

## Article 8.2 [Contrat de travail - Lieu d'exercice habituel du travail]

2. À défaut de choix exercé par les parties, le contrat individuel de travail est régi par la loi du pays dans lequel ou, à défaut, à partir duquel le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail. Le pays dans lequel le travail est habituellement accompli n'est pas réputé changer lorsque le travailleur accomplit son travail de façon temporaire dans un autre pays.

**MOTS CLEFS:** Contrat de travail  
Loi applicable  
Lieu d'exercice habituel du travail

## CJUE, 12 sept. 2013, Anton Schlecker, Aff. C-64/12 [Conv. Rome]

Aff. C-64/12, Concl. M. Wahl

Motif 37 : "(...), il ressort de la jurisprudence de la Cour que la juridiction de renvoi peut prendre en considération d'autres éléments de la relation de travail, lorsqu'il apparaît que ceux portant sur l'un ou l'autre des deux critères de rattachement édictés à l'article 6, paragraphe 2, de la convention de Rome, conduisent à considérer que le contrat présente des liens plus étroits avec un État autre que celui résultant de l'application des critères figurant à l'article 6, paragraphe 2, sous a), respectivement, sous b), de cette convention (voir, en ce sens, arrêt Voogsgeerd, précité, point 51)".

Motif 38 : "Cette interprétation se concilie également avec le libellé de la nouvelle disposition sur les règles de conflit relatives aux contrats de travail, introduite par le règlement Rome I, qui n'est toutefois pas applicable dans l'affaire au principal *ratione temporis*. En effet, selon l'article 8, paragraphe 4, de ce règlement, s'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat présente des liens plus étroits avec un autre pays que celui visé aux paragraphes 2

ou 3 de cet article, la loi de cet autre pays s'applique (voir, par analogie, arrêt Koelzsch, précité, point 46)".

Motif 40 : "[Dans la mise en œuvre de la clause d'exception], la juridiction de renvoi doit tenir compte de l'ensemble des éléments qui caractérisent la relation de travail et apprécier celui ou ceux qui, selon elle, sont les plus significatifs. Ainsi que la Commission l'a mis en exergue et que M. l'avocat général l'a indiqué au point 66 de ses conclusions, le juge appelé à statuer sur un cas concret ne saurait cependant automatiquement déduire que la règle énoncée à l'article 6, paragraphe 2, sous a), de la convention de Rome doit être écartée du seul fait que, par leur nombre, les autres circonstances pertinentes, en dehors du lieu de travail effectif, désignent un autre pays".

Motif 41 : "Parmi les éléments significatifs de rattachement, il convient, en revanche, de prendre notamment en compte le pays où le salarié s'acquitte des impôts et des taxes afférents aux revenus de son activité ainsi que celui dans lequel il est affilié à la sécurité sociale et aux divers régimes de retraite, d'assurance maladie et d'invalidité. Par ailleurs, la juridiction nationale doit également tenir compte de l'ensemble des circonstances de l'affaire, telles que, notamment, les paramètres liés à la fixation du salaire ou des autres conditions de travail".

Dispositif (et motif 44) : "L'article 6, paragraphe 2, de la convention [de Rome] (...) doit être interprété en ce sens que, même dans l'hypothèse où un travailleur accomplit le travail qui fait l'objet du contrat de travail de façon habituelle, pendant une longue période et sans interruption dans le même pays, le juge national peut écarter, en application du dernier membre de phrase de cette disposition, la loi du pays d'accomplissement habituel du travail lorsqu'il ressort de l'ensemble des circonstances qu'il existe un lien plus étroit entre ledit contrat et un autre pays".

**Mots-Clefs:** Contrat de travail  
Loi applicable  
Lieu d'exercice habituel du travail  
Clause d'exception  
Impôt  
Taxe  
Sécurité sociale  
Convention de Rome

## **CJUE, 15 déc. 2011, Jan Voogsgeerd, Aff. C-384/10 [Conv. Rome]**

Aff. C-384/10, Concl. V. Trstenjak

Motif 38 : "Dès lors, en considération de la nature du travail dans le secteur maritime, tel que celui en cause dans l'affaire au principal, la juridiction saisie doit tenir compte de l'ensemble des éléments qui caractérisent l'activité du travailleur et, notamment, établir dans quel État est

situé le lieu à partir duquel le travailleur effectue ses missions de transport, reçoit les instructions sur ses missions et organise son travail, ainsi que le lieu où se trouvent ses outils de travail (voir arrêt Koelzsch, précité, points 48 et 49)".

Motif 39 : "S'il ressort de ces constatations que le lieu à partir duquel le travailleur effectue ses missions de transport et reçoit également les instructions pour ses missions est toujours le même, ce lieu doit être considéré comme étant celui où il accomplit habituellement son travail, au sens de l'article 6, paragraphe 2, sous a). En effet, ainsi qu'il a été rappelé au point 32 du présent arrêt, le critère du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail s'applique en priorité".

Motif 40 : "Dès lors, les éléments caractérisant la relation de travail, tels qu'ils figurent dans la décision de renvoi, à savoir le lieu de l'occupation effective, le lieu où le travailleur reçoit les instructions ou celui où il doit se présenter avant d'accomplir ses missions, ont une incidence pour la détermination de la loi applicable à cette relation de travail en ce sens que, lorsque ces lieux sont situés dans le même pays, le juge saisi peut considérer que la situation relève de l'hypothèse prévue à l'article 6, paragraphe 2, sous a), de la convention de Rome".

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

**Doctrine française:**

D. 2012. 1228, obs. H. Gaudemet-Tallon

D. 2012. 1439, obs. H. Kenfack

Rev. crit. DIP 2012. 648, note E. Pataut

Europe 2012. n° 114, obs. L. Idot

Dr. soc. 2012. 315, obs. P. Chaumette

JDI 2012. 597, note V. Parisot

RDT 2012. 115, obs. F. Jault-Seseke

DMF 2012. 227, note P. Chaumette

RJS 2012. 264, obs. J. -Ph. Lhernould

# CJUE, 15 mars 2011, Heiko Koelzsch, Aff. C-29/10 [Conv. Rome]

Aff. C-29/10, Concl. V. Trstenjak

Motif 32 : "(...) il convient de relever, ainsi que l'a souligné à juste titre la Commission européenne, que ce critère doit être interprété de manière autonome, dans le sens que le contenu et la portée de cette règle de renvoi ne peuvent pas être déterminés sur la base du droit du juge saisi, mais doivent être établis selon des critères uniformes et autonomes pour assurer à la convention de Rome sa pleine efficacité dans la perspective des objectifs qu'elle poursuit (voir, par analogie, arrêt du 13 juillet 1993 Mulox IBC, C?125/92, Rec. p. I?4075, points 10 et 16)".

Motif 45 : "Selon la jurisprudence de la Cour, citée au point 39 du présent arrêt, qui reste pertinente dans l'analyse de l'article 6, paragraphe 2, de la convention de Rome, lorsque les prestations de travail sont exécutées dans plus d'un État membre, le critère du pays de l'accomplissement habituel du travail doit faire l'objet d'une interprétation large et être entendu comme se référant au lieu dans lequel ou à partir duquel le travailleur exerce effectivement ses activités professionnelles et, en l'absence de centre d'affaires, au lieu où celui-ci accomplit la majeure partie de ses activités."

Dispositif : "L'article 6, paragraphe 2, sous a), de la convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles, ouverte à la signature à Rome le 19 juin 1980, doit être interprété en ce sens que, dans l'hypothèse où le travailleur exerce ses activités dans plus d'un État contractant, le pays dans lequel le travailleur, dans l'exécution du contrat, accomplit habituellement son travail au sens de cette disposition est celui où ou à partir duquel, compte tenu de l'ensemble des éléments qui caractérisent ladite activité, le travailleur s'acquitte de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur".

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

**Doctrine française:**

D. 2012. 1228, obs. H. Gaudemet-Tallon

Rev. crit. DIP 2011. 447, note F. Jault-Seseke

RTD civ. 2011. 314, obs. P. Remy-Corlay

RTD eur. 2011. 476, obs. E. Guinchard

Europe 2011, n° 205, obs. L. Idot

JCP 2011, n° 664, note D. Martel

D. 2011. 2438, L. d'Avout

JDI 2012. 187 note C. Brière

RJS 2011. 444, note J.-Ph. Lhernould

RDT 2011. 531, obs. V. Lacoste-Mary

RLDA 2011. 61, obs. C. Nourissat

JCP S 2011, n° 20, obs. E. Jeansen

Dr. soc. 2011. 849, note E. Grass

## **Soc., 5 déc. 2018, n° 17-11224**

Pourvoi n° 17-11224

Motifs : "Vu l'article 8, §§ 1 et 2, du règlement (CE) (...) (Rome I) ; (...)

Attendu que pour dire le droit danois exclusivement applicable aux demandes du salarié, l'arrêt retient que les parties sont convenues par contrat de soumettre leur relation de travail à la loi danoise, que le contrat de travail du salarié ne prévoit pas de lieu de travail, qu'il y est seulement spécifié sa qualité de directeur d'hôtel et annexé une description de poste sans que n'y figure une affectation dans l'un quelconque des hôtels gérés par la société, que la société produit aux débats le formulaire E 101 qui, au sein de l'Union européenne, permet de présumer du détachement du salarié, que ce formulaire concerne le salarié pour la période du 20 mars 2010 au 20 février 2011, l'employeur y ayant indiqué que le salarié est détaché en France, à l'hôtel Gustavia, à Chamonix, que par courriel du 10 avril 2011, M. Z..., directeur des ressources humaines de la société, a adressé au salarié un document à remplir pour le renouvellement de son détachement, que ce document, signé par le salarié le 15 mai 2011, a pour intitulé « accord de détachement à durée déterminée », et précise en son paragraphe 1 qu'il « constitue un addendum au contrat de travail », que si le salarié, qui a la double nationalité française et suédoise, a disposé d'un logement en France jusqu'à la date de son licenciement, ce pays n'était pas celui où il avait ses principaux centres d'intérêt dans la

mesure où antérieurement à son embauche et postérieurement à son licenciement il avait habité la ville de Stockholm, qu'il était payé non pas en euros mais en couronnes danoises, que dès lors, le salarié n'accomplissait son travail en France que de manière temporaire dans le cadre d'un détachement et ne remplissait pas les conditions de l'article 8, paragraphe 2, du règlement n° 593/2008 ;

Qu'en statuant ainsi par des motifs impropres à caractériser la nature temporaire du travail accompli en France par le salarié et alors que la délivrance d'un certificat E 101 par l'organisme de sécurité sociale d'un État membre de l'Union européenne n'a 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, alors applicable, la cour d'appel a violé le texte susvisé ; (...)"

**Mots-Clefs:** Contrat de travail  
Lieu d'exercice habituel du travail  
Droit de l'Union européenne

## **Soc., 19 janv. 2017, n° 15-22835 [Conv. Rome]**

Pourvoi n° 15-22835

Motifs : "Vu l'article 6 § 2, a de la Convention de Rome du 19 juin 1980 ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé le 5 février 2007 par la société Sisu Capital limited, société de droit anglais, en qualité de directeur d'investissement ; que par avenant à son contrat de travail, du 10 juillet 2009, le lieu principal de son contrat de travail, qui était dans les locaux de la société à Londres, a été fixé à son domicile, à Paris ; que le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail le 15 juillet 2011 ;

Attendu que pour dire la loi anglaise applicable à la relation contractuelle, l'arrêt, après avoir exposé que par avenant du 10 juillet 2009 au contrat de travail du salarié, il avait été stipulé que le lieu de travail de celui-ci était "à (son) domicile à Paris et quand (il travaillerait) à Londres, dans les locaux de l'entreprise (...), mais (qu'il serait) appelé à voyager là où la société mène ses affaires à l'intérieur et hors de France ou d'accomplir (ses) responsabilités et devoirs à tout autre endroit où la société (le lui) demandera de façon raisonnable de temps en temps", retient que les fonctions du salarié impliquaient de nombreux déplacements professionnels non seulement en France mais aussi en Allemagne et en Pologne et que celui-ci devait, en outre, se rendre fréquemment à Londres, où se trouvait le centre de décision, siège et unique établissement de la société, pour rendre compte de son activité ; qu'enfin il travaillait en liens étroits avec son supérieur hiérarchique et ses collaborateurs, lesquels travaillaient depuis le Royaume-Uni ;

Qu'en se déterminant ainsi, la cour d'appel, qui a constaté que le lieu de travail du salarié était

contractuellement fixé à Paris, sans relever d'éléments dont il serait résulté que le lieu habituel d'exécution du contrat de travail n'aurait pas été la France, n'a pas donné de base légale à sa décision (...)".

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

## **Soc., 13 oct. 2016, n° 15-16872 [Conv. Rome]**

Pourvoi n° 15-16872

Motifs : "Vu l'article 6 § 2 de la convention de Rome sur la loi applicable aux obligations contractuelles ;

Attendu qu'il résulte de l'article 6, paragraphe 2, de la convention de Rome sur la loi applicable aux obligations contractuelles, qu'à défaut de choix d'une loi exercé par les parties, le contrat de travail est régi par la loi du pays où le travailleur, en exécution du contrat de travail, accomplit habituellement son travail, 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; que, dans son arrêt du 12 septembre 2013 (CJUE, Schlecker, aff. C-64/12), la Cour de justice de l'Union européenne a jugé qu'il appartient à la juridiction de renvoi de procéder à la détermination de la loi applicable au contrat en se référant aux critères de rattachement définis à l'article 6, paragraphe 2, premier membre de phrase, de la convention de Rome, et en particulier au critère du lieu d'accomplissement habituel du travail, visé à ce paragraphe 2, sous a), que, toutefois, en vertu du dernier membre de phrase de ce même paragraphe, lorsqu'un contrat est relié de façon plus étroite à un État autre que celui de l'accomplissement habituel du travail, il convient d'écarter la loi de l'État d'accomplissement du travail et d'appliquer celle de cet autre État ; qu'à cette fin, la juridiction de renvoi doit tenir compte de l'ensemble des éléments qui caractérisent la relation de travail et apprécier celui ou ceux qui, selon elle, sont les plus significatifs, que le juge appelé à statuer sur un cas concret ne saurait cependant automatiquement déduire que la règle énoncée à l'article 6, paragraphe 2, sous a), de la convention de Rome doit être écartée du seul fait que, par leur nombre, les autres circonstances pertinentes, en dehors du lieu de travail effectif, désignent un autre pays ;

Attendu que, pour déclarer la loi française applicable au contrat de travail, la cour d'appel retient que l'objet de l'association est de dispenser une instruction en français, que son mode de fonctionnement lui impose l'homologation de l'établissement par le ministère de l'éducation nationale, que la nomination du chef d'établissement est assurée par l'agence pour l'enseignement français à l'étranger, que de nombreux collègues exercent les mêmes fonctions sous le régime des expatriés ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants, alors qu'elle avait constaté que la salariée,

engagée directement en Inde, accomplissait exclusivement son travail à Delhi, que les contrats de travail étaient rédigés en langue française ou anglaise, qu'ils contenaient des références à la monnaie locale, que les bulletins de paie étaient établis à Delhi en roupie ou en euros et que la salariée ne démontrait pas acquitter ses impôts en France, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé le texte susvisé ; (...)"

**Mots-Clefs:** Contrat de travail

Loi applicable

Lieu d'exercice habituel du travail

Clause d'exception

Langue

Impôt

Convention de Rome

**Doctrine:**

JCP S 2016, 1406, note P. Coursier

## **Soc., 5 nov. 2014, n° 13-18510 [Conv. Rome]**

Pourvoi n° 13-18510

Motifs : "Mais attendu selon l'article 6, paragraphe 2, de la Convention de Rome du 19 juin 1980, applicable en la cause, qu'à défaut de choix exercé conformément à l'article 3, le contrat de travail est régi, a) par la loi du pays où le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail, même s'il est détaché à titre temporaire dans un autre pays, 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 ;

Et attendu qu'ayant relevé que M. X... avait été détaché en France et qu'il n'y avait pas accompli habituellement son travail, la cour d'appel en a exactement déduit, (...), que le contrat de travail n'était pas régi par la loi française ; (...)"

**Mots-Clefs:** Contrat de travail

Lieu d'exercice habituel du travail

Loi applicable

## **Soc., 21 mai 2014, n° 13-11396 [Conv. Rome]**

Pourvois joints n° 13-11396 et 13-11694

Motifs : "Attendu, (...), que la cour d'appel a constaté au regard des dispositions de la convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles entre les parties à un contrat de travail, qu'à l'issue de la rupture de son contrat de travail initial en France au cours de l'été 2000, le salarié a accompli durant plus de cinq ans son travail aux Etats-Unis dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée sans le choix d'un détachement temporaire, ni celui de la détermination d'une loi particulière applicable aux relations entre les parties ; qu'en l'état de ces constatations, elle a pu décider qu'en l'absence de choix, par les parties, de la loi applicable, le contrat de travail du salarié était régi par la loi américaine du fait du lieu d'exécution habituel du contrat de travail aux Etats-Unis".

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

**Doctrine:**  
Rev. crit. DIP 2015. 594, note F. Jault-Seseke

## **Soc., 11 avr. 2012, n° 11-17096 et 11-17097 [Conv. Rome]**

Pourvoi n° 11-17096, 11-17097

Motifs : "Attendu (...) que la Cour de justice de l'Union européenne a jugé (CJUE, 15 mars 2011, Z..., aff. C-29/ 10) que, compte tenu de l'objectif poursuivi par l'article 6 de la Convention de Rome, il y a lieu de constater que le critère du pays où le travailleur " accomplit habituellement son travail ", édicté au paragraphe 2, sous a), de celui-ci, doit être interprété de façon large, alors que le critère du siège de " l'établissement qui a embauché le travailleur ", prévu au paragraphe 2, sous b), du même article, devrait s'appliquer lorsque le juge saisi n'est pas en mesure de déterminer le pays d'accomplissement habituel du travail, et qu'il découle de ce qui précède que le critère contenu à l'article 6, paragraphe 2, sous a), de la Convention de Rome a vocation à s'appliquer également dans une hypothèse où le travailleur exerce ses activités dans plus d'un Etat contractant, lorsqu'il est possible, pour la juridiction saisie, de déterminer l'Etat avec lequel le travail présente un rattachement significatif ;

Et attendu qu'ayant constaté que les salariés affectés à l'activité de transport aérien de l'employeur avaient le centre effectif de leur activité professionnelle à l'aéroport de Vatry, lequel était la base à partir de laquelle les salariés commençaient et terminaient toutes leurs prestations de travail et où ils assuraient les tâches administratives et les jours d'astreinte, peu important que des cycles de rotations les aient conduits dans différents pays du globe, la cour d'appel a décidé à bon droit que la loi applicable aux contrats de travail en cause est la loi française, même si les planning de vols adressés aux pilotes étaient établis en Grande-Bretagne où était aussi situé le lieu d'entraînement sur simulateur".

**Mots-Clefs:** Convention de Rome  
Contrat de travail

Loi applicable

Lieu d'exercice habituel du travail

**Doctrine:**

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

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

D. 2012. 1068

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

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

## **Soc., 28 mars 2012, n° 10-17503 [Conv. Rome]**

Pourvoi n° 10-17503

Motifs : "(...) attendu qu'ayant constaté que le salarié accomplissait habituellement son travail en France et retenu que le contrat de travail ne présentait pas de liens plus étroits avec la Principauté de Monaco [même si l'employeur faisait valoir que la prestation de travail était accomplie par le salarié aussi bien à Monaco qu'en France, que l'établissement d'embauche était situé à Monaco, où le contrat avait été conclu, où le salaire était versé et le salarié pris en charge par les organismes sociaux], la cour d'appel en a exactement déduit que la loi française était applicable au contrat".

**Mots-Clefs:** Convention de Rome

Contrat de travail

Loi applicable

Lieu d'exercice habituel du travail

# Soc., 28 mars 2012, n° 11-12778 [Conv. Rome]

Pourvoi n° 11-12778

Motifs : "Mais attendu, d'abord, qu'examinant l'ensemble des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis la cour d'appel a pu décider, sans exiger que le choix de la loi applicable soit matérialisé par écrit, qu'il ne résultait ni du contrat de travail ni de façon certaine des circonstances de la cause que les parties aient entendu choisir une loi déterminée pour régir leurs relations de travail ;

Attendu, ensuite, qu'ayant constaté que le lieu habituel du travail était la Chine où l'employeur disposait d'un établissement stable doté des équipements nécessaires et où travaillaient plusieurs salariés, elle en a, à bon droit, déduit que la loi chinoise était applicable au titre de l'article 6 § 2 de la convention de Rome."

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

**Doctrine:**

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

Rev. crit. DIP 2012. 587, note S. Corneloup

# Soc., 28 mars 2012, n° 11-12779 [Conv. Rome]

Pourvoi n° 11-12779

Motifs : "Mais attendu, d'abord, qu'examinant l'ensemble des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis la cour d'appel a pu décider, sans exiger que le choix de la loi applicable soit matérialisé par écrit, qu'il ne résultait ni du contrat de travail ni de façon certaine des circonstances de la cause que les parties aient entendu choisir une loi déterminée pour régir leurs relations de travail ;

Attendu, ensuite, qu'ayant constaté que le lieu habituel du travail était la Chine où l'employeur disposait d'un établissement stable doté des équipements nécessaires et où travaillaient plusieurs salariés, elle en a, à bon droit, déduit que la loi chinoise était applicable au titre de

l'article 6 paragraphe 2, de la convention de Rome".

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

## **Soc., 8 fév. 2012, n° 10-28537 [Conv. Rome]**

Pourvoi n° 10-28537

Motif : "Attendu, ensuite, que la cour d'appel a constaté que le salarié a été engagé à compter du 1er octobre 1989 par la société de droit américain SG Securities Corporation sise à New York par contrat de travail verbal dans les conditions rappelées dans le memorandum en date du 16 mai 1991 ; que la relation de travail s'est poursuivie sans que les parties conviennent ultérieurement de dispositions spécifiques sur le choix de la loi régissant la relation de travail ; que l'employeur de M. X... est devenu la société de droit américain SG Cowen à la suite de l'apport au sein de cette société des actifs de la société Cowen & Co par la Société générale ; que le salarié ne conteste pas qu'il a accompli habituellement son travail sur le territoire américain de la date de son engagement jusqu'à la rupture de son contrat de travail survenue le 20 décembre 2001 ; qu'il a résidé de façon continue dans la ville de New York ; qu'il s'est toujours acquitté du paiement des impôts et taxes afférents aux revenus tirés de son activité salariée auprès des services américains ; que c'est la société SG Cowen qui a procédé à la rupture de la relation de travail comme l'établit le document rempli le 18 janvier 2002 ; qu'en l'état de ces constatations, elle a pu décider qu'en l'absence de choix, par les parties, de la loi applicable, le contrat de travail du salarié était régi par la loi de l'Etat de New York en tant que loi du lieu d'exécution habituel du travail ; qu'elle a ainsi légalement justifié sa décision".

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

**Doctrine:** Rev. crit. 2012. 576, note F. Jault-Seseke

JCP S 2012, n° 1270, note J.-Ph. Tricoit

Dr. soc. 2012. 995, obs. B. Gauriau

## **Soc., 18 janv. 2011, n° 09-43190 [Conv. Rome]**

Motifs : "Vu l'article 6, paragraphe 2, de la Convention de Rome du 19 juin 1980 (...)

Attendu que pour dire que la loi française est applicable à la rupture du contrat de travail, la cour d'appel a retenu que l'article 6 de la convention de Rome doit être appliqué au regard du contrat en cause, conclu à durée déterminée pour une durée d'un an, peu important les missions de même nature accomplies par M. X... pendant des périodes antérieures, qu'il est constant que dans le cadre de ce contrat de travail, il a accompli son travail de façon exclusive en France, sur le site Airbus de Toulouse, et qu'il s'ensuit que par application de l'article 6 § 2 a), le contrat est régi par la loi française ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants, alors qu'elle avait relevé que M. X... avait été détaché par une entreprise établie en Grande-Bretagne pour être mis temporairement à la disposition d'une société qui exerçait son activité en France, ce dont elle aurait dû déduire qu'il n'y avait pas accompli habituellement son travail, la cour d'appel a violé par fausse application l'article 6 § 2 a) de la Convention de Rome du 19 juin 1980."

**Mots-Clefs:** Contrat de travail

Loi applicable

Lieu d'exercice habituel du travail

**Doctrine:**

RDC 2011. 1289, note P. Deumier

Rev. crit. DIP 2011. 444, note F. Jault-Seseke

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

Dr. soc. 2011. 336, obs. J.-Ph. Lhernould

Daloz actualité, 18 fév. 2011, obs. B. Inès

JCP S 2011. 1309, obs. J.-Ph. Tricoit

Europe 2011. Chron. 4, obs. F. Baron

Imprimé depuis Lynxlex.com