

ARRÊT DE LA COUR (grande chambre)

15 mars 2011

«Convention de Rome sur la loi applicable aux obligations contractuelles – Contrat de travail – Choix des parties – Dispositions impératives de la loi applicable à défaut de choix – Détermination de cette loi – Notion de pays où le travailleur ‘accomplit habituellement son travail’ – Travailleur accomplissant son travail dans plus d’un État contractant»

Dans l’affaire C-29/10,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre du premier protocole du 19 décembre 1988 concernant l’interprétation par la Cour de justice des Communautés européennes de la convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles, introduite par la cour d’appel de Luxembourg (Luxembourg), par décision du 13 janvier 2010, parvenue à la Cour le 18 janvier 2010, dans la procédure

Heiko Koelzsch

contre

État du Grand-Duché de Luxembourg,

LA COUR (grande chambre),

composée de M. V. Skouris, président, MM. A. Tizzano, J. N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts et J.-C. Bonichot, présidents de chambre, MM. A. Borg Barthet, M. Ilešič, J. Malenovský, U. Lõhmus, M^{mes} P. Lindh et C. Toader (rapporteur), juges,

avocat général: M^{me} V. Trstenjak,

greffier: M^{me} R. Şereş, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l’audience du 26 octobre 2010,

considérant les observations présentées:

- pour M. Koelzsch, par M^e P. Goergen, avocat,
- pour l’État du Grand-Duché de Luxembourg, par M^{es} G. Neu et A. Corre, avocats,
- pour le gouvernement hellénique, par M^{me} T. Papadopoulou et M. K. Georgiadis, en qualité d’agents,
- pour la Commission européenne, par M^{me} A.-M. Rouchaud-Joët et M. M. Wilderspin, en qualité d’agents,

ayant entendu l’avocat général en ses conclusions à l’audience du 16 décembre 2010,

rend le présent

Arrêt

- 1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de 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 (JO 1980, L 266, p. 1, ci-après la «convention de Rome»), lequel concerne les contrats individuels de travail.
- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'une action en responsabilité engagée par M. Koelzsch contre l'État du Grand-Duché de Luxembourg et fondée sur une prétendue violation de ladite disposition de la convention de Rome par les autorités judiciaires de cet État. Ces autorités avaient été appelées à juger d'une action en dommages et intérêts engagée par le requérant au principal contre l'entreprise de transport international Ove Ostergaard Luxembourg SA, anciennement Gasa Spedition Luxembourg (ci-après «Gasa»), établie à Luxembourg, avec laquelle il avait conclu un contrat de travail.

Le cadre juridique

Les règles sur la loi applicable aux obligations contractuelles et sur la compétence judiciaire en matière civile et commerciale

La convention de Rome

- 3 L'article 3, paragraphe 1, de la convention de Rome stipule:

«Le contrat est régi par la loi choisie par les parties. Ce choix doit être exprès ou résulter de façon certaine des dispositions du contrat ou des circonstances de la cause. Par ce choix, les parties peuvent désigner la loi applicable à la totalité ou à une partie seulement de leur contrat.»
- 4 L'article 6 de la convention de Rome, intitulé «Contrat individuel de travail», prévoit:

«1. Nonobstant les dispositions de l'article 3, 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.

2. Nonobstant les dispositions de l'article 4 et 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, 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.»

- 5 Le premier protocole concernant l'interprétation par la Cour de justice des Communautés européennes de la convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles, ouverte à la signature à Rome le 19 juin 1980 (JO 1998, C 27, p. 47, ci-après le «premier protocole concernant l'interprétation de la convention de Rome»), dispose à son article 2:

«Toute juridiction visée ci-après a la faculté de demander à la Cour de justice de statuer à titre préjudiciel sur une question soulevée dans une affaire pendante devant elle et portant sur l'interprétation des dispositions que comportent les instruments mentionnés à l'article 1^{er}, lorsqu'elle estime qu'une décision sur ce point est nécessaire pour rendre son jugement:

[...]

- b) les juridictions des États contractants lorsqu'elles statuent en appel.»

Le règlement (CE) n° 593/2008

- 6 Le règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil, du 17 juin 2008, sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I) (JO L 177, p. 6), a remplacé la convention de Rome. Ce règlement s'applique aux contrats conclus à compter du 17 décembre 2009.

- 7 L'article 8 du règlement n° 593/2008, intitulé «Contrats individuels de travail», énonce:

«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.

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.

3. Si la loi applicable ne peut être déterminée sur la base du paragraphe 2, le contrat est régi par la loi du pays dans lequel est situé l'établissement qui a embauché le travailleur.

4. S'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat présente des liens plus étroits avec un autre pays que celui visé au paragraphe 2 ou 3, la loi de cet autre pays s'applique.»

La convention de Bruxelles

- 8 La convention de Bruxelles du 27 septembre 1968 concernant la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (JO 1972, L 299, p. 32), telle que modifiée par la convention du 29 novembre 1996 relative à l'adhésion de la République d'Autriche, de la République de Finlande et du Royaume de Suède (JO 1997, C 15, p. 1, ci-après la «convention de Bruxelles»), dispose à son article 5:

«Le défendeur domicilié sur le territoire d'un État contractant peut être attiré, dans un autre État contractant,

- 1) en matière contractuelle, devant le tribunal du lieu où l'obligation qui sert de base à la demande a été ou doit être exécutée; en matière de contrat individuel de travail, ce lieu est celui où le travailleur accomplit habituellement son travail; lorsque le travailleur n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays, l'employeur peut être également attrait devant le tribunal du lieu où se trouve ou se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur.

[...]»

Le règlement (CE) n° 44/2001

- 9 Le règlement (CE) n° 44/2001 du Conseil, du 22 décembre 2000, concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (JO 2001, L 12, p. 1), a remplacé la convention de Bruxelles.

- 10 L'article 19 du règlement n° 44/2001 dispose:

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

- 1) devant les tribunaux de l'État membre où il a son domicile, ou
- 2) dans un autre État membre:
 - a) devant le tribunal du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail ou devant le tribunal du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail, ou
 - b) lorsque le travailleur n'accomplit pas ou n'a pas accompli habituellement son travail dans un même pays, devant le tribunal du lieu où se trouve ou se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur.»

Les droits nationaux

- 11 La loi luxembourgeoise du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel (*Mémorial A 1979, n° 45, p. 948*) prévoit à son article 34 (1):

«Pendant la durée de leur mandat, les membres titulaires et suppléants des différentes délégations du personnel ne peuvent être licenciés; le licenciement notifié par l'employeur à un délégué du personnel doit être considéré comme nul et non avenu.»

- 12 La loi allemande sur la protection contre le licenciement (*Kündigungsschutzgesetz*) énonce à son article 15, paragraphe 1:

«Le licenciement d'un membre d'un comité d'entreprise [...] est illégal, à moins que certains faits n'autorisent l'employeur à procéder au licenciement pour un motif sérieux sans observer le délai de préavis, et que l'autorisation requise en vertu de l'article 103 de la loi sur l'organisation des entreprises [*Betriebsverfassungsgesetz*] a été donnée ou remplacée par une décision judiciaire. Après l'expiration de la durée du mandat, est illégal le licenciement d'un membre d'un comité d'entreprise, d'un délégué [...], à moins que certains faits n'autorisent l'employeur à procéder au licenciement pour un motif sérieux sans observer de délai de préavis; ces dispositions ne sont pas applicables lorsque la cessation de la qualité de membre repose sur une décision judiciaire.

Après la fin du mandat, le licenciement est interdit pour une durée d'un an.»

Le litige au principal et la question préjudicielle

- 13 Par un contrat de travail signé à Luxembourg le 16 octobre 1998, M. Koelzsch, chauffeur de poids lourds, domicilié à Osnabrück (Allemagne), a été embauché comme chauffeur international par Gasa. Ce contrat contient une clause qui renvoie à la loi luxembourgeoise du 24 mai 1989 sur le contrat de travail (*Mémorial A 1989*, n° 35, p. 612) ainsi qu'une clause attribuant la compétence exclusive aux juridictions de cet État.
- 14 Gasa est une filiale de la société de droit danois Gasa Odense Blomster amba. Son objet consiste dans le transport de fleurs et d'autres plantes à partir d'Odense (Danemark), vers des destinations sises pour la plupart en Allemagne, mais aussi dans d'autres pays européens, au moyen de camions stationnés en Allemagne, notamment à Kassel, à Neukirchen/Vluyn et à Osnabrück. Dans ce dernier État membre, Gasa ne dispose pas de siège social ni de bureaux. Les camions sont immatriculés au Luxembourg et les chauffeurs sont affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise.
- 15 À la suite de l'annonce de la restructuration de Gasa et de la réduction de l'activité des moyens de transport partant d'Allemagne, les salariés de cette entreprise ont créé le 13 janvier 2001, dans cet État, une délégation du personnel («Betriebsrat») dont M. Koelzsch a été élu, le 5 mars 2001, membre suppléant.
- 16 Par courrier du 13 mars 2001, le directeur de Gasa a résilié le contrat de travail de M. Koelzsch avec effet au 15 mai 2001.

L'action en annulation contre le licenciement et le recours en dommages et intérêts contre Gasa

- 17 Le requérant a tout d'abord attaqué la décision de licenciement en Allemagne, devant le Arbeitsgericht Osnabrück, qui, par un jugement du 4 juillet 2001, s'est déclarée incompétente ratione loci. M. Koelzsch a alors interjeté appel de ce jugement devant le Landesarbeitsgericht Osnabrück, mais l'appel a été rejeté.
- 18 Ensuite, par requête du 24 juillet 2002, M. Koelzsch a assigné Ove Ostergaard Luxembourg SA, venant aux droits de Gasa, devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins d'obtenir la condamnation de celle-ci au paiement tant de dommages et intérêts pour licenciement abusif que d'une indemnité compensatoire de préavis et d'arriérés de salaire. Il a soutenu que, nonobstant le choix du droit luxembourgeois en tant que lex contractus, les dispositions impératives de droit allemand qui protègent les membres de la délégation du personnel («Betriebsrat») seraient applicables au litige, au sens de l'article 6, paragraphe 1, de la convention de Rome, car le droit allemand serait la loi du contrat en l'absence de choix des parties. Dès lors, son licenciement serait irrégulier puisque l'article 15 de la loi allemande sur la protection contre le licenciement interdirait le licenciement des membres dudit «Betriebsrat» et, selon la jurisprudence du Bundesarbeitsgericht (tribunal fédéral du travail), cette interdiction s'étendrait aux membres suppléants.
- 19 Dans son arrêt du 4 mars 2004, le tribunal du travail de Luxembourg a considéré que le litige était soumis uniquement au droit luxembourgeois et a, en conséquence, appliqué notamment la loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel.

- 20 Ce jugement a été confirmé sur le fond par l'arrêt de la cour d'appel de Luxembourg du 26 mai 2005, celle-ci ayant par ailleurs considéré comme nouvelle, et donc irrecevable, la demande de M. Koelzsch de voir appliquer ladite loi allemande à l'intégralité de ses prétentions. La Cour de cassation de Luxembourg a également rejeté le pourvoi dirigé contre cette décision par un arrêt du 15 juin 2006.

Le recours en responsabilité contre l'État pour violation de la convention de Rome par les autorités judiciaires

- 21 Cette première procédure devant les juridictions luxembourgeoises étant définitivement close, M. Koelzsch a présenté, le 1^{er} mars 2007, un recours en indemnité contre l'État du Grand-Duché de Luxembourg sur le fondement de l'article 1^{er}, premier alinéa, de la loi du 1^{er} septembre 1988 relative à la responsabilité civile de l'État et des collectivités publiques (*Mémorial* A 1988, n° 51, p. 1000) en invoquant le fonctionnement défectueux des services judiciaires de celui-ci.
- 22 M. Koelzsch soutenait notamment que lesdites décisions judiciaires avaient violé l'article 6, paragraphes 1 et 2, de la convention de Rome, en déclarant non applicable à son contrat de travail les dispositions impératives de la loi allemande sur à la protection contre le licenciement et en rejetant sa demande de saisir la Cour de justice d'une question préjudicielle afin de voir préciser, au regard des éléments de l'espèce, le critère du lieu d'exécution habituelle du travail.
- 23 Par un jugement du 9 novembre 2007, le tribunal d'arrondissement de Luxembourg (Luxembourg) a déclaré le recours recevable, mais non fondé. En ce qui concerne, en particulier, la question de la détermination de la loi applicable, ce tribunal a relevé que les juridictions saisies du litige entre M. Koelzsch et son employeur ont considéré, à juste titre, que les parties au contrat de travail avaient désigné la loi luxembourgeoise comme étant le droit applicable, de sorte que l'article 6, paragraphe 2, de la convention de Rome n'était pas à prendre en considération. En outre, il a relevé que les institutions de représentation du personnel sont régies par les dispositions impératives du pays du siège de l'employeur.
- 24 Le 17 juin 2008, M. Koelzsch a fait appel de ce jugement devant la juridiction de renvoi.
- 25 La cour d'appel de Luxembourg considère que la critique de l'appelant quant à l'interprétation de l'article 6, paragraphe 1, de la convention de Rome par les juridictions luxembourgeoises n'apparaît pas comme étant dénuée de tout fondement, car celles-ci n'auraient pas déterminé la loi applicable, en l'absence de choix des parties, sur la base de cette disposition.
- 26 Elle relève que, si le droit luxembourgeois est à considérer comme la loi applicable au contrat en l'absence de choix des parties, il n'est pas nécessaire de procéder à la comparaison entre cette loi et les dispositions de la loi allemande invoquée par le requérant pour établir laquelle est la plus favorable au travailleur, au sens de l'article 6, paragraphe 1, de la convention de Rome. Par contre, si cette dernière loi est à considérer comme la loi applicable à défaut de choix des parties, le caractère impératif des règles établies par le droit luxembourgeois en matière de licenciement ne devrait pas empêcher l'application du droit allemand sur la protection spéciale des membres de la délégation du personnel contre le licenciement.

- 27 À cet égard, selon la juridiction de renvoi, les critères de rattachement prévus à l'article 6, paragraphe 2, de la convention de Rome, notamment celui du pays d'exécution habituelle du travail, ne permettent pas, contrairement à la solution retenue par le tribunal d'arrondissement de Luxembourg dans son jugement, d'écarter d'emblée la loi allemande en tant que *lex contractus*.
- 28 La juridiction de renvoi estime qu'un souci de cohérence incite à interpréter la notion de «loi du pays où le travailleur accomplit habituellement son travail», figurant à l'article 6, paragraphe 2, sous a), de la convention de Rome, à la lumière de celle énoncée à l'article 5, paragraphe 1, de la convention de Bruxelles et en tenant compte de la formulation utilisée à l'article 19 du règlement n° 44/2001 ainsi qu'à l'article 8 du règlement n° 593/2008, qui font référence non seulement au pays d'accomplissement du travail, mais également à celui à partir duquel le travailleur exerce ses activités.
- 29 Compte tenu de ces considérations, la cour d'appel de Luxembourg a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante:
- «Est-ce que la règle de conflit définie à [...] l'article 6, paragraphe 2, sous a), [de la convention de Rome] énonçant que le contrat de travail est régi par la loi du pays où le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail, doit être interprétée en ce sens que, dans l'hypothèse où le travailleur exécuterait la prestation de travail dans plusieurs pays, mais reviendrait systématiquement dans l'un d'entre eux, ce pays doit être considéré comme étant celui où le travailleur accomplit habituellement son travail?»

Sur la question préjudicielle

- 30 La question ayant été posée par une juridiction d'appel, la Cour est compétente pour se prononcer sur la demande de décision préjudicielle, en vertu du premier protocole concernant l'interprétation de la convention de Rome, entré en vigueur le 1^{er} août 2004.
- 31 Pour répondre à la question posée, il y a lieu d'interpréter la règle prévue à l'article 6, paragraphe 2, sous a), de la convention de Rome et notamment le critère du pays où le travailleur «accomplit habituellement son travail».
- 32 À cet égard, 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).
- 33 En outre, une telle interprétation ne doit pas faire abstraction de celle relative aux critères prévus à l'article 5, point 1, de la convention de Bruxelles lorsqu'ils fixent les règles de détermination de la compétence juridictionnelle pour les mêmes matières et édictent des notions similaires. En effet, il découle du préambule de la convention de Rome que celle-ci a été conclue afin de poursuivre, dans le domaine du droit international privé, l'œuvre d'unification juridique amorcée par l'adoption de la convention de Bruxelles (voir arrêt du 6 octobre 2009, *ICF*, C-133/08, Rec. p. I-9687, point 22).

- 34 S'agissant du contenu de l'article 6 de la convention de Rome, il convient de rappeler qu'il fixe des règles de conflit spéciales relatives aux contrats individuels de travail. Ces règles dérogent à celles de caractère général prévues aux articles 3 et 4 de cette convention, portant respectivement sur la liberté de choix de la loi applicable et sur les critères de détermination de celle-ci en l'absence d'un tel choix.
- 35 L'article 6, paragraphe 1, de ladite convention limite la liberté de choix de la loi applicable. Il prévoit que les parties au contrat ne peuvent pas, par leur accord, exclure l'application des dispositions impératives du droit qui régirait le contrat en l'absence d'un tel choix.
- 36 L'article 6, paragraphe 2, de la même convention édicte des critères de rattachement spécifiques qui sont soit celui du pays où le travailleur «accomplit habituellement son travail» [sous a)], soit, en l'absence d'un tel lieu, celui du siège de «l'établissement qui a embauché le travailleur» [sous b)]. En outre, ce paragraphe prévoit que ces deux critères de rattachement ne sont pas applicables lorsqu'il 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.
- 37 Dans sa décision de renvoi, la cour d'appel de Luxembourg cherche à savoir, en substance, lequel des deux premiers critères est applicable au contrat de travail en cause dans le litige au principal.
- 38 Selon l'État du Grand-Duché de Luxembourg, il ressort de la lettre de l'article 6 de la convention de Rome que l'hypothèse visée par la question préjudicielle, qui concerne le travail dans le secteur du transport, est celle à laquelle se réfère le critère énoncé au paragraphe 2, sous b), de cet article 6. Admettre l'application à un tel contrat de la règle de rattachement prévue au paragraphe 2, sous a), dudit article 6 reviendrait à vider de son sens la disposition dudit paragraphe 2, sous b), qui vise précisément le cas où le travailleur n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays.
- 39 En revanche, selon le requérant au principal, le gouvernement hellénique et la Commission, il ressort de la jurisprudence de la Cour relative à l'article 5, point 1, de la convention de Bruxelles que l'interprétation systématique du critère du lieu où le travailleur «accomplit habituellement son travail» conduit à permettre l'application de cette règle également dans des hypothèses où la prestation de travail est effectuée dans plusieurs États membres. En particulier, ils relèvent que, aux fins de la détermination concrète de ce lieu, la Cour a fait référence au lieu à partir duquel le travailleur s'acquitte principalement de ses obligations envers son employeur (arrêt *Mulox IBC*, précité, points 21 à 23) ou bien au lieu dans lequel il a établi le centre effectif de ses activités professionnelles (arrêt du 9 janvier 1997, *Rutten*, C-383/95, Rec. p. I-57, point 23), ou, en l'absence d'un bureau, au lieu où le travailleur accomplit la majeure partie de son travail (arrêt du 27 février 2002, *Weber*, C-37/00, Rec. p. I-2013, point 42).
- 40 À cet égard, il ressort du rapport concernant la convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles, par MM. Giuliano et Lagarde (JO 1980, C 282, p. 1), que l'article 6 de celle-ci a été conçu pour «donner une réglementation plus appropriée dans des matières où les intérêts d'un des contractants ne se posent pas sur le même plan que ceux de l'autre et d'assurer [ainsi] une protection adéquate à la partie qui est à considérer, d'un point de vue socio-économique, comme la plus faible dans la relation contractuelle».

- 41 La Cour s'est inspirée également de ces principes dans l'interprétation des règles de compétence relatives à ces contrats qui sont fixées par la convention de Bruxelles. Elle a en effet jugé que, dans une hypothèse où, comme dans l'affaire au principal, le travailleur exerce ses activités professionnelles dans plus d'un État contractant, il importe de tenir dûment compte du souci d'assurer une protection adéquate au travailleur en tant que partie contractante la plus faible (voir, en ce sens, arrêts Rutten, précité, point 22, et du 10 avril 2003, Pugliese, C-437/00, Rec. p. I-3573, point 18).
- 42 Il s'ensuit que, dans la mesure où l'objectif de l'article 6 de la convention de Rome est d'assurer une protection adéquate au travailleur, cette disposition doit être lue comme garantissant l'applicabilité de la loi de l'État dans lequel il exerce ses activités professionnelles plutôt que celle de l'État du siège de l'employeur. En effet, c'est dans le premier État que le travailleur exerce sa fonction économique et sociale et, ainsi qu'il a été souligné par M^{me} l'avocat général au point 50 de ses conclusions, que l'environnement professionnel et politique influence l'activité de travail. Dès lors, le respect des règles de protection du travail prévues par le droit de ce pays doit, dans la mesure du possible, être garanti.
- 43 Ainsi, 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.
- 44 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, telle que celle en cause dans le litige au principal, où le travailleur exerce ses activités dans plus d'un État contractant, lorsqu'il est possible, pour la juridiction saisie, de déterminer l'État avec lequel le travail présente un rattachement significatif.
- 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.
- 46 Par ailleurs, cette interprétation se concilie également avec le libellé de la nouvelle disposition sur les règles de conflit relatives aux contrats individuels de travail, introduite par le règlement n° 593/2008, qui n'est pas applicable en l'espèce *ratione temporis*. En effet, selon l'article 8 de ce règlement, 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. Cette loi reste applicable également lorsque le travailleur accomplit des prestations temporairement dans un autre État. En outre, ainsi que l'indique le vingt-troisième considérant de ce règlement, l'interprétation de cette disposition doit être inspirée des principes du *favor laboratoris* car les parties les plus faibles au contrat doivent être protégées «par des règles de conflit plus favorables».

- 47 Il ressort de ce qui précède que la juridiction de renvoi doit interpréter de manière large le critère de rattachement édicté à l'article 6, paragraphe 2, sous a), de la convention de Rome pour établir si le requérant au principal a accompli habituellement son travail dans l'un des États contractants et pour déterminer lequel d'entre eux.
- 48 À cette fin, en considération de la nature du travail dans le secteur du transport international, tel que celui en cause dans l'affaire au principal, la juridiction de renvoi, ainsi que l'a suggéré M^{me} l'avocat général aux points 93 à 96 de ses conclusions, doit tenir compte de l'ensemble des éléments qui caractérisent l'activité du travailleur.
- 49 Elle doit 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 les outils de travail. Elle doit également vérifier quels sont les lieux où le transport est principalement effectué, les lieux de déchargement de la marchandise ainsi que le lieu où le travailleur rentre après ses missions.
- 50 Dans ces conditions, il y a lieu de répondre à la question posée que l'article 6, paragraphe 2, sous a), de la convention de Rome 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.

Sur les dépens

- 51 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens. Les frais exposés pour soumettre des observations à la Cour, autres que ceux desdites parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

Par ces motifs, la Cour (grande chambre) dit pour droit:

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.

Signatures

ARRÊT DE LA COUR (quatrième chambre)

15 décembre 2011

«Convention de Rome sur la loi applicable aux obligations contractuelles – Contrat de travail – Choix des parties – Dispositions impératives de la loi applicable à défaut de choix – Détermination de cette loi – Travailleur accomplissant son travail dans plus d'un État contractant»

Dans l'affaire C-384/10,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre du premier protocole du 19 décembre 1988 concernant l'interprétation par la Cour de justice des Communautés européennes de la convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles, introduite par le Hof van Cassatie (Belgique), par décision du 7 juin 2010, parvenue à la Cour le 29 juillet 2010, dans la procédure

Jan Voogsgeerd

contre

Navimer SA,

LA COUR (quatrième chambre),

composée de M. J.-C. Bonichot, président de chambre, M. L. Bay Larsen et M^{me} C. Toader (rapporteur), juges,

avocat général: M^{me} V. Trstenjak,

greffier: M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées:

- pour M. Voogsgeerd, par M^e W. van Eeckhoutte, advocaat,
- pour le gouvernement belge, par M^{me} L. Van den Broeck, en qualité d'agent,
- pour le gouvernement néerlandais, par M^{me} C. Wissels, en qualité d'agent,
- pour la Commission européenne, par MM. R. Troosters et M. Wilderspin, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 8 septembre 2011,

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 6 de la convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles, ouverte à la signature à Rome le 19 juin 1980 (JO 1980, L 266, p. 1, ci-après la «convention de Rome»), lequel concerne les contrats individuels de travail.

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M. Voogsgeerd, demeurant à Zandvoort (Pays-Bas), à Navimer SA (ci-après «Navimer»), entreprise établie à Mertert (Luxembourg), au sujet du paiement d'une indemnité de licenciement à M. Voogsgeerd pour rupture du contrat de travail qu'il avait conclu avec cette entreprise.

Le cadre juridique

Les règles sur la loi applicable aux obligations contractuelles

3 L'article 1^{er} de la convention de Rome prévoit, à son paragraphe 1:

«Les dispositions de la présente convention sont applicables, dans les situations comportant un conflit de lois, aux obligations contractuelles.»

4 L'article 3, paragraphe 1, de la convention de Rome énonce:

«Le contrat est régi par la loi choisie par les parties. Ce choix doit être exprès ou résulter de façon certaine des dispositions du contrat ou des circonstances de la cause. Par ce choix, les parties peuvent désigner la loi applicable à la totalité ou à une partie seulement de leur contrat.»

5 L'article 4, paragraphe 1, de cette convention dispose:

«Dans la mesure où la loi applicable au contrat n'a pas été choisie conformément aux dispositions de l'article 3, le contrat est régi par la loi du pays avec lequel il présente les liens les plus étroits. [...]»

6 L'article 6 de la convention de Rome prévoit:

«1. Nonobstant les dispositions de l'article 3, 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.

2. Nonobstant les dispositions de l'article 4 et 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, 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.»

Les droits nationaux

7 L'article 80, paragraphe 2, de la loi luxembourgeoise du 9 novembre 1990, ayant pour objet la création d'un registre public maritime luxembourgeois (*Mémorial A* 1990, p. 808), prévoit:

«La résiliation du contrat de travail maritime ouvre droit, si elle est abusive, à des dommages et intérêts.

Est abusif et constitue un acte socialement et économiquement anormal le licenciement qui est contraire à la loi et/ou qui n'est pas fondé sur des motifs réels et sérieux.

L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail maritime doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation.

Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le marin, son mandataire ou son organisation syndicale.»

8 L'article 39 de la loi belge du 3 juillet 1978, sur les contrats de travail (*Belgisch Staatsblad*, 22 août 1978), énonce:

«Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux articles 59, 82, 83, 84 et 115 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.»

Le litige au principal et les questions préjudicielles

9 Le 7 août 2001, M. Voogsgeerd a conclu, auprès du siège de Naviglobe NV (ci-après «Naviglobe»), entreprise établie à Anvers (Belgique), un contrat de travail à durée indéterminée avec Navimer. Les parties ont choisi le droit luxembourgeois en tant que loi applicable à ce contrat.

10 Au cours de la période allant du mois d'août de l'année 2001 au mois d'avril de l'année 2002, M. Voogsgeerd a servi en tant que chef mécanicien à bord des navires MS Regina et Prince Henri, qui appartenaient à Navimer, et dont la zone de navigation s'étendait à la mer du Nord.

11 Par lettre du 8 avril 2002, cette entreprise a signifié son licenciement à M. Voogsgeerd. Celui-ci a assigné, le 4 avril 2003, Naviglobe et Navimer devant l'arbeidsrechtbank te Antwerpen (tribunal du travail d'Anvers), en demandant que ces entreprises soient solidairement condamnées à lui verser une indemnité de licenciement conformément à la loi belge du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, augmentée des intérêts et des dépens.

12 À l'appui de son recours, M. Voogsgeerd a soutenu que, sur le fondement de l'article 6, paragraphe 1, de la convention de Rome, les règles impératives de la loi belge en matière de travail seraient applicables, et ce quel que soit le choix des parties quant au droit applicable. À cet égard, il a fait valoir qu'il était lié, par son contrat de travail, à l'entreprise belge Naviglobe, et non pas à l'entreprise luxembourgeoise Navimer, et qu'il avait accompli son travail principalement en Belgique où il recevait les instructions par Naviglobe et où il retournait après chaque voyage.

13 Par jugement du 12 novembre 2004, l'arbeidsrechtbank te Antwerpen s'est déclaré territorialement incompétent pour statuer sur l'action contre Navimer. En revanche, l'action engagée contre Naviglobe a été déclarée recevable, mais infondée.

14 M. Voogsgeerd a interjeté l'appel de ce jugement devant l'arbeidshof te Antwerpen (cour du travail d'Anvers). Après s'être déclarée territorialement compétente, cette juridiction a, d'une part, rejeté sur le fond les demandes formées contre Naviglobe, au motif que le requérant au principal n'avait pas apporté la preuve qu'il avait été mis à la disposition de cette société.

15 D'autre part, en ce qui concerne la relation de travail avec Navimer, l'arbeidshof te Antwerpen a jugé que, eu égard à l'ensemble des circonstances en cause, M. Voogsgeerd n'avait pas accompli son travail habituellement dans un seul État membre, en l'occurrence la Belgique, et que, partant, l'article 6, paragraphe 2, sous a), de la convention de Rome n'était pas applicable. À cet égard, il a constaté, d'une part, que le requérant au principal n'avait pas de contrat de travail avec Naviglobe, que son salaire lui était versé par Navimer et qu'il était affilié à une caisse de maladie luxembourgeoise et, d'autre part, qu'il n'avait pas prouvé avoir travaillé principalement dans les eaux territoriales belges. Dès lors, l'arbeidshof te Antwerpen a jugé que, puisque Navimer était l'établissement qui a embauché M. Voogsgeerd, les dispositions impératives du droit luxembourgeois s'appliquaient au contrat de travail, conformément à l'article 6, paragraphe 2, sous b), de la convention de Rome.

16 Ainsi qu'il ressort de la décision de renvoi, l'arbeidshof te Antwerpen a considéré comme prouvés les éléments rapportés par M. Voogsgeerd au soutien de son appel, visant à considérer Anvers comme le lieu où il procédait toujours à l'embarquement et d'où il recevait les instructions pour chacune de ses missions.

17 Il a toutefois jugé que seul le droit luxembourgeois était applicable au contrat de travail, sur le fondement de l'article 6, paragraphe 2, sous b), de la convention de Rome, et qu'il y avait lieu de rejeter l'action en dommages et intérêts pour résiliation abusive de ce contrat en ce qu'elle avait été introduite après l'expiration du délai de prescription de trois mois prévu à l'article 80 de la loi luxembourgeoise du 9 novembre 1990, ayant pour objet la création d'un registre public maritime.

18 M. Voogsgeerd a formé un pourvoi en cassation contre la partie de l'arrêt concernant Navimer, qui reste ainsi la seule défenderesse au principal. Le moyen de cassation invoqué était tiré de l'erreur de droit de l'arbeidshof te Antwerpen quant à la détermination de la loi applicable au contrat de travail.

19 Au soutien de son pourvoi, le requérant au principal a fait valoir que l'arbeidshof te Antwerpen avait enfreint les articles 1^{er}, 3, 4 et 6 de la convention de Rome en jugeant que les éléments qu'il a avancés pour prouver l'accomplissement habituel de son travail en Belgique sous l'autorité de Naviglobe étaient sans incidence sur la question de l'application des dispositions de cette convention, et notamment de l'article 6, paragraphe 2, sous b), de celle-ci.

20 La juridiction de renvoi observe que, dans la mesure où ces éléments sont exacts, Naviglobe, qui est établie à Anvers, pourrait être considérée comme étant l'établissement avec lequel M. Voogsgeerd est lié pour son occupation effective, au sens de l'article 6, paragraphe 2, sous b), de la convention de Rome.

21 Compte tenu de ces considérations, le Hof van Cassatie a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

«1) Le pays où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur, au sens de l'article 6, paragraphe 2, sous b), de la [convention de Rome] doit-il s'entendre comme le pays où se trouve l'établissement de l'employeur qui, selon le contrat de travail, a embauché le travailleur, ou bien comme le pays où se trouve l'établissement de l'employeur, auquel le travailleur est lié pour son occupation effective, même s'il n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays?

- 2) Le lieu où le travailleur, qui n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays, doit se présenter et reçoit les instructions administratives ainsi que les instructions nécessaires à l'exécution de son travail doit-il être considéré comme le lieu d'occupation effective au sens de la première question?
- 3) L'établissement de l'employeur avec lequel le travailleur est lié pour son occupation effective au sens de la première question doit-il répondre à certaines exigences formelles, comme par exemple la possession de la personnalité juridique, ou suffit-il qu'il s'agisse d'un établissement de fait?
- 4) L'établissement d'une autre société, avec laquelle la société-employeur a des liens, peut-il servir d'établissement au sens de la troisième question, même si l'autorité de l'employeur n'a pas été transférée à cette autre société?»

Sur les questions préjudicielles

Observations liminaires

- 22 La Cour est compétente pour se prononcer sur la présente demande de décision préjudicielle qui a été introduite par une des deux juridictions belges auxquelles est reconnue une telle faculté au sens de l'article 2, sous a), du premier protocole concernant l'interprétation par la Cour de justice de la convention de Rome (JO 1998, C 27, p. 47), entré en vigueur le 1^{er} août 2004.
- 23 Par ses questions, la juridiction de renvoi demande, en substance, si des éléments tels que le lieu de l'occupation effective du travailleur, le lieu où ce dernier doit se présenter et reçoit les instructions administratives nécessaires à l'exécution de son travail, l'établissement de fait de l'employeur ont une incidence pour la détermination de la loi applicable au contrat de travail au sens de l'article 6, paragraphe 2, de la convention de Rome.
- 24 Il convient de rappeler que l'article 6 de la convention de Rome édicte des règles de conflit spéciales relatives au contrat individuel de travail qui dérogent aux règles générales contenues aux articles 3 et 4 de cette convention, portant respectivement sur la liberté de choix de la loi applicable et sur les critères de détermination de celle-ci en l'absence d'un tel choix.
- 25 Ainsi, l'article 6 de la convention de Rome prévoit, à son paragraphe 1, que le choix par les parties de la loi applicable au contrat de travail ne peut pas conduire à priver le travailleur des garanties prévues par les dispositions impératives de la loi qui serait applicable au contrat en l'absence d'un tel choix. Le paragraphe 2 dudit article énonce les critères de rattachement du contrat de travail sur la base desquels doit être déterminée la *lex contractus*, à défaut de choix des parties.
- 26 Ces critères sont, en premier lieu, celui du pays où le travailleur «accomplit habituellement son travail» [article 6, paragraphe 2, sous a)], et, à titre subsidiaire, en l'absence d'un tel lieu, celui du siège de «l'établissement qui a embauché le travailleur» [article 6, paragraphe 2, sous b)].
- 27 En outre, selon la dernière phrase de ce paragraphe 2, ces deux critères de rattachement ne sont pas applicables lorsqu'il 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.

28 Dans l'affaire au principal, il est constant que les parties au contrat ont choisi la loi luxembourgeoise en tant que *lex contractus*. En revanche, quel que soit ce choix, demeure la question de savoir quelle est la loi applicable au contrat, dès lors que le requérant au principal invoque des dispositions impératives de droit belge comme fondement de son droit à l'indemnité de licenciement. Ainsi qu'il ressort du point 19 du présent arrêt, M. Voogsgeerd soutient que la juridiction d'appel, qui a considéré applicable au contrat en cause le droit luxembourgeois, sur le fondement de l'article 6, paragraphe 2, sous b), de la convention de Rome, a enfreint plusieurs dispositions de cette convention, et notamment l'article 6 de celle-ci. À cet égard, il fait valoir que, dans le cadre de l'accomplissement de son travail, il n'avait aucun contact avec Navimer, mais qu'il était tenu de se présenter pour l'embarquement à Anvers auprès de Naviglobe qui lui donnait des instructions.

29 Par ses questions, le Hof van Cassatie demande, en substance, à la Cour d'interpréter l'article 6, paragraphe 2, de la convention de Rome, et, en particulier, le critère de rattachement du pays où est situé l'établissement qui a embauché le travailleur, figurant au point b) de cette disposition.

30 Il convient toutefois de rappeler que, selon la jurisprudence de la Cour, dans le cadre de la procédure préjudicielle, s'il revient à la juridiction de renvoi d'appliquer la règle de droit de l'Union au litige pendant devant elle et, ainsi, de qualifier une disposition de droit national au regard de cette règle, il incombe à la Cour, pour fournir à cette juridiction les éléments d'interprétation du droit de l'Union qui pourraient lui être utiles dans l'appréciation des effets de cette disposition (voir, en ce sens, arrêt du 11 septembre 2003, *Anomar e.a.*, C-6/01, Rec. p. I-8621, point 37 et jurisprudence citée), d'extraire de l'ensemble des données fournies par la juridiction de renvoi, et notamment de la motivation de la demande de décision préjudicielle, les éléments de droit de l'Union qui appellent une interprétation, compte tenu de l'objet du litige (voir, en ce sens, arrêt du 8 décembre 1987, *Gauchard*, 20/87, Rec. p. 4879, point 7).

31 En l'occurrence, bien que les questions posées concernent l'article 6, paragraphe 2, sous b), de la convention de Rome, il y a lieu de constater, ainsi que l'a relevé M^{me} l'avocat général au point 60 de ses conclusions et ainsi que l'ont fait observer le gouvernement belge et la Commission européenne, que les éléments caractérisant la relation de travail en cause au principal, qui ont été mis en exergue par la juridiction de renvoi pour motiver l'introduction de la demande de décision préjudicielle, semblent davantage correspondre aux critères posés au point a) de l'article 6, paragraphe 2, de la convention de Rome qu'à ceux prévus au point b) de cette disposition.

32 En outre, il convient de relever que, aux fins de déterminer le droit applicable, le critère du rattachement du contrat de travail en cause au principal au lieu où le travailleur accomplit habituellement ses fonctions doit être pris en considération de façon prioritaire et son application exclut la prise en considération du critère subsidiaire du lieu du siège de l'établissement qui a embauché le travailleur.

33 À cet égard, il y a lieu de rappeler que la Cour, dans l'arrêt du 15 mars 2011, *Koelzsch* (C-29/10, non encore publié au Recueil), a interprété l'article 6, paragraphe 2, sous a), de la convention de Rome en ce sens qu'il convient d'examiner tout d'abord, sur le fondement d'éléments tels que ceux avancés par M. Voogsgeerd, si le travailleur accomplit principalement son travail dans un seul et même pays.

34 En effet, il découle du libellé de l'article 6, paragraphe 2, de la convention de Rome que l'intention du législateur était d'établir une hiérarchie entre les critères à prendre en compte pour la détermination de la loi applicable au contrat de travail.

35 Cette interprétation est confortée également par l'analyse de l'objectif poursuivi par l'article 6 de la convention de Rome, qui est d'assurer une protection adéquate au travailleur. Ainsi, comme la Cour l'a déjà constaté, le critère du pays où le travailleur «accomplit habituellement son travail», édicté au paragraphe 2, sous a), de l'article 6 de cette convention, 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, ne peut s'appliquer que si le juge saisi n'est pas en mesure de déterminer le pays d'accomplissement habituel du travail (voir arrêt Koelzsch, précité, point 43).

36 Ainsi, dans une hypothèse telle que celle en cause au principal, qui concerne un travailleur exerçant ses activités dans plus d'un État contractant, le critère contenu à l'article 6, paragraphe 2, sous a), de la convention de Rome a tout de même vocation à s'appliquer lorsqu'il est possible, pour la juridiction saisie, de déterminer l'État avec lequel le travail présente un rattachement significatif (voir arrêt Koelzsch, précité, point 44).

37 Dans un tel cas, le critère du pays de l'accomplissement habituel du travail doit 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 (voir arrêt Koelzsch, précité, point 45).

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).

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.

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.

41 Il s'ensuit que l'article 6, paragraphe 2, de la convention de Rome doit être interprété en ce sens que la juridiction nationale saisie doit tout d'abord établir si le travailleur, dans l'exécution du contrat, accomplit habituellement son travail dans un même pays, qui est celui dans lequel 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.

42 Dans l'hypothèse où la juridiction de renvoi estimerait qu'elle ne peut statuer sur le litige qui lui est soumis au regard de l'article 6, paragraphe 2, sous a), de ladite convention, il s'avère nécessaire de répondre aux questions telles qu'elles figurent dans la demande de décision préjudicielle.

Sur les première et deuxième questions

43 Par ses première et deuxième questions, qu'il convient de traiter ensemble, la juridiction de renvoi demande en substance si la notion d'«établissement qui a embauché le travailleur», au sens de l'article 6, paragraphe 2, sous b), de la convention de Rome, doit être entendue comme se référant à l'établissement qui a conclu le contrat de travail ou à l'établissement de l'entreprise à laquelle le travailleur est lié dans son occupation effective et, dans cette dernière hypothèse, si ce lien peut ressortir de la circonstance que le travailleur doit se présenter régulièrement et doit recevoir des instructions auprès de cette dernière entreprise.

44 Ainsi qu'il ressort des points 39 et 40 du présent arrêt, lorsque la juridiction saisie constate que le travailleur doit toujours se présenter au même endroit où il reçoit les instructions, celle-ci doit considérer que le travailleur accomplit son travail habituellement dans ce lieu, au sens de l'article 6, paragraphe 2, sous a), de la convention de Rome. Ces éléments, qui caractérisent l'occupation effective, concernent tous la détermination de la loi applicable au contrat de travail sur la base de ce dernier critère de rattachement et ils ne peuvent pas avoir une incidence également sur l'application de l'article 6, paragraphe 2, sous b), de la convention de Rome.

45 Comme l'a indiqué M^{me} l'avocat général aux points 65 à 68 de ses conclusions, interpréter cette dernière disposition pour déterminer l'entreprise qui a embauché le travailleur en prenant en considération des éléments qui ne portent pas sur la seule conclusion du contrat de travail serait contraire à la lettre et à la finalité de cette disposition.

46 En effet, l'utilisation du terme «embauché» à l'article 6, paragraphe 2, sous b), de la convention de Rome, vise manifestement la seule conclusion de ce contrat ou, en cas de relation de travail de fait, la naissance de la relation de travail et non pas les modalités de l'occupation effective du travailleur.

47 En outre, l'analyse systématique de cet article 6, paragraphe 2, sous b), impose que le critère visé à cette disposition, ayant un caractère subsidiaire, soit appliqué lorsqu'il est impossible de localiser la relation de travail dans un État membre. Dès lors, seule une interprétation stricte du critère résiduel peut assurer la pleine prévisibilité quant à la loi qui est applicable au contrat de travail.

48 Dès lors que le critère du lieu d'établissement de l'entreprise qui emploie le travailleur est étranger aux conditions dans lesquelles le travail est accompli, la circonstance que cette entreprise soit établie à un endroit ou à un autre est sans incidence sur la détermination de ce lieu d'établissement.

49 Ce n'est que dans l'hypothèse dans laquelle des éléments portant sur la procédure d'embauche permettraient de constater que l'entreprise qui a conclu le contrat de travail a en réalité agi au nom et pour le compte d'une autre entreprise que la juridiction de renvoi pourrait considérer que le critère de rattachement contenu dans l'article 6, paragraphe 2, sous b), de la convention de Rome renvoie à la loi du pays où l'établissement de cette dernière entreprise est situé.

50 Par conséquent, aux fins de cette appréciation, la juridiction de renvoi devrait prendre en considération non pas les éléments relatifs à l'accomplissement du travail, mais uniquement ceux relatifs à la procédure de conclusion du contrat, tels que l'établissement qui a publié l'avis de recrutement et celui qui a mené l'entretien d'embauche et elle doit s'attacher à déterminer la localisation réelle de cet établissement.

51 En tout état de cause, ainsi que l'a souligné M^{me} l'avocat général au point 73 de ses conclusions, au sens de l'article 6, paragraphe 2, dernier alinéa, de la convention de Rome, la juridiction de renvoi peut prendre en considération d'autres éléments de la relation de travail, lorsqu'il apparaît que ceux portant sur les deux critères de rattachement édictés à cet article, et relatifs, respectivement, au lieu d'accomplissement du travail et au lieu de l'établissement de l'entreprise qui emploie le travailleur, conduisent à considérer que le contrat présente des liens plus étroits avec un État différent de ceux indiqués par ces critères.

52 Il y a donc lieu de répondre aux première et deuxième questions posées que la notion d'«établissement de l'employeur qui a embauché le travailleur», au sens de l'article 6, paragraphe 2, sous b), de la convention de Rome, doit être entendue en ce sens qu'elle se réfère exclusivement à l'établissement qui a procédé à l'embauche du travailleur et non pas à celui avec lequel il est lié par son occupation effective.

Sur la troisième question

53 Par sa troisième question, la juridiction de renvoi demande en substance si, aux fins de l'application du critère de rattachement édicté par l'article 6, paragraphe 2, sous b), de la convention de Rome, l'établissement doit répondre à des exigences formelles, telles que la possession de la personnalité juridique.

54 À cet égard, il y a lieu de relever d'emblée qu'il ressort clairement de la lettre de cette disposition qu'elle ne concerne pas uniquement les unités d'activité de l'entreprise ayant une personnalité juridique, le terme «établissement» visant toute structure stable d'une entreprise. Par conséquent, non seulement les filiales et les succursales, mais également d'autres unités, telles que les bureaux d'une entreprise, pourraient constituer des établissements au sens de l'article 6, paragraphe 2, sous b), de la convention de Rome, alors même qu'ils ne seraient pas dotés de la personnalité juridique.

55 Cependant, ainsi que l'a mis en exergue la Commission et l'a indiqué M^{me} l'avocat général au point 81 de ses conclusions, cette disposition impose la stabilité de l'établissement. En effet, une présence purement passagère dans un État d'un agent d'une entreprise provenant d'un autre État aux fins de l'embauche de travailleurs ne pourrait être considérée comme constituant un établissement qui rattache le contrat à cet État. Ceci serait contraire au critère de rattachement prévu à l'article 6, paragraphe 2, sous b), de la convention de Rome qui n'est pas le lieu de conclusion du contrat.

56 En revanche, si ce même agent se rend dans un pays où l'employeur entretient une représentation permanente de son entreprise, il serait tout à fait concevable d'admettre que ladite représentation constitue un «établissement», au sens de l'article 6, paragraphe 2, sous b), de la convention de Rome.

57 En outre, il faut en principe que l'établissement qui est pris en considération pour l'application du critère de rattachement appartienne à l'entreprise qui embauche le travailleur, c'est-à-dire fasse partie intégrante de sa structure.

58 Sur la base de ces considérations, il y a lieu de répondre à la troisième question posée que l'article 6, paragraphe 2, sous b), de la convention de Rome doit être interprété en ce sens que la possession de la personnalité juridique ne constitue pas une exigence à laquelle l'établissement de l'employeur au sens de cette disposition doit répondre.

Sur la quatrième question

59 Par sa quatrième et dernière question, la juridiction de renvoi demande si, aux fins de l'application du critère de rattachement prévu à l'article 6, paragraphe 2, sous b), de la convention de Rome, l'établissement d'une entreprise autre que celle qui figure comme employeur peut être considéré comme agissant en cette qualité alors même que le pouvoir de direction de celle-ci ne lui a pas été transféré.

60 À cet égard, il semble ressortir de la décision de renvoi que cette question se pose parce que le requérant soutient avoir toujours reçu les instructions de Naviglobe et que, pour la période prise en considération, le directeur de cette entreprise était également le directeur de Navimer, l'entreprise qui a formellement embauché le requérant au principal.

61 En ce qui concerne le premier élément, il y a lieu de rappeler que, ainsi qu'il ressort des points 39 et 40 du présent arrêt, une telle circonstance doit être prise en considération dans la détermination du lieu d'accomplissement habituel du travail, aux fins de l'application de l'article 6, paragraphe 2, sous a), de la convention de Rome dès lors qu'il concerne l'exécution du travail.

62 En ce qui concerne l'allégation du requérant au principal portant sur la circonstance que la même personne était le directeur de Naviglobe et de Navimer, il appartient à la juridiction de renvoi d'apprécier quelle est la réelle relation entre les deux sociétés pour établir si, effectivement, Naviglobe a la qualité d'employeur du personnel qui a été embauché par Navimer. La juridiction saisie doit notamment prendre en considération tous les éléments objectifs permettant d'établir l'existence d'une situation réelle qui différerait de celle qui ressort des termes du contrat (voir, par analogie, arrêt du 2 mai 2006, Eurofood IFSC, C-341/04, Rec. p. I-3813, point 37).

63 Dans cette appréciation, la circonstance évoquée par Navimer, à savoir l'absence d'un transfert du pouvoir de direction à Naviglobe, constitue l'un des éléments à prendre en considération, mais n'est pas, à elle seule, décisive pour considérer que le travailleur a été en réalité embauché par une société différente de celle qui figure comme employeur.

64 Ce n'est que dans l'hypothèse où l'une des deux sociétés a agi pour le compte de l'autre que l'établissement de la première pourrait être considéré comme appartenant à la seconde, aux fins de l'application du critère de rattachement prévu à l'article 6, paragraphe 2, sous b), de la convention de Rome.

65 Sur la base de ces considérations, il y a lieu de répondre à la quatrième question posée que l'article 6, paragraphe 2, sous b), de la convention de Rome doit être interprété en ce sens que l'établissement d'une entreprise autre que celle qui figure formellement comme employeur, avec laquelle celle-ci a des liens, peut être qualifié d'«établissement» si des éléments objectifs permettent d'établir l'existence d'une situation réelle qui différerait de celle qui ressort des termes du contrat, et cela alors même que le pouvoir de direction n'a pas été formellement transféré à cette autre entreprise.

Sur les dépens

66 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens. Les frais exposés pour soumettre des observations à la Cour, autres que ceux desdites parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

Par ces motifs, la Cour (quatrième chambre) dit pour droit:

1) **L'article 6, paragraphe 2, 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 la juridiction nationale saisie doit tout d'abord établir si le travailleur, dans l'exécution du contrat, accomplit habituellement son travail dans un même pays, qui est celui dans lequel 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.**

2) **Dans l'hypothèse où la juridiction de renvoi estimerait qu'elle ne peut statuer sur le litige qui lui est soumis au regard de l'article 6, paragraphe 2, sous a), de cette convention, l'article 6, paragraphe 2, sous b), de ladite convention doit être interprété comme suit:**

– **la notion d'«établissement de l'employeur qui a embauché le travailleur» doit être entendue en ce sens qu'elle se réfère exclusivement à l'établissement qui a procédé à l'embauche du travailleur et non pas à celui avec lequel il est lié par son occupation effective;**

– **la possession de la personnalité juridique ne constitue pas une exigence à laquelle l'établissement de l'employeur au sens de cette disposition doit répondre;**

– **l'établissement d'une entreprise autre que celle qui figure formellement comme employeur, avec laquelle celle-ci a des liens, peut être qualifié d'«établissement» au sens de l'article 6, paragraphe 2, sous b), de ladite convention, si des éléments objectifs permettent d'établir l'existence d'une situation réelle qui différerait de celle qui ressort des termes du contrat, et cela alors même que le pouvoir de direction n'a pas été formellement transféré à cette autre entreprise.**

Signatures

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 25 janvier 2012

N° de pourvoi: 11-11374

Publié au bulletin

Rejet

Mme Mazars (conseiller doyen faisant fonction de président), président

SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Rennes, 30 novembre 2010), que M. X... a été engagé le 30 mars 1983 en qualité de commis de cuisine par la société Sodexho Scotland, pour une durée de six mois et affecté sur une plateforme maritime ; qu'il a été engagé le 14 octobre 1985 par la société Socorest en qualité de cuisinier au Congo ; qu'il a par la suite conclu divers contrats de travail avec les sociétés Socorest, Resco, Sodexho Angola et Universal Sodexho Afrique, qui font partie du groupe Sodexho, en qualité de cuisinier, de chef de cuisine, de chef chargé, puis de "camp boss", pour réaliser des prestations hôtelières sur des chantiers maritimes ou terrestres à l'étranger ; que le dernier contrat de travail écrit a été conclu le 15 septembre 1992 pour une durée indéterminée ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande dirigée contre les sociétés Universal Sodexho, devenue Sodexo Amecaa, et Universal Sodexho Afrique, devenue Sodexo Afrique, d'une demande en paiement d'heures supplémentaires et de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant de la perte de ses droits à la retraite ;

Sur le premier moyen :

Attendu que les sociétés Sodexo Amecaa et Sodexo Afrique font grief à l'arrêt de dire la loi française applicable au litige, alors, selon le moyen :

1^o qu'avant que la Convention de Rome du 19 juin 1980 ne soit applicable, constituait un contrat de travail international celui conclu entre un salarié français et une société de droit étranger pour être exécuté à l'étranger, autorisant les parties à définir librement le contenu de leur convention, et à ainsi adopter des règles dérogatoires au droit du travail français ; qu'en l'espèce, il résulte des propres constatations de l'arrêt attaqué qu'avant le 1^{er} avril 1991, date d'entrée en vigueur en France de la Convention de Rome, les contrats de travail de Monsieur X... avaient été conclus avec des filiales étrangères pour être exécutés à l'étranger, ce dont il résultait que les règles énoncées dans les contrats de travail pouvaient déroger à la loi française ; qu'en jugeant le contraire, au prix d'une recherche inopérante d'un choix implicite des parties d'une loi unique régissant leur contrat, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil ;

2^o qu'en vertu de l'article 6.2 de la Convention de Rome, à défaut de choix par les parties de la loi applicable, le contrat de travail est régi par la loi du pays où le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail ; qu'il résulte des propres constatations de l'arrêt que M. X... avait été successivement engagé par des filiales de droit étranger du groupe Sodexo pour y exercer les fonctions de commis de cuisine sur des bases vie, chaque contrat de travail mentionnant un lieu unique d'exercice de la prestation de travail, de sorte que pour chaque contrat de travail conclu, il exerçait habituellement son travail à l'étranger au lieu indiqué dans le contrat ; qu'en affirmant néanmoins qu'il n'accomplissait pas habituellement son travail dans un même pays au motif inopérant qu'il était demeuré sous la subordination de la société-mère du groupe Sodexo, la cour d'appel a violé l'article 6. 2 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 ;

3^o qu'en l'absence de choix des parties de la loi applicable et en l'absence de lieu habituel d'exécution du contrat de travail, la loi applicable est celle du pays avec lequel le contrat de travail entretient les liens les plus étroits ; que les sociétés contestaient que le salarié ait été placé sous la subordination de la société mère en faisant valoir qu'il n'avait jamais été embauché par la société Universal Sodexo mais par des filiales, la plupart du temps étrangères, et qu'il était systématiquement soumis aux instructions et directives de ses supérieurs hiérarchique appartenant aux directions opérationnelles basées à l'étranger sur sa zone d'affectation ; qu'en se bornant à relever que les courriers lui notifiant ses différentes affectations émanaient de sociétés immatriculées en France pour en déduire l'existence d'un lien de subordination avec la société mère et ses filiales françaises, la cour d'appel, qui n'a nullement caractérisé un tel lien, ni par voie de conséquence, l'existence de liens étroits avec la France, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 121-1 et 6-2 de la convention de Rome ;

Mais attendu, d'abord, qu'ayant constaté, pour la période antérieure à l'entrée en vigueur de la convention de Rome, que si les contrats de travail étaient conclus, pour l'essentiel, par des sociétés de droit étranger, il n'est pas contesté que c'est la société-mère du groupe Sodexo, établie en France, qui organisait l'affectation du salarié auprès de ses filiales étrangères, exerçant de la sorte un pouvoir de direction, que celui-ci ressortait d'ailleurs de la "Bible du Camp Boss", établie par le groupe Sodexo, selon laquelle la direction générale et la base arrière de la division Afrique se trouvent au siège du groupe Sodexo à Montigny-le-Bretonneux, que tous les contrats de travail étaient rédigés en français et fixaient pour la plupart d'entre eux une rémunération en francs, incluant "la rémunération des conditions particulières de travail liée à (l') expatriation" du salarié, qu'ils tenaient tous compte de la domiciliation en France du salarié, en stipulant que les frais de déplacement entre le lieu de sa résidence principale et son lieu d'emploi seraient à la charge de l'employeur, que le lieu de travail fixé dans le contrat de travail a toujours été conçu comme une affectation provisoire, le salarié étant appelé à revenir en France à la fin de chaque mission, la cour d'appel a pu en déduire que les parties avaient l'intention implicite de soumettre la relation de travail à la loi française, de sorte que c'est celle-ci qui s'applique aux contrats conclus antérieurement au 1er avril 1991 ;

Attendu, ensuite, qu'en application des dispositions de l'article 6.2 b) de la Convention de Rome du 19 juin 1980 applicable aux contrats conclus postérieurement au 1er avril 1991, la cour d'appel a constaté que le salarié n'accomplissait pas habituellement son travail dans un même pays, que, si chaque mission donnait lieu, jusqu'au 15 septembre 1992, à l'établissement d'un contrat de travail écrit, lequel déterminait un lieu de travail unique, le salarié était demeuré sous la subordination de la société-mère du groupe Sodexo, que le pouvoir de direction émanait de façon constante de cette société qui l'exerçait soit directement, soit par l'intermédiaire de filiales françaises, que la majorité des lettres adressées au salarié émanait de sociétés immatriculées en France, lesquelles lui notifiaient notamment ses détachements et mutations, et retenu qu'il convient d'envisager la relation contractuelle dans son ensemble pour déterminer la loi qui lui est applicable et que la continuité du lien contractuel avec la société-mère du groupe Sodexo fait obstacle à l'application de la loi de chacun des pays où se trouvent les différents établissements qui l'ont embauché, dès lors qu'elle permet de caractériser des liens plus étroits avec la France, que ces liens sont confirmés par le paiement de la rémunération en francs, puis en euros, le paiement en devises étrangères ne s'observant que sur des périodes très limitées ; qu'elle a pu en déduire que les contrats de travail successifs présentaient des liens étroits avec la France et qu'elle a exactement décidé que la loi française était applicable au litige ;

D'où il suit que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que les sociétés Sodexo Amecaa et Sodexo Afrique font grief à l'arrêt de les condamner à des dommages-intérêts pour violation de l'obligation d'information, alors, selon le moyen, que nulle disposition ne fait obligation à l'employeur d'informer particulièrement le salarié sur le régime de retraite auquel il cotise ou ne cotise pas, en sus des mentions obligatoires afférentes aux cotisations de sécurité sociale qui doivent figurer sur le bulletin de paie en application des articles R. 3243-1 et R. 3243-2 du code du travail ; qu'en jugeant que M. X... aurait dû être informé de ce que son activité ne donnait pas lieu au versement de cotisations au régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale, et averti de la faculté d'adhérer volontairement à ce régime, après avoir pourtant constaté que ces bulletins de paie mentionnaient uniquement que des cotisations étaient prélevées au titre du régime de retraite complémentaire, ce dont il s'évinçait qu'il ne cotisait pas au régime de retraite de base, la cour d'appel a violé les articles L. 1221-1, L. 1222-1, R. 3243-1, R. 3243-2 du code du travail et la Directive européenne du 14 octobre 1991 ;

Mais attendu que l'employeur, tenu d'une obligation de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail, doit informer le salarié expatrié de sa situation au regard de la protection sociale pendant la durée de son expatriation ;

Et attendu qu'ayant constaté que le salarié n'avait pas été informé de ce que son activité ne donnait pas lieu au versement de cotisations au régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale ni averti de la faculté d'adhérer volontairement à ce régime, d'autant que sa formation et son expérience professionnelle ne lui conféraient aucune qualification particulière pour apprécier lui-même l'étendue de sa couverture sociale, et retenu que c'est en vain que les sociétés Sodexo Amecaa et Sodexo Afrique soutiennent que l'information ressort des bulletins de paie, ceux-ci ne mettant pas suffisamment en évidence l'absence de cotisation au régime général pour éclairer de manière claire et exhaustive le salarié sur sa situation, des cotisations étant prélevées au titre de la retraite complémentaire, de sorte que le salarié pouvait légitimement considérer qu'il cotisait à l'assurance retraite, la cour d'appel a pu en déduire que le manquement de l'employeur à son obligation d'information a causé un préjudice au salarié, consistant en une perte de chance de s'assurer volontairement contre le risque vieillesse; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que les sociétés Sodexo Amecaa et Sodexo Afrique font grief à l'arrêt de les condamner à un rappel d'heures supplémentaires, alors, selon le moyen, que s'il résulte de l'article L. 3171-4 du code du travail que la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties et que l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, il appartient cependant à ce dernier de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande ; qu'en faisant droit à la demande en paiement d'heures supplémentaires de M. X... sur la base d'un horaire de travail de 14 heures par jour, après avoir seulement constaté qu'il n'est pas contesté que M. X... effectue au moins 14 heures de travail par jour lorsqu'il travaille au sein d'une base-vie, sans à aucun moment constater que ce dernier produisait des éléments de nature à étayer sa demande, la cour d'appel a violé l'article L. 3171-4 du code du travail ;

Mais attendu qu'il résulte des conclusions des sociétés Sodexo Amecaa et Sodexo Afrique devant la cour d'appel que celles-ci ne contestaient pas que M. X... effectuait au moins 14 heures de travail par jour lorsqu'il travaillait au sein d'une base-vie ; que le moyen ne peut qu'être rejeté ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne les sociétés Sodexo Afrique et Sodexo Amecaa aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, les condamne à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-cinq janvier deux mille douze.

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 25 mai 2011

N° de pourvoi: 09-66956

Non publié au bulletin

Cassation

Mme Mazars (conseiller doyen faisant fonction de président), président

SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique, pris en sa première branche :

Vu l'article 1134 du code civil ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé le 16 août 1976 en qualité d'ingénieur par le groupe Péchiney, aux droits duquel est la société Alcan bauxite et alumine (la société Alcan) ; que son contrat de travail comportait une clause de mobilité prévoyant "sa collaboration hors de France" ; que la société Alcan a proposé au salarié le 14 décembre 2005 une expatriation pour trois ans en Australie avec un départ prévu en mars 2006 ; que M. X... a accepté l'offre le 6 janvier 2006 ; que l'employeur a annulé la décision d'expatriation le 28 février 2006 ; qu'estimant que la société Alcan n'avait pas respecté leur accord, le salarié a pris acte de la rupture du contrat de travail par lettre du 21 août 2006 et a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que pour juger la rupture du contrat de travail imputable à M. X... et le débouter de ses demandes, l'arrêt retient que c'est sans abus que le 28 février 2006, l'employeur est revenu sur son offre du 14 décembre 2005 ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que le salarié avait expressément accepté le 6 janvier 2006 l'offre de détachement précisant sa durée, l'emploi et la rémunération de sorte que l'accord des parties valait avenant au contrat de travail, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur les autres branches du moyen :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 5 février 2009, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence, autrement composée ;

Condamne la société Alcan bauxite et alumine aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société Alcan bauxite et alumine et la condamne à payer à M. X... la somme de 2 500 euros pour frais irrépétibles ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-cinq mai deux mille onze.

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 7 décembre 2011

N° de pourvoi: 10-22875

Publié au bulletin

Rejet

Mme Mazars (conseiller doyen faisant fonction de président), président

M. Trédez, conseiller apporteur

M. Legoux, avocat général

SCP Delaporte, Briard et Trichet, SCP Gatineau et Fattaccini, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Lyon, 9 juin 2010), que Mme X... a été engagée par la société Aventis Pasteur devenue Sanofi Pasteur à compter du 22 août 2002 en qualité de responsable Afrique occidentale et centrale et affectée en Côte d'Ivoire ; que le 28 avril 2004 elle a été victime d'une agression à Abidjan, prise en charge par la Caisse des Français de l'Etranger en application de l'article L. 762-8 du code de la sécurité sociale au titre des prestations légales ; que sa demande en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur en application de la législation des accidents du travail a été déclarée irrecevable par décision définitive du 18 avril 2007 au motif que la législation professionnelle ne lui était pas applicable dès lors qu'elle était expatriée ; qu'après avoir été déclarée inapte par le médecin du travail puis licenciée le 18 février 2008, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes tendant à la réparation de son préjudice ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer une somme à titre de dommages et intérêts du fait des conséquences de l'agression subie le 28 avril 2004 par Mme X..., alors, selon le moyen :

1^o que les salariés expatriés qui ont adhéré à l'assurance volontaire accidents du travail bénéficient de l'ensemble des prestations prévues par le livre IV du code de la sécurité sociale, les litiges relatifs à l'indemnisation des accidents du travail qu'ils subissent étant réglés conformément aux dispositions des chapitres 2 à 4 du titre IV du livre 1^{er} du même code ; qu'il s'en évince que ces salariés, qui ont fait le choix de s'assurer et ainsi de s'extraire du droit commun de la responsabilité pour bénéficier de prestations spécifiques, ne peuvent, pas plus que les salariés bénéficiant de droit du livre IV du code de la sécurité sociale, solliciter devant un conseil de prud'hommes l'indemnisation des conséquences d'un accident du travail dont ils ont été victime sous couvert de voir sanctionner un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ; qu'en l'espèce, il était constant que Mme X..., salariée expatriée, était affiliée volontaire à la Caisse des Français de l'Etranger qui lui a accordé le bénéfice des prestations accidents du travail suite à l'agression survenue le 28 avril 2004 ; qu'elle ne pouvait donc pas agir devant les juridictions prud'homales pour obtenir l'indemnisation des conséquences de cet accident du travail, même en invoquant un manquement de son employeur à son obligation de sécurité, seules les juridictions du contentieux général de la sécurité sociale étant compétentes pour en connaître ; qu'en jugeant néanmoins que la demande de Mme X... pour violation par l'employeur de son obligation de sécurité pour les faits intervenus le 28 avril 2004 était recevable devant les juridictions prud'homales au prétexte que par arrêt du 18 avril 2007, la cour d'appel de Montpellier avait jugé, à tort, irrecevable sa demande formée devant les juridictions du contentieux général de sécurité sociale du fait que la législation française sur les accidents du travail n'aurait pas été applicable en raison de la qualité d'expatriée de la salariée, quand cette circonstance ne pouvait conférer aucune compétence aux juridictions prud'homales en matière d'accident du travail, la cour d'appel a violé les articles L. 762-8, L. 766-12 du code de la sécurité sociale ;

2^o que l'employeur n'est tenu d'assurer la sécurité de ses salariés que dans leurs activités ayant un lien direct avec l'exécution de leur contrat de travail et non à chaque instant de leur vie privée ; qu'à ce titre, il n'est pas responsable des agressions subies par les salariés expatriés, et non pas simplement en déplacement professionnel, en dehors du temps et du lieu de leur travail ; qu'en effet les salariés expatriés résident habituellement à l'étranger où leur présence, dans la région du lieu normal de leur travail, n'est pas plus en lien avec l'exécution de leur contrat de travail que la présence des salariés résidents en France à proximité de leur lieu habituel d'emploi ; qu'en l'espèce, il était constant que Mme X..., salariée expatriée, résidait habituellement à Abidjan ; qu'en jugeant la société Sanofi Pasteur responsable pour l'agression subie par la salariée, alors qu'elle attendait, dans une voiture qu'elle conduisait elle-même, son conjoint qui retirait de l'argent dans une agence bancaire d'Abidjan, au prétexte que Mme X... avait été victime d'une agression alors qu'elle se trouvait du fait de son contrat de travail en Côte d'Ivoire, lieu jugé particulièrement exposé au risque, indépendamment de toute caractérisation d'un lien direct entre l'agression et l'exécution du contrat de travail, étendant ainsi l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur à toutes les hypothèses où la région du lieu de travail est particulièrement criminogène, même si l'agression subie est sans lien direct avec l'exécution du contrat de travail, la cour d'appel a violé l'article L. 4121-1 du code du travail et l'article 1147 du code civil ;

3° qu'à supposer même que l'employeur soit tenu d'une obligation de sécurité en dehors des lieux et horaires habituels de travail, cette obligation ne peut être que de moyens ; qu'en faisant en l'espèce peser sur l'employeur une obligation de sécurité de résultat pour une agression subie en dehors des lieux et temps de travail dans l'accomplissement d'une action relevant de la vie privée, la cour d'appel a violé l'article L. 4121-1 du code du travail et l'article 1147 du code civil ;

4° que le débiteur d'une obligation de sécurité, même de résultat, peut s'exonérer de sa responsabilité en invoquant un événement de force majeure ; qu'en l'espèce, l'employeur se prévalait de la force majeure pour s'exonérer de sa responsabilité ; qu'en omettant de dire en quoi les circonstances de l'agression n'étaient pas de nature à caractériser la force majeure exonératoire de responsabilité pour l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1147 du code civil et L. 4121-1 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que l'employeur, qui contestait dans le cadre de la procédure engagée devant la juridiction du contentieux de la sécurité sociale l'application de la législation sur les accidents du travail pour mettre en cause la recevabilité de l'action introduite devant cette juridiction, n'est pas recevable à invoquer au soutien de son pourvoi les effets de cette législation et la compétence exclusive des juridictions du contentieux général de la sécurité sociale ;

Attendu, ensuite, que le salarié dont l'affection n'est pas prise en charge au titre de la législation sur les accidents du travail ou les maladies professionnelles, peut engager une action contre son employeur sur le fondement du droit commun de la responsabilité civile contractuelle ;

Et attendu qu'après avoir relevé que la salariée, qui se trouvait du fait de son contrat de travail dans un lieu particulièrement exposé au risque, avait, à plusieurs reprises, alerté son employeur sur l'accroissement des dangers encourus par les ressortissants français à Abidjan, lui demandant expressément d'organiser son rapatriement et un retour sécurisé en France, la cour d'appel a constaté, sans encourir les griefs du moyen, que l'employeur n'avait apporté aucune réponse aux craintes exprimées par la salariée, qu'il s'était contenté de faire état du lieu contractuel sans prendre en compte le danger encouru par elle et n'avait pris aucune mesure de protection pour prévenir un dommage prévisible ; qu'en l'état de ces constatations, elle a pu en déduire que l'employeur avait manqué à ses obligations contractuelles sans qu'une faute de nature à l'exonérer de sa responsabilité puisse être reprochée à la salariée ;

D'où il suit que le moyen ne peut être accueilli ;

Sur le second moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui n'est pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Sanofi Pasteur aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Sanofi Pasteur à payer à Mme X... la somme de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du sept décembre deux mille onze.

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 7 décembre 2011

N° de pourvoi: 10-22875

Publié au bulletin

Rejet

Mme Mazars (conseiller doyen faisant fonction de président), président

M. Trédez, conseiller apporteur

M. Legoux, avocat général

SCP Delaporte, Briard et Trichet, SCP Gatineau et Fattaccini, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Lyon, 9 juin 2010), que Mme X... a été engagée par la société Aventis Pasteur devenue Sanofi Pasteur à compter du 22 août 2002 en qualité de responsable Afrique occidentale et centrale et affectée en Côte d'Ivoire ; que le 28 avril 2004 elle a été victime d'une agression à Abidjan, prise en charge par la Caisse des Français de l'Etranger en application de l'article L. 762-8 du code de la sécurité sociale au titre des prestations légales ; que sa demande en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur en application de la législation des accidents du travail a été déclarée irrecevable par décision définitive du 18 avril 2007 au motif que la législation professionnelle ne lui était pas applicable dès lors qu'elle était expatriée ; qu'après avoir été déclarée inapte par le médecin du travail puis licenciée le 18 février 2008, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes tendant à la réparation de son préjudice ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer une somme à titre de dommages et intérêts du fait des conséquences de l'agression subie le 28 avril 2004 par Mme X..., alors, selon le moyen :

1^o que les salariés expatriés qui ont adhéré à l'assurance volontaire accidents du travail bénéficient de l'ensemble des prestations prévues par le livre IV du code de la sécurité sociale, les litiges relatifs à l'indemnisation des accidents du travail qu'ils subissent étant réglés conformément aux dispositions des chapitres 2 à 4 du titre IV du livre 1^{er} du même code ; qu'il s'en évince que ces salariés, qui ont fait le choix de s'assurer et ainsi de s'extraire du droit commun de la responsabilité pour bénéficier de prestations spécifiques, ne peuvent, pas plus que les salariés bénéficiant de droit du livre IV du code de la sécurité sociale, solliciter devant un conseil de prud'hommes l'indemnisation des conséquences d'un accident du travail dont ils ont été victime sous couvert de voir sanctionner un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ; qu'en l'espèce, il était constant que Mme X..., salariée expatriée, était affiliée volontaire à la Caisse des Français de l'Etranger qui lui a accordé le bénéfice des prestations accidents du travail suite à l'agression survenue le 28 avril 2004 ; qu'elle ne pouvait donc pas agir devant les juridictions prud'homales pour obtenir l'indemnisation des conséquences de cet accident du travail, même en invoquant un manquement de son employeur à son obligation de sécurité, seules les juridictions du contentieux général de la sécurité sociale étant compétentes pour en connaître ; qu'en jugeant néanmoins que la demande de Mme X... pour violation par l'employeur de son obligation de sécurité pour les faits intervenus le 28 avril 2004 était recevable devant les juridictions prud'homales au prétexte que par arrêt du 18 avril 2007, la cour d'appel de Montpellier avait jugé, à tort, irrecevable sa demande formée devant les juridictions du contentieux général de sécurité sociale du fait que la législation française sur les accidents du travail n'aurait pas été applicable en raison de la qualité d'expatriée de la salariée, quand cette circonstance ne pouvait conférer aucune compétence aux juridictions prud'homales en matière d'accident du travail, la cour d'appel a violé les articles L. 762-8, L. 766-12 du code de la sécurité sociale ;

2^o que l'employeur n'est tenu d'assurer la sécurité de ses salariés que dans leurs activités ayant un lien direct avec l'exécution de leur contrat de travail et non à chaque instant de leur vie privée ; qu'à ce titre, il n'est pas responsable des agressions subies par les salariés expatriés, et non pas simplement en déplacement professionnel, en dehors du temps et du lieu de leur travail ; qu'en effet les salariés expatriés résident habituellement à l'étranger où leur présence, dans la région du lieu normal de leur travail, n'est pas plus en lien avec l'exécution de leur contrat de travail que la présence des salariés résidents en France à proximité de leur lieu habituel d'emploi ; qu'en l'espèce, il était constant que Mme X..., salariée expatriée, résidait habituellement à Abidjan ; qu'en jugeant la société Sanofi Pasteur responsable pour l'agression subie par la salariée, alors qu'elle attendait, dans une voiture qu'elle conduisait elle-même, son conjoint qui retirait de l'argent dans une agence bancaire d'Abidjan, au prétexte que Mme X... avait été victime d'une agression alors qu'elle se trouvait du fait de son contrat de travail en Côte d'Ivoire, lieu jugé particulièrement exposé au risque, indépendamment de toute caractérisation d'un lien direct entre l'agression et l'exécution du contrat de travail, étendant ainsi l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur à toutes les hypothèses où la région du lieu de travail est particulièrement criminogène, même si l'agression subie est sans lien direct avec l'exécution du contrat de travail, la cour d'appel a violé l'article L. 4121-1 du code du travail et l'article 1147 du code civil ;

3° qu'à supposer même que l'employeur soit tenu d'une obligation de sécurité en dehors des lieux et horaires habituels de travail, cette obligation ne peut être que de moyens ; qu'en faisant en l'espèce peser sur l'employeur une obligation de sécurité de résultat pour une agression subie en dehors des lieux et temps de travail dans l'accomplissement d'une action relevant de la vie privée, la cour d'appel a violé l'article L. 4121-1 du code du travail et l'article 1147 du code civil ;

4° que le débiteur d'une obligation de sécurité, même de résultat, peut s'exonérer de sa responsabilité en invoquant un événement de force majeure ; qu'en l'espèce, l'employeur se prévalait de la force majeure pour s'exonérer de sa responsabilité ; qu'en omettant de dire en quoi les circonstances de l'agression n'étaient pas de nature à caractériser la force majeure exonératoire de responsabilité pour l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1147 du code civil et L. 4121-1 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que l'employeur, qui contestait dans le cadre de la procédure engagée devant la juridiction du contentieux de la sécurité sociale l'application de la législation sur les accidents du travail pour mettre en cause la recevabilité de l'action introduite devant cette juridiction, n'est pas recevable à invoquer au soutien de son pourvoi les effets de cette législation et la compétence exclusive des juridictions du contentieux général de la sécurité sociale ;

Attendu, ensuite, que le salarié dont l'affection n'est pas prise en charge au titre de la législation sur les accidents du travail ou les maladies professionnelles, peut engager une action contre son employeur sur le fondement du droit commun de la responsabilité civile contractuelle ;

Et attendu qu'après avoir relevé que la salariée, qui se trouvait du fait de son contrat de travail dans un lieu particulièrement exposé au risque, avait, à plusieurs reprises, alerté son employeur sur l'accroissement des dangers encourus par les ressortissants français à Abidjan, lui demandant expressément d'organiser son rapatriement et un retour sécurisé en France, la cour d'appel a constaté, sans encourir les griefs du moyen, que l'employeur n'avait apporté aucune réponse aux craintes exprimées par la salariée, qu'il s'était contenté de faire état du lieu contractuel sans prendre en compte le danger encouru par elle et n'avait pris aucune mesure de protection pour prévenir un dommage prévisible ; qu'en l'état de ces constatations, elle a pu en déduire que l'employeur avait manqué à ses obligations contractuelles sans qu'une faute de nature à l'exonérer de sa responsabilité puisse être reprochée à la salariée ;

D'où il suit que le moyen ne peut être accueilli ;

Sur le second moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui n'est pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Sanofi Pasteur aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Sanofi Pasteur à payer à Mme X... la somme de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du sept décembre deux mille onze.

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 30 mars 2011

N° de pourvoi: 09-70306

Publié au bulletin

Cassation partielle

Mme Collomp, président

Mme Ducloz, conseiller apporteur

M. Weissmann, avocat général

SCP Baraduc et Duhamel, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé par la société Guy Demarle par contrat à durée déterminée du 11 juin 2001 conclu pour une durée de deux mois, en qualité de responsable de marché Etats-Unis au sein du département grand public, avec pour mission de préparer l'implantation, dans ce pays, d'une filiale grand public ; que ladite filiale ayant été créée sous la forme d'une société de droit américain Demarle at home, M. X... a été engagé par celle-ci selon contrat de travail du 11 août 2001 rompu par la filiale le 16 février 2006 ; que le salarié ayant en vain sollicité son reclassement auprès de la société Guy Demarle, il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le moyen unique du pourvoi principal :

Attendu que la société Guy Demarle fait grief à l'arrêt de la condamner à payer diverses sommes à titre d'indemnités relatives à la rupture du contrat de travail qui la liait avec le salarié compte tenu de son refus de le reclasser, alors, selon le moyen :

1^o que l'obligation de rapatriement et de réemploi prévue par l'article L. 1231-5 du code du travail ne s'impose à la société mère que dans la mesure où elle a mis le salarié à la disposition d'une filiale étrangère ; qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que le contrat de travail liant M. X... à la société Guy Demarle avait pris fin par la survenance de son terme lorsque M. X... a conclu un nouveau contrat de travail avec la filiale américaine Demarle at home ; qu'en faisant application des dispositions de l'article L. 1231-5 du code du travail quand la société mère n'avait pas mis le salarié à disposition de sa filiale, toute relation de travail ayant alors cessé, la cour d'appel a violé, par fausse application, l'article L. 1231-5 du code du travail ;

2^o qu'en affirmant que la société Guy Demarle ne contestait pas avoir mis M. X... à la disposition de la société Demarle at home, la cour d'appel a dénaturé les écritures d'appel de la société Guy Demarle en violation de l'article 1134 du code civil ;

3^o que le salarié peut renoncer au bénéfice des dispositions de l'article L. 1231-5 du code du travail dont il n'est pas tenu de solliciter l'application ; qu'en se bornant à affirmer que le salarié n'avait à aucun moment entendu renoncer au bénéfice des dispositions de l'article précité, sans rechercher d'une part si la conclusion d'un contrat à durée déterminée avec la société mère n'excluait précisément pas toute volonté de réemploi par cette dernière, d'autre part si le salarié n'avait pas expressément affirmé son refus de revenir en France, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles 1134 du code civil et L. 1231-5 du code du travail ;

4^o que le salarié ne peut se prévaloir des dispositions de l'article L. 1231-5 du code du travail lorsque le droit français a cessé d'être applicable aux relations contractuelles des parties à la date à laquelle le nouvel engagement a pris effet ; que la société Guy Demarle faisait précisément valoir que le contrat de travail de M. X... était exclusivement régi par le droit américain en sorte qu'il ne pouvait se prévaloir des dispositions de l'article L. 1231-5 du code du travail ; qu'en affirmant qu'il importe peu que le contrat soit soumis au droit étranger, la cour d'appel a encore violé l'article L. 1231-5 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que, selon l'article L. 1231-5 du code du travail, lorsqu'un salarié, mis par la société au service de laquelle il était engagé à la disposition d'une filiale étrangère à laquelle il est lié par un contrat de travail, est licencié par cette filiale, la société mère doit assurer son rapatriement et lui procurer un nouvel emploi compatible avec l'importance de ses précédentes fonctions au sein de la société mère ; que ce texte ne subordonne pas son application au maintien d'un contrat de travail entre le salarié et la maison-mère ;

Attendu, ensuite, que l'obligation de reclassement à la charge de la société mère ne concernant que les relations entre celle-ci et le salarié qu'elle met à disposition, peu importe que le contrat conclu entre ce dernier et la filiale ait été soumis au droit étranger ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que M. X... avait été mis à disposition de sa filiale américaine par la société Guy Demarle, a, par ces seuls motifs, exactement décidé qu'en l'absence de son reclassement par la société mère, la rupture du contrat de travail s'analysait, conformément aux dispositions de l'article L. 1231-5 du code du travail, en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le moyen unique du pourvoi incident formé par le salarié :

Vu les articles 1147 du code civil et L. 1121-1 du code du travail ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande d'indemnisation en réparation du préjudice résultant de la nullité de la clause de non-concurrence faite de contrepartie financière, la cour d'appel retient que celui-ci n'a jamais eu à respecter ladite clause, qui n'a produit aucun effet pendant sa période d'emploi au service de la société Demarle at home, et qui a expiré avant la rupture du contrat le liant à celle-ci ;

Qu'en statuant ainsi alors que la stipulation dans le contrat de travail d'une clause de non-concurrence nulle cause nécessairement un préjudice au salarié, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi principal ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. X... de sa demande de dommages-intérêts au titre de la clause de non-concurrence, l'arrêt rendu le 7 août 2009, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Douai, autrement composée ;

Condamne la société Guy Demarle aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Guy Demarle à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trente mars deux mille onze.

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 7 décembre 2011

N° de pourvoi: 09-67367

Publié au bulletin

Rejet

Mme Mazars (conseiller doyen faisant fonction de président), président

M. Becuwe, conseiller apporteur

M. Legoux, avocat général

SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Piwnica et Molinié, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 28 avril 2009), que M. X... a été engagé par la société Gefco le 2 août 2004 en vue d'une affectation prochaine en qualité de chef de centre au sein de sa filiale tchèque à Kolin ; que le salarié a signé un contrat de travail le 1er septembre 2004 en qualité de responsable du centre automobile de Kolin avec la société Gefco Ceska Republika ; que celle-ci a "résilié à effet immédiat" ce contrat de travail par lettre du 3 mai 2006 pour un "motif de violation particulièrement grave de la discipline du travail" tiré de faits de harcèlement sexuel ; que, par lettre du même jour, la société Gefco l'a mis à pied à titre conservatoire ; qu'elle l'a, par lettre du 23 mai 2006, licencié pour faute grave en lui reprochant les mêmes faits, en invoquant leur nature et "leur résonance quel que soit le lieu d'affectation" ; que ce dernier a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes contre la société mère ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société Gefco fait grief à l'arrêt de la condamner à payer au salarié diverses sommes au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1^o qu'aux termes de l'article L. 1231-5 du code du travail, «lorsqu'un salarié engagé par une société mère a été mis à la disposition d'une filiale étrangère et qu'un contrat de travail a été conclu avec cette dernière, la société mère assure son rapatriement en cas de licenciement par la filiale et lui procure un nouvel emploi compatible avec l'importance de ses précédentes fonctions en son sein» ; qu'il en résulte que ce texte n'est pas applicable lorsque le salarié n'a jamais exercé de fonctions au sein de la société mère ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

2^o qu'en tout état de cause, qu'à supposer l'article L. 1231-5 du code du travail applicable, la société mère est en droit, après le licenciement prononcé par la filiale étrangère à la disposition de laquelle le salarié avait été mis, de licencier ce dernier en invoquant les mêmes faits dès lors qu'ils justifient également la rupture du contrat de travail liant la société mère au salarié ; qu'en particulier, le harcèlement commis par un salarié à l'égard d'employés de la filiale justifie également le licenciement prononcé par la société mère ; qu'en affirmant que si la société mère décide de licencier le salarié mis à disposition après son licenciement par la filiale, elle doit le faire pour des motifs propres et ne peut justifier le licenciement qu'elle prononce par des motifs qui ont servi de cause à celui décidé par la filiale, et en lui refusant en conséquence le droit d'invoquer pour justifier le licenciement du salarié l'envoi par ce dernier à certaines collaboratrices de la filiale tchèque de messages (SMS) tout à fait déplacés, dont certains à connotation sexuelle, et le harcèlement moral de l'une d'elle, la cour d'appel a violé le texte susvisé, ensemble les articles L. 1152-1, L. 1153-1, L. 1153-2, L. 1232-1, L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

3^o que, selon l'article 1351 du code civil, il n'y a d'autorité de la chose jugée qu'entre les mêmes parties, si la demande et sa cause sont les mêmes ; qu'en retenant à l'appui de sa décision que le licenciement de M. X... par elle-même reposait sur son licenciement par la société Gefco République tchèque qui a été annulé par le tribunal d'arrondissement de Prague selon jugement en date du 20 juin 2007 retenant que «le tribunal ne trouve pas qu'une telle conduite éventuelle du demandeur présenterait le harcèlement sexuel au sens de la disposition du § 1 alinéa 9 du code du travail», quand cette décision, rendue entre des parties différentes et dans un litige dont l'objet et la cause étaient différentes, n'avait pas autorité de chose jugée, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

4^o qu'en statuant de la sorte, quand elle rappelait que le jugement du 20 septembre 2007 avait été annulé en appel le 29 avril 2008, la cour d'appel a violé l'article 1351 du code civil ;

5° qu'en matière prud'homale, la preuve est libre ; qu'en affirmant que «dans l'examen des preuves il convient de rappeler que le témoignage des victimes supposées du harcèlement doit être corroboré par d'autres éléments», et en refusant ainsi par principe aux témoignages des victimes une valeur probante autonome, la cour d'appel a violé le principe susvisé, ensemble les articles L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail et les articles 199 et 202 du code de procédure civile ;

6° que les juges ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner et analyser tous les éléments de preuve qui leur sont fournis par les parties au soutien de leurs prétentions ; qu'en l'espèce, elle produisait et invoquait, outre les témoignages des deux victimes du harcèlement, les attestations de deux de leurs collègues (Mmes Z... et A...) ; qu'en s'abstenant de les examiner, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu, d'abord, que le seul fait que le salarié n'ait pas, avant son détachement, exercé des fonctions effectives au service de l'employeur qui l'a détaché ne dispense pas celui-ci de son obligation d'assurer son rapatriement à la fin du détachement et de le reclasser dans un autre emploi en rapport avec ses compétences ;

Attendu, ensuite, qu'ayant, par motifs adoptés, retenu par une appréciation souveraine des éléments de preuve qui lui étaient soumis, que les faits fautifs reprochés au salarié dans la lettre de licenciement n'étaient pas établis, l'arrêt, qui décide que le licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse, n'encourt aucun des cinq derniers griefs du moyen ;

Sur le second moyen :

Attendu que la société Gefco fait grief à l'arrêt de la condamner à payer au salarié une somme de 8 000 euros à titre de rappel de salaire pour la mise à pied, alors, selon le moyen, qu'elle soulignait que M. X... ne pouvait réclamer cette somme au titre de la mise à pied conservatoire dès lors que le salaire qui lui avait été retenu pour les jours de mise à pied s'élevait à 5.454,54 euros comme en attestait le bulletin de paie du mois de mai 2006 ; qu'en se bornant, pour faire intégralement droit à la demande du salarié, à affirmer de façon inopérante que la mise à pied conservatoire avait bien duré jusqu'au 30 mai 2006, quand il lui appartenait de vérifier quelle somme avait effectivement été retenue au titre de cette période, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu qu'ayant retenu que le salarié, à la suite de sa mise à pied conservatoire, n'avait pas perçu son salaire brut mensuel d'un montant de 8 000 euros, la cour d'appel a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Gefco aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Gefco à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du sept décembre deux mille onze.