudemet-Tallon

JDI 2014. 148, comm. 2, obs. J. Burda

Dr. soc. 2013. 457, obs. J. Mouly

Dr. soc. 2013. 576, chron. S. Tournaux

JCP S 2013. 1292, note J. -Ph. Tricoit

JCP E 2013. 1413, note S. Prieur

JS Lamy 2013. 343-9, obs. J.-Ph. Lhernould

## **Soc., 29 janv. 2013, n° 11-28041 [Conv. Rome]**

Pourvoi n° 11-28041

Motifs : "(...) attendu (...) que la cour d'appel a jugé qu'il ressort tant du contrat de travail en date du 31 janvier 2000 que de l'acte unilatéral écrit par M. X le 23 mai 2002, intitulé "certificación", que la loi choisie à ce titre par les parties était la loi mexicaine ;

Attendu, ensuite, qu'il ne résulte pas des pièces et de la procédure qu'il a été soutenu devant la cour d'appel que l'application des dispositions de la loi mexicaine en ce qui concerne la

validité de la transaction [par laquelle l'Etat mexicain s'était engagé à verser à M. X la somme de 12 275,47 euros au titre de la rupture de son contrat de travail et en contrepartie de la renonciation à toute action] était contraire à l'ordre public international du for au sens des articles 3 § 3 et 6 § 1 de la Convention de Rome".

**Mots-Clefs:** Convention de Rome  
Contrat de travail  
Loi applicable  
Licenciement  
Ordre public

## **Soc., 29 sept. 2010, n° 09-68.851, n° 09-68.852, n° 09-68.853, n° 09-68.854 et n° 09-68.855 [Conv. Rome]**

Pourvois n° 09-68.851, n° 09-68.852, n° 09-68.853, n° 09-68.854 et n° 09-68.855

Motifs : "Sur le premier moyen commun aux pourvois : (...)

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

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

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

Attendu que la société CGS fait grief aux arrêts de faire application des dispositions de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien et de la condamner à verser une indemnité conventionnelle de licenciement, une prime d'ancienneté et une gratification, alors, selon le moyen, qu'il résulte des articles 3 et 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 que, par principe, la loi applicable au contrat de travail est celle choisie par les parties, sauf si son application a pour résultat de priver le travailleur *«de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui serait applicable à défaut de choix»* ; qu'une convention collective nationale ne constituait pas une disposition légale impérative au

sens de l'article 6 de la Convention de Rome du 18 juin 1980 ; qu'en faisant néanmoins application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien au prétexte qu'il y aurait eu lieu de faire application des protections offertes par les dispositions impératives de la loi française, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

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

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

Attendu que la société CGS fait grief aux arrêts d'ordonner le remboursement aux organismes concernés des indemnités chômage dans la limite de six mois, alors, selon le moyen, que lorsque par application de la Convention de Rome du 19 juin 1980 les parties ont convenu qu'un contrat de travail est soumis à une législation, le droit applicable à défaut d'un tel choix ne peut retrouver application que dans l'intérêt du salarié qui ne doit pas être privé des protections impératives qu'il lui accorde ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que les parties avaient choisi de soumettre leur relation de travail au droit suisse ; qu'en faisant néanmoins application de l'article L. 1235-4 du code du travail français, bénéficiant aux organismes sociaux français et qui n'accorde pas aux salariés une protection impérative, la cour d'appel a violé les articles 3 et 6 de la Convention de Rome et par fausse application l'article L. 1235-4 du code du travail ;

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

**Mots-Clefs:** Contrat de travail

Loi applicable

Loi d'autonomie

Ordre public

Lieu d'exercice habituel du travail

Convention de Rome

**Doctrine:**

Rev. crit. DIP 2011. 72, note F. Jault-Seseke

Dr. soc. 2011.209, obs. P. Chaumette

Dr. ouvrier 2011. 123, obs. V. Lacoste-Mary

D. 2011. 2434, obs. L. d'Avout

# Soc., 12 juil. 2010, n° 07-44655 [Conv. Rome]

Pourvoi n° 07-44655

Motifs : "Vu les articles 3, paragraphe 3 et 6, paragraphe 1 de la Convention de Rome du 19 juin 1980;

Attendu que, dès lors que le salarié n'est pas privé du droit d'accès au juge, les règles de procédure aménageant les délais de saisine des juridictions du travail ne portent pas atteinte aux dispositions impératives de la loi française qui auraient été applicables en l'absence de choix d'une loi étrangère applicable au contrat de travail ;

Attendu que pour dire la loi française applicable au litige, l'arrêt constate que, permettant au salarié de contester son licenciement en justice pendant trente ans, elle est plus favorable que la loi espagnole choisie par les parties, qui limite ce délai à vingt jours, et retient que ce choix ne pouvait avoir pour effet de priver le salarié de la protection que lui assuraient les dispositions impératives de la loi française qui auraient été applicables à défaut d'option, M. X... accomplissant habituellement son travail en France ; Qu'en statuant ainsi, alors que le salarié n'était pas privé du droit d'accès au juge et que, dès lors, le délai de procédure, non contraire à l'ordre public international, qui lui était imposé par la loi espagnole pour saisir la juridiction compétente, ne le privait pas de la protection d'une disposition impérative de la loi française, la cour d'appel a violé les textes susvisés".

**Mots-Clefs:** Contrat de travail

Licenciement

Clause de choix de loi (electio juris)

Loi applicable

Ordre public

**Doctrine:**

Rev. crit. DIP 2011. 72, note F. Jaul-Seseke

Dr. soc. 2011. 212, obs. M. Keller

D. 2011. Pan. 1374, obs. F. Jault-Seseke

JDI 2011. 600, note V. Parisot

JCP S 2010. n° 41. 1409, note S. Brissy

Europe 2010, Chron. 2, obs. F. Baron

# Soc., 27 mai 2009, n° 08-41908 [Conv. Rome]

Pourvoi n° 08-41908

Motifs : "Mais attendu, (...), que la cour d'appel relève que la salariée, qui effectuait son travail en dehors de tout établissement, était liée à la société qui a son siège à Chicago par un contrat rédigé en langue anglaise signé dans cette ville qui renvoyait aux règles concernant la rémunération et les conditions d'emploi définies par la convention collective de l'Association of flight Attendants (AFA) qui fait partie intégrante du droit américain ; qu'appréciant souverainement les éléments de fait soumis à son examen, elle a pu en déduire qu'il résultait de l'ensemble de ces circonstances que les parties avaient entendu soumettre ce contrat à la loi des Etats-Unis d'Amérique".

**Mots-Clefs:** Convention de Rome  
Contrat de travail  
Loi applicable  
Licenciement

**Doctrine:**  
RD transp. 2010. Comm. 16, note St. Carré

RJS 2009. 859

# Soc., 14 mars 2007, n° 05-44994 [Conv. Rome]

Pourvoi n° 05-44994

Motifs : "Mais attendu que selon l'article 3 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 (...), le contrat est régi par la loi choisie par les parties ; que selon l'article 6 1 de cette même Convention, dans le contrat de travail, le choix par les parties de la loi applicable ne peut avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui serait applicable à défaut de choix ;

Et attendu qu'ayant relevé que les contrats signés par M. X... stipulaient qu'ils seraient régis chacun par la loi du pays où il devait accomplir son travail et qu'au soutien de ses prétentions le salarié se bornait à demander l'application de la loi française en ses dispositions impératives sans prétendre qu'elle était plus favorable que les lois étrangères, la cour d'appel a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision [d'avoir débouté les demandes en paiement de

diverses sommes pour le travail accompli à l'étranger]".

**Mots-Clefs:** Contrat de travail  
Loi applicable  
Clause de choix de loi (electio juris)

**Doctrine:**  
JCP 2008. I. 112, obs. M. Nadaud

## **Soc., 12 nov. 2002, n° 99-45821 [Conv. Rome]**

Pourvois joints n° 99-45821 et 99-45888

Motifs : "Vu les articles 3-3 et 6-1 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles et l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

Attendu qu'il résulte des deux premiers textes que le choix par les parties de la loi applicable au contrat de travail ne peut avoir pour effet de priver le salarié de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui serait applicable à défaut de choix et que ces dispositions impératives sont celles auxquelles cette loi ne permet pas de déroger par contrat ;

Qu'en [rejetant la demande de Mme X, en application des dispositions de la loi autrichienne] alors que le texte du droit français qui prévoit la condamnation de l'employeur à des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse auquel il ne peut être dérogé par contrat, n'a pas d'équivalent en droit autrichien et n'a pas le même objet ou la même cause que les indemnités de préavis et de licenciement, la cour d'appel a violé les textes susvisés".

**Mots-Clefs:** Convention de Rome  
Contrat de travail  
Loi applicable  
Clause de choix de loi (electio juris)

**Doctrine:**  
Rev. crit. DIP 2003. 446, note F. Jault

RDC 2003. 206, obs. P. Deumier

D. 2004. 661, obs. J.-G. Mahinga

RLDA 2003. 57, obs. L. Costes

Dr. soc. 2003. 339, note M.-A. Moreau

JDI 2001. 131, note S. Dion

Imprimé depuis Lynxlex.com

---

**URL source:**<https://www.lynxlex.com/fr/text/rome-i-r%C3%A8gl-5932008/article-81-contrat-de-travail-choix-de-loi/3415>