

TRIBUNAL COMPÉTENT

DETERMINATION DU TRIBUNAL COMPETENT

À titre liminaire, rappelons que :

- les règles de compétence sont distinctes en droit français, en droit européen et en droit international ;
- la règle de compétence contenue dans un traité international a une autorité supérieure à celle de la loi interne ;
- il n'existe pas de lien entre la loi applicable et le tribunal compétent.

Par conséquent, pour déterminer la règle de compétence applicable, il convient, dans un premier temps, de rechercher si des conventions internationales ont vocation à s'appliquer.

Ce n'est que dans l'hypothèse où la situation n'est régie par aucune disposition internationale qu'il incombe de se référer aux règles internes de compétence.

CONVENTIONS INTERNATIONALES

Dès lors que des conventions internationales comportant des règles en matière de compétence territoriale ont vocation à s'appliquer, elles priment sur des dispositions nationales.

Les conventions internationales et les traités internationaux ont une autorité supérieure à celle de la loi française.

Par conséquent, dans l'hypothèse où une disposition internationale serait contraire à une disposition nationale, il conviendrait d'appliquer la norme internationale.

En cas de contestation sur la compétence de la juridiction saisie, le juge doit d'office appliquer la convention internationale.

L'espace judiciaire européen est essentiellement régi :

- par la Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968 modifiée par la Convention de San Sebastian du 26 mai 1989 en raison de l'élargissement de l'Union Européenne ;
- par la Convention de Lugano du 16 septembre 1988 ;
- par la Directive européenne du 16 décembre 1996.

D'autres conventions bilatérales existent en la matière.

Ces dernières sont valables dès lors qu'elles ne sont pas contraires aux dispositions pour lesquelles l'État cocontractant s'est engagé lors de la ratification des conventions de Bruxelles et de Lugano.

En dehors de l'Espace Européen, il convient de rechercher les conventions internationales qui ont vocation à s'appliquer pour régler les problèmes de compétence territoriale.

Cette étude étant consacrée au contrat de travail du salarié français, seules seront examinées les conventions de Bruxelles et de Lugano.

CONVENTION DE BRUXELLES

La Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968 régit les problèmes de compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale pour les pays de l'Union Européenne.

Cette convention est applicable aux pays membres de l'Union Européenne.

Les litiges relatifs à un contrat de travail conclu après le 1^{er} février 1973 en relèvent.

La convention de Bruxelles ne peut être invoquée que devant les juridictions des États contractants.

Cette convention a été modifiée par la Convention de San Sebastian du 26 mai 1989 à la suite de l'adhésion à l'Union Européenne de l'Espagne et du Portugal.

La Convention de San Sebastian s'applique depuis le 1^{er} février 1991 entre l'Espagne et la France et depuis le 1^{er} mai 1991 entre l'Espagne, la France et les Pays-Bas.

Cette convention est également applicable aux autres pays de l'Union Européenne, excepté pour la Belgique et le Danemark.

Pour ces deux pays, seule la Convention de Bruxelles telle que modifiée par les Conventions de Luxembourg le 9 octobre 1978 (adhésions du Danemark, Irlande, Royaume-Uni) et le 25 octobre 1982 (adhésion de la Grèce) a vocation à s'appliquer.

Pour déterminer le tribunal territorialement compétent en cas de conflit résultant de l'exécution ou de la rupture d'un contrat de travail, la convention de Bruxelles énonce :

- des règles générales relatives à la détermination du tribunal territorialement compétent à défaut de clause attributive de juridiction ;
- un principe de renonciation aux articles 14 et 15 du Code civil ;
- les conditions de validité des clauses attributives de compétence.

REGLES GENERALES RELATIVES A LA DETERMINATION DU TRIBUNAL TERRITORIALEMENT COMPETENT A DEFAUT DE CLAUSE ATTRIBUTIVE DE COMPETENCE

La Convention de Bruxelles, modifiée par la Convention de San Sebastian, édicte deux règles de compétence. La Convention de Bruxelles offre au demandeur à l'instance la possibilité de saisir soit la juridiction du pays du domicile du défendeur (principe), soit celle du lieu d'exécution du contrat de travail.

Jurisdiction du pays du domicile du défendeur (principe général)

Par application de l'article 5-1° de la Convention de Bruxelles, modifiée par la Convention de San Sebastian du 26 mai 1989, le tribunal compétent peut également être, en matière contractuelle, celui du lieu où l'obligation a été ou doit être exécutée.

La convention précise qu'en matière de contrat individuel de travail, le lieu est celui où le travailleur accomplit habituellement son travail.

Concrètement, cela signifie qu'un défendeur domicilié sur le territoire d'un État contractant peut être attiré devant la juridiction d'un autre État contractant dès lors que le salarié y accomplit habituellement son travail. Lorsque le salarié travaille dans plusieurs États, le lieu où il accomplit habituellement ses prestations est l'endroit où, ou celui à partir duquel, il s'acquitte en fait de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur.

Ainsi, un salarié, engagé en qualité de copilote par une société luxembourgeoise, peut saisir le Conseil de prud'hommes de Bobigny dans le ressort duquel il a son domicile, à la suite de la rupture de son contrat de travail. En effet, il a pu être constaté que la part de fréquentation de l'aéroport du Luxembourg représentait **1,25 %** de son temps contre **45,50 %** pour la France, au cours des quatre dernières années d'activité de l'intéressé.

Cass. soc. 4 décembre 2012, n° 11-27302

Par ailleurs, si le travailleur n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays, l'employeur peut alors être attiré devant le tribunal dans le ressort duquel se trouve l'établissement qui a embauché le salarié.

Renonciation au bénéfice des articles 14 et 15 du Code civil

L'article 3 de la Convention de Bruxelles exclut la possibilité de bénéficier de tout privilège de juridiction.

Par conséquent, dès lors que la Convention de Bruxelles s'applique, le ressortissant français ne peut se prévaloir des dispositions des articles 14 et 15 du Code civil.

CLAUSES ATTRIBUTIVES DE COMPETENCE

La Convention de Bruxelles traite également de la question de la validité des clauses attributives de compétence insérées dans des contrats de travail internationaux.

L'article 17 de la Convention de Bruxelles, modifiée par la Convention de San Sebastian, subordonne la validité des clauses attributives de compétence à des conditions de fond et de forme.

S'agissant des conditions de fond, en matière de contrats individuels de travail, la clause attributive de juridiction ne produit ses effets que si :

- elle est postérieure à la naissance du différend ;

ou

- si le travailleur l'invoque pour saisir d'autres tribunaux que celui du domicile du défendeur ou celui du lieu où l'obligation, qui sert de base à la demande, a été ou doit être exécutée.

La modification apportée par la Convention de San Sebastian est donc favorable au salarié et introduit une garantie supplémentaire en faveur du travailleur.

En effet, si la clause est antérieure au litige, seul le salarié peut choisir de s'en prévaloir, l'employeur ne pouvant valablement invoquer une telle clause.

Pour les pays pour lesquels la Convention de San Sebastian ne s'applique pas, il convient de se référer à la Convention de Bruxelles initiale.

Cette dernière se limite à soumettre la validité des clauses attributives de compétence au respect des conditions de forme.

La Convention de San Sebastian n'apporte pas de modification par rapport à ce que prévoyait initialement la convention de Bruxelles pour ce qui concerne les conditions de forme à respecter dans une clause attributive de compétence.

La clause attributive de juridiction, pour être opposable aux parties, doit répondre aux conditions suivantes :

- être écrite ou avoir été confirmée par écrit si la clause avait été conclue verbalement ;
- avoir, pour l'une au moins des parties en litige, son domicile sur le territoire d'un des États signataires ;
- avoir désigné une juridiction située dans un pays de l'Union Européenne.

CONVENTION DE LUGANO

La Convention de Lugano, concernant la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, a été signée le 16 septembre 1988 entre les pays membres de l'Union Européenne et les États membres de l'Association Européenne de Libre Échange (AELE) qui regroupe l'Autriche, la Finlande, l'Islande, la Norvège, la Suède et le Liechtenstein.

Cette convention est entrée en vigueur en France le 1^{er} janvier 1992.

Il convient d'appliquer cette convention dès lors que le défendeur est domicilié dans un pays membre de l'AELE.

S'inspirant très largement de la Convention de Bruxelles, la Convention de Lugano :

- édicte des règles de détermination du tribunal territorialement compétent ;
- énonce les conditions de validité des clauses attributives de compétence.

DETERMINATION DU TRIBUNAL TERRITORIALEMENT COMPETENT

Par application de l'article 5-1° de la Convention de Lugano, le tribunal territorialement compétent est :

- soit celui du pays où le défendeur a son domicile ;
- soit celui du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail ;
- soit celui du lieu où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur dans l'hypothèse où le travailleur n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays.

Contrairement à ce qui est prévu par la Convention de Bruxelles, la Convention de Lugano permet au salarié et à l'employeur de saisir le tribunal du lieu d'embauche du salarié.

C'est ainsi qu'en application de cette convention, la Cour de cassation a confirmé l'incompétence du juge français, bien que saisi par un salarié de nationalité française. En effet, le salarié ayant été embauché par une entreprise ayant son siège social en Suisse pour effectuer une mission à Dubai, il ne pouvait se prévaloir des règles de compétence du droit français.

Cass. soc. - 12 juin 2012, n° 11-18578

CONDITIONS DE VALIDITE DES CLAUSES ATTRIBUTIVES DE JURIDICTION

En matière de contrats individuels de travail, les conditions de validité des clauses attributives de juridiction sont plus strictes que dans le cadre de la Convention de Bruxelles.

En effet, une clause attributive de juridiction ne sera opposable aux parties que si elle a été conclue postérieurement à la naissance du litige.

Par conséquent, contrairement à ce que prévoit la Convention de Bruxelles, même si la clause attributive de juridiction est favorable au salarié, ce dernier ne pourra pas l'invoquer si elle a été conclue antérieurement au litige.

DIRECTIVE EUROPEENNE DU 16 DECEMBRE 1996

La directive européenne du 16 décembre 1996, applicable aux entreprises établies dans l'Union Européenne, prévoit la possibilité pour le salarié détaché dans le cadre d'une prestation de services, d'intenter une action dans l'État membre sur le territoire duquel il a été détaché, afin d'obtenir le respect des dispositions impératives de la loi du pays d'accueil.

APPLICATION DES REGLES DE COMPETENCE NATIONALE A DEFAUT DE CONVENTION INTERNATIONALE

En l'absence de convention internationale ayant vocation à s'appliquer dans le cadre d'un litige relatif à un contrat de travail international, le Conseil de prud'hommes saisi doit appliquer les règles de compétence interne suivantes :

- à titre principal, l'article R. 1412-1 du Code du travail ;
- à titre subsidiaire, l'article 42 du Nouveau Code de procédure civile ;
- à titre infiniment subsidiaire, les articles 14 et 15 du Code civil.

A TITRE PRINCIPAL : APPLICATION DE L'ARTICLE R. 1412-1 DU CODE DU TRAVAIL

L'article R. 1412-1 du Code du travail distingue deux hypothèses :

- **le travail est effectué au sein d'un établissement**
 - le Conseil de prud'hommes compétent est celui dans le ressort duquel est situé l'établissement dans lequel travaille le salarié ;
- **le travail est effectué en dehors de tout établissement**
 - le Conseil de prud'hommes compétent est celui dans lequel se trouve le domicile du salarié,
 - le Conseil de prud'hommes pourra également être celui du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi si le salarié souhaite bénéficier de cette option.

TRAVAIL EFFECTUE AU SEIN D'UN ETABLISSEMENT : COMPETENCE DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES DANS LE RESSORT DUQUEL EST SITUE CET ETABLISSEMENT

Aux termes de l'article R. 1412-1 du Code du travail, lorsque le salarié travaille dans un établissement c'est-à-dire lorsque le lieu de travail présente une certaine stabilité et que l'employeur y exerce son autorité, le Conseil de prud'hommes compétent sera celui dans le ressort duquel est situé cet établissement.

La compétence du Conseil de prud'hommes doit être déterminée d'après les modalités réelles d'exécution du travail.

L'établissement peut être un local mis à la disposition d'une société française par un État étranger. Le fait que le local n'appartienne pas à la société française est sans incidence.

Dans le cadre d'une mise à disposition d'un salarié au sein d'une autre entreprise, le Conseil de prud'hommes compétent pour connaître d'un litige entre un employeur et un salarié est celui du lieu de l'établissement d'affectation.

Cass. soc. 6 mars 1980 - Bull. civ. V, n° 233

TRAVAIL EFFECTUE HORS DE TOUT ETABLISSEMENT : COMPETENCE DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES DU LIEU OU SE TROUVE LE DOMICILE DU SALARIE

Aux termes de l'article R. 1412-1 du Code du travail, dès lors que le travail est effectué en dehors de tout établissement, le Conseil de prud'hommes compétent sera celui du ressort dans lequel se trouve le domicile du salarié.

Il en est ainsi pour les représentants et voyageurs de commerce (VRP) qui travaillent en dehors de tout établissement.

Il en est de même pour certains commerciaux.

OPTION DU SALARIE DEMANDEUR : COMPETENCE DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES DU LIEU OU L'ENGAGEMENT A ETE CONTRACTE OU DU LIEU OU L'EMPLOYEUR EST ETABLI

L'article R. 1412-1 du Code du travail prévoit la possibilité pour le salarié, en cas de conflit consécutif à l'exécution ou la rupture du contrat de travail, de saisir soit le Conseil de prud'hommes du lieu de la conclusion du contrat, soit celui du lieu où l'employeur est établi.

La notion de travail au sein d'un établissement ou en dehors d'un établissement est donc sans incidence, le lieu où le travail du salarié s'effectue étant inopérant pour déterminer le tribunal compétent.

Dans l'hypothèse d'un contrat conclu par correspondance, le lieu de formation du contrat est celui d'où est partie la lettre contenant acceptation de l'offre d'engagement.

C'est ainsi que, dans le cas d'un salarié recruté par une société mère pour exercer ses fonctions dans une filiale, la Cour de cassation a retenu la compétence territoriale du Conseil de prud'hommes du siège de la société mère où le contrat a été conclu.

Cass. soc. 23 septembre 1992 - Dr. Soc. 1992, p. 918

S'agissant de la faculté pour le salarié de saisir le Conseil du lieu où l'employeur est établi, il est de jurisprudence constante que le lieu où est établi l'employeur est, soit celui du siège social, soit celui d'un établissement dès lors qu'il est doté d'une autonomie technique.

A TITRE SUBSIDIAIRE : APPLICATION DE L'ARTICLE 42 DU NOUVEAU CODE DE PROCEDURE CIVILE

À défaut d'application possible des critères posés par l'article R. 1412-1 du Code du travail pour déterminer le Conseil de prud'hommes territorialement compétent dans le cadre d'un litige relatif à un contrat de travail international, il convient d'appliquer l'article 42 du nouveau Code de procédure civile.

Cet article édicte une règle de compétence de droit commun selon laquelle la juridiction territorialement compétente est, sauf disposition contraire, celle du lieu où demeure le défendeur, le demandeur ne pouvant, sauf disposition contraire, saisir la juridiction du lieu de son propre domicile que si le défendeur n'a ni domicile, ni résidence connus.

En pratique, les règles de compétence de l'article R. 1412-1 du Code du travail ne sont pas applicables lorsque :

- le salarié choisit de saisir le conseil de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi ;
- l'établissement où est effectué le travail est situé à l'étranger.

Dans ce cas de figure, seul l'article 42 du nouveau Code de procédure civile a vocation à s'appliquer et le Conseil de prud'hommes compétent sera celui du domicile de la société défenderesse.

A TITRE INFINIMENT SUBSIDIAIRE : APPLICATION DU PRIVILEGE DE JURIDICTION PREVU AUX ARTICLES 14 ET 15 DU CODE CIVIL

Les articles 14 et 15 du Code civil reconnaissent aux ressortissants français un privilège de juridiction sur le seul critère de la nationalité.

Dans le cadre d'un procès, l'article 14 du Code civil permet au ressortissant français, demandeur à l'instance, de faire citer devant les tribunaux français un étranger, même non résident en France, pour l'exécution des obligations par lui contractées en France et les obligations par lui contractées en pays étranger.

ARTICLE 14 DU CODE CIVIL

«L'étranger même non résident en France pourra être cité devant les tribunaux français pour l'exécution des obligations par lui contractées en France avec un français ; il pourra être traduit devant les tribunaux de France pour les obligations par lui contractées en pays étranger envers des français».

L'article 15 du Code civil permet au ressortissant français, défendeur à l'instance, d'être traduit devant un tribunal de France pour des obligations par lui contractées en pays étranger, même avec un étranger.

ARTICLE 15 DU CODE CIVIL

«Un Français pourra être traduit devant un tribunal de France pour des obligations par lui contractées en pays étranger, même avec un étranger».

Par application de ces dispositions, le salarié mis à disposition à l'étranger, qu'il soit demandeur ou défendeur à l'instance, peut faire juger en France la quasi-totalité des litiges qui l'oppose à son employeur étranger en raison de sa nationalité française, dès lors qu'aucune convention internationale ne s'applique.

Pour déterminer le tribunal français territorialement compétent, il convient de se référer à nouveau aux règles internes françaises de compétence territoriales énoncées par l'article R. 1412-1 du Code du travail.

S'il n'existe pas de tribunal compétent pour application de ces règles, le ressortissant français peut porter le litige devant le tribunal de son domicile ou encore devant un tribunal que des circonstances spéciales font apparaître comme particulièrement désigné au regard d'une bonne administration de la justice.

En principe, il s'agit du lieu du siège social ou de l'établissement de l'employeur.

Ce privilège de juridiction n'a vocation à s'appliquer que si les règles de compétence du Code du travail ou l'article 42 du nouveau Code de procédure civile ne peuvent être mises en œuvre.

Même dans l'hypothèse où la loi applicable ne serait pas la loi française, le ressortissant français pourrait se prévaloir du privilège de juridiction.

En effet, il n'existe pas de lien entre la loi applicable et le tribunal compétent.

Ainsi, un salarié qui a conclu à l'étranger un contrat de travail rédigé en arabe avec une société étrangère et dont ledit contrat est soumis à la législation du lieu de l'activité, n'a pas renoncé au privilège de l'article 14 du Code Civil.

Par conséquent, les tribunaux français sont compétents pour apprécier le litige.

Cass. soc. 27 février 1991

La renonciation au privilège de juridiction n'est valable que si elle résulte d'une volonté non équivoque.

En pratique, la renonciation existe si les parties ont signé une clause attributive de compétence à une juridiction étrangère.

CLAUSES ATTRIBUTIVES DE COMPETENCE

La question s'est posée de savoir si les parties pouvaient valablement prévoir, dans le contrat de travail, une clause attributive de compétence pour déterminer le tribunal étranger territorialement compétent en cas de litige.

Par application de l'article L. 1221-5 et R. 1412-1 du Code du travail, les clauses attributives de compétence sont considérées comme nulles et non avenues car elles dérogent aux règles de compétence fixées par le Code du travail.

Par conséquent, dans le cadre de contrats de travail nationaux, de telles clauses sont interdites par application de dispositions expresses.

Dans le cadre de contrats de travail internationaux, la question de la validité des clauses attributives de juridiction a également été soulevée et a donné lieu à de nombreuses controverses compte tenu des dispositions d'ordre public édictées par l'article R. 1412-1 du Code du travail.

Depuis un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 30 janvier 1991, il semble que la validité d'une clause attributive de compétence, incluse dans un contrat international, soit reconnue, la chambre sociale ayant admis que :

"La clause attributive de compétence incluse dans un contrat conclu entre le salarié français et une société étrangère pour être exécuté à l'étranger et désignant expressément la juridiction étrangère est valide".

Cass. soc. 30 janvier 1991 - Bernheim c/ SARL Air Zaïre

Les conséquences attachées à la validité d'une clause attributive de compétence sont importantes puisque son application entraîne :

- la renonciation au bénéfice du privilège de juridiction prévue aux articles 14 et 15 du Code civil ;
- l'exclusion des règles de compétence internes.

La clause attributive de compétence "exclut l'application de l'article R. 517-1 (devenu 1492-1) du Code du travail et emporte renonciation ... au bénéfice des dispositions de l'article 14 du Code civil".

Cass. soc. 30 janvier 1991 - Bernheim c/ SARL Air Zaïre

Compte tenu des conséquences qui découlent de l'acceptation d'une clause attributive de compétence, la validité de cette disposition est soumise au respect des conditions suivantes :

- le contrat de travail doit être conclu avec une société étrangère ;
- le contrat doit être exécuté à l'étranger ;
- la clause doit être certaine et non équivoque : en d'autres termes, cela signifie que le consentement des parties doit être éclairé. La renonciation au privilège de juridiction fondé sur la nationalité, doit résulter d'une volonté certaine ;
- la clause doit être précise : la juridiction compétente doit, en principe, être désignée avec le plus de précisions possibles.

Cass. soc. 30 janvier 1991 - Bernheim c/ SARL Air Zaïre

Ainsi, la Cour de cassation a considéré que la clause attributive de compétence à une juridiction étrangère, intervenant sous la forme d'une mention imprimée dans les contrats de travail intervenus à l'étranger, après la conclusion en France des contrats mettant les salariés à la disposition de la compagnie étrangère, n'était pas valable, le consentement des salariés n'ayant pu être véritablement recueilli.

Cass. soc. 20 janvier 1983

