

# CONTENTIEUX NÉ DE L'EXÉCUTION D'UN CONTRAT DE TRAVAIL EN FRANCE

---

## JURIDICTION COMPÉTENTE

### SALARIES IMPATRIÉS

Dans le cadre de l'impatriation, le contrat de travail est conclu entre un salarié de nationalité étrangère et une entreprise située sur le territoire français. Il est entièrement régi par le droit français.

Le salarié étranger et l'employeur français peuvent saisir les juridictions françaises.

Ainsi, les tribunaux français, et surtout le Conseil de prud'hommes, doivent se déclarer compétents lorsqu'il sont saisis d'un litige né de l'exécution d'un tel contrat de travail en France.

### SALARIES DETACHÉS EN FRANCE

Dans le cadre du détachement, le salarié vient effectuer une prestation de travail dans une entreprise située en France, tout en restant subordonné à son entreprise d'origine, située à l'étranger. Le contrat de travail du salarié est un contrat de travail international.

Il s'agit alors avant tout de savoir s'il existe une convention internationale applicable au litige.

Lorsqu'une convention internationale est applicable au litige en cause, il convient de s'y reporter pour déterminer quel est le tribunal compétent.

En effet, dès lors qu'une convention internationale prévoyant des règles de détermination de la juridiction compétente en cas de litige est applicable, elle prime sur le droit français. Dans le même sens, si une disposition nationale va à l'encontre d'une disposition internationale, il convient d'appliquer la norme internationale.

Il existe une multitude de conventions internationales réglant les problèmes de compétence territoriale des juridictions, en matière de contrats internationaux.

A défaut de convention applicable, les tribunaux français peuvent être saisis, notamment le Conseil de prud'hommes, par le biais :

- de l'article R. 1412-1 du Code du travail relatif à la compétence du Conseil de prud'hommes ;
- des articles 14 et 15 du Code civil ;
- en vertu de principes coutumiers de droit international privé.

☞ *Il n'existe aucun lien entre la loi applicable au contrat de travail international et le tribunal compétent en cas de litige né de l'exécution de ce contrat.*

Depuis longtemps, la Cour de cassation française censure systématiquement les jugements où sont confondus juridiction compétente et droit applicable au contrat de travail international.

*Cass. soc. 29 novembre 1978 - Bull. civ. V n° 804*

### **Détachement dans le cadre d'une prestation de service, par une entreprise située sur le territoire de l'Union Européenne**

*«Lorsqu'un travailleur est détaché en France, pour une période limitée, par une entreprise établie dans un autre Etat membre de la Communauté Européenne, les contestations relatives aux droits reconnus par l'article*

*L. 1262-4 du Code du travail, en matière de rémunération, de durée du travail et des conditions de travail, peuvent être portées devant le Conseil de prud'hommes dans le ressort duquel la prestation s'effectue ou a été effectuée».*

En outre, si la prestation est exécutée en plusieurs lieux, situés dans le ressort de plusieurs Conseils de prud'hommes, ces contestations peuvent être portées devant l'une quelconque de ces juridictions.

*Article R. 1412-1 du Code du travail*

*Décret n° 2000-462 du 29 mai 2000 - JO du 31 mai*

## SALARIES IMPATRIÉS - COMPETENCE DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Sous réserve d'accords internationaux, le Conseil de prud'hommes est compétent pour statuer sur les litiges d'ordre individuel nés à l'occasion de l'exécution du contrat de travail conclu entre une entreprise française et un salarié étranger impatrié.

En effet, le Conseil de prud'hommes est compétent pour connaître de tous les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du Code du travail entre les employeurs ou leurs représentants et les salariés qu'ils emploient.

*Article L. 1411-3 du Code du travail*

La compétence du Conseil de prud'hommes est cependant exclue lorsque l'employeur est un établissement public administratif français ou une personne publique française telle que l'Etat ou les collectivités territoriales. Dans cette hypothèse, le contentieux doit être porté devant les juridictions administratives françaises.

☞ *Ne sont pas visés dans le terme «impatriés», les ressortissants étrangers temporairement détachés dans une entreprise française par une entreprise non établie sur le territoire français.*

*Ne sont pas visés non plus les contrats conclus en France avec un ressortissant étranger dont la prestation de travail est exécutée dans un autre pays.*

*Dans ces hypothèses, le contrat de travail conclu avec le ressortissant étranger est un contrat de travail international. La détermination du tribunal compétent dépend alors de l'application ou non d'une convention internationale. A défaut de convention, les tribunaux français peuvent être désignés pour régler les litiges nés de l'exécution de ces contrats.*

## COMPETENCE TERRITORIALE DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES

### Tribunal du lieu de l'établissement où est exécutée la prestation de travail

Le Conseil de prud'hommes territorialement compétent est celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est effectué le travail.

*Article R. 1412-1 du Code du travail*

Doit être considéré comme un «établissement» tout site d'activité doté de moyens propres, ayant une autonomie suffisante et une certaine stabilité, dans lequel l'employeur exerce son autorité. Ce n'est donc pas nécessairement le siège de la société employeur. L'important est que le salarié y exécute habituellement sa prestation de travail.

### Compétence en dehors de tout établissement de travail

Si le travail est effectué en dehors de tout établissement ou à domicile, la demande est portée devant le Conseil de prud'hommes du domicile du salarié en France.

*Article R. 1412-1 du Code du travail*

Tel peut être le cas notamment pour les conducteurs de poids lourds, les VRP.

### Tribunal du lieu où a été conclu le contrat de travail

Le salarié peut toujours saisir le Conseil de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi, en France.

*Article R. 1412-1 du Code du travail*

En conséquence, le salarié a toujours la possibilité de saisir le Conseil de prud'hommes dans le ressort duquel se trouve le siège social de l'entreprise ou un établissement principal, dans le cas d'une entreprise à établissements multiples. Le lieu où est habituellement effectué le travail est ici sans incidence.

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

L'article R. 1412-1 du Code du travail permet au salarié étranger demeuré domicilié à l'étranger et dont la prestation de travail est accomplie en dehors de tout établissement, de saisir le Conseil de prud'hommes français.

### Cas particulier du conseiller prud'homal partie au litige

Lorsqu'un conseiller prud'homal est partie au litige, en son nom propre ou en tant que représentant légal d'une partie, il est possible de saisir le Conseil de prud'hommes limitrophe à celui qui est en principe territorialement compétent.

*Article 47 du nouveau Code de procédure civile*

### Nullité des clauses attributives de compétence et des clauses compromissoires

La clause attributive de compétence désigne précisément une juridiction pour connaître des litiges relatifs aux contrats. La clause compromissoire prévoit de soumettre le litige à un arbitre extérieur.

Toute clause du contrat de travail qui, directement ou indirectement, déroge à la compétence du Conseil de prud'hommes est réputée non écrite.

*Article R. 1412-4 du Code du travail*

Il n'est donc pas possible de déroger à la compétence du Conseil de prud'hommes par une clause du contrat de travail conclu entre une société française et un salarié étranger impatrié. Néanmoins, cette disposition n'est pas opposable dans le cadre d'un contrat de travail international.

## LITIGES POUVANT ETRE PORTES DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Seuls les litiges nés d'une relation individuelle de travail entre employeur et salarié peuvent être portés devant un Conseil de prud'hommes.

A l'inverse, lorsqu'il s'agit de relations collectives de travail - grève, élections professionnelles, etc. - le Conseil de prud'hommes doit décliner compétence au profit du Tribunal de Grande Instance ou du Tribunal d'Instance.

En matière d'interprétation de la convention collective, le litige peut être porté devant le Conseil de prud'hommes seulement si le salarié agit en son nom propre et afin d'en tirer un profit personnel. S'il se contente de demander en justice l'application de la convention collective à son contrat de travail, sans revendiquer la réparation d'un préjudice personnel ou l'octroi d'un avantage particulier, le litige n'est pas considéré comme un litige individuel.

En outre, le litige relevant de la compétence prud'homale doit être né à l'occasion du contrat de travail. Il peut s'agir d'un contentieux relatif :

- à une promesse d'embauche non tenue ;
- à la validité ou l'interprétation du contrat de travail ;
- aux obligations nées du contrat, de la convention collective, du règlement intérieur, notamment du paiement du salaire ou de ses accessoires, des heures supplémentaires ;
- à la contestation d'une sanction disciplinaire ;
- à la rupture du contrat de travail : validité d'une transaction, demande d'attestation Pôle Emploi ou d'un certificat de travail, requalification d'une démission, bien-fondé d'un licenciement ;
- à l'obligation de non-concurrence née à l'issue du contrat de travail.

Sont également de la compétence prud'homale :

- les litiges nés entre salariés, entre grévistes et non grévistes notamment ;
- le contentieux engagé par Pôle Emploi à l'encontre d'un employeur en remboursement des prestations de chômage versées aux salariés dont le licenciement a été jugé sans cause réelle et sérieuse.

Cependant, dans certains domaines, la loi a expressément reconnu compétence à une autre juridiction que le Conseil de prud'hommes, alors même que le litige naît de la relation de travail. Ainsi en est-il :

- du contentieux de la Sécurité sociale ;
- des litiges relatifs à l'intéressement ou la participation.



## SALARIES DETACHES EN FRANCE - APPLICATION DE LA CONVENTION DE BRUXELLES

Dans le cadre du détachement temporaire en France d'un salarié étranger par une entreprise non établie sur le territoire national, le salarié reste soumis à son entreprise d'origine, même si c'est en France qu'il exécute sa prestation de travail.

### CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION DE BRUXELLES

La Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968, détermine des règles d'attribution de compétence judiciaire, en matière civile et commerciale, pour les Etats membres de l'Union Européenne.

Sa compétence a été étendue aux contrats de travail conclus depuis le 1<sup>er</sup> février 1973 par la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés Européennes (CJCE).

*CJCE - 25 novembre 1979 - Sanicentral - Affaire n° 25/79 - Recueil CJCE 1979, p. 3425*

La Convention de Bruxelles ne peut être invoquée que devant les juridictions des Etats contractants.

La Convention de Bruxelles a notamment été modifiée par la Convention de San Sébastian du 26 mai 1989, du fait de l'adhésion à l'Union Européenne de l'Espagne et du Portugal, qui a pris effet en France le 1er février 1991.

La Convention de San Sébastian n'est pourtant pas applicable à la Belgique et au Danemark. Ces deux pays restent soumis à la Convention de Bruxelles telle que modifiée par les Conventions de Luxembourg du 9 octobre 1978 et du 25 octobre 1982.

### COMPETENCE DU TRIBUNAL DU DOMICILE DU DEFENDEUR OU DU LIEU D'EXECUTION DU CONTRAT

A défaut de clause attributive de compétences, le demandeur à l'instance a la possibilité de saisir la juridiction du pays où le défendeur a son domicile, ou celle du lieu d'exécution du contrat de travail.

*Article 2 - Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968*

En conséquence, dès lors que le défendeur est domicilié sur le territoire de l'Union Européenne, le tribunal compétent est en principe celui de son domicile. Peu importe sa nationalité : les ressortissants d'Etats tiers à l'Union Européenne domiciliés dans un des Etats membres de l'Union sont soumis aux règles de compétence applicables aux nationaux.

Le tribunal compétent peut également être celui du lieu où l'obligation a été ou doit être exécutée, c'est-à-dire le lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail. Cette option n'existe qu'en faveur du salarié.

*Article 5.1 - Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968*

### Application du principe au détachement en France d'un salarié d'une entreprise étrangère

Par l'application de la Convention de Bruxelles, les juridictions françaises, et notamment le Conseil de prud'hommes du lieu où se trouve l'établissement français qui emploie le salarié détaché, peuvent être saisies d'un litige né de l'exécution du contrat de travail en France :

- lorsque cet établissement situé en France est défendeur à l'instance, c'est-à-dire traduit en justice par le salarié de l'entreprise étrangère ;
- lorsque le salarié défendeur est domicilié en France, dans l'hypothèse où il est traduit en justice par l'entreprise française dans laquelle il est détaché ;
- en tout état de cause, lorsque la prestation de travail est habituellement exécutée en France.

Dans le même sens, l'article R. 1412-5 du Code du travail attribue compétence au Conseil de prud'hommes pour les litiges nés dans le cadre du détachement en France d'un salarié, qui effectue une prestation de service pour le compte d'une entreprise située dans un autre Etat membre de l'Union Européenne, en cas de contestation relative aux droits reconnus par l'article L. 1262-4 du Code du travail, en matière de rémunération, de durée du travail et de conditions de travail.

### Pluralité de défendeurs

La Convention de Bruxelles prévoit qu'en cas de pluralité de défendeurs, le demandeur peut saisir le tribunal du domicile de l'un d'eux.

#### Exemple

*Un salarié bengladeshi, cadre embauché par un groupe transnational est affecté au siège d'une société française appartenant au groupe, où il est licencié pour faute grave.*

*Il saisit alors le Conseil de prud'hommes de Paris à l'encontre de plusieurs sociétés du groupe international, dont la société française, du même chef de demande.*

*La chambre sociale de la Cour de cassation fait alors application des articles 2 et 6.1 de la Convention de Bruxelles relatifs à la compétence juridictionnelle en cas de pluralités de défendeurs. L'une des sociétés défenderesses ayant son siège social à Paris, le Conseil de prud'hommes de Paris peut se déclarer compétent.*

*Peu importe, dans cette hypothèse, que le contrat de travail ait vocation initialement à être exécuté dans plusieurs pays et qu'il n'y ait dès lors pas de lieu fixe d'exécution du contrat en France.*

*Cass. soc. 13 janvier 1998 - Mme Carasset-Marillier, ès qualités de mandataire-liquidateur de la BCCI Overseas c/ M. Imam et autres - Bull. civ. V, n° 4*

## RENONCIATION AU PRIVILEGE DE JURIDICTION

Toute possibilité de bénéficier d'un privilège de juridiction est exclu par la Convention de Bruxelles. Aussi, dès lors que celle-ci trouve à s'appliquer, l'article 14 du Code civil ne peut être revendiqué.

*Article 3 - Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968*

L'article 14 du Code civil, inapplicable, prévoit : «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 français pour les obligations par lui contractées en pays étranger envers des français».

## CLAUSE ATTRIBUTIVE DE COMPETENCE

La Convention de Bruxelles, modifiée par la Convention de San sébastian, admet la validité des clauses attributives de compétence si :

- elles sont postérieures à la naissance du différend, lorsque c'est l'employeur qui s'en prévaut ;
- ou lorsque le travailleur l'invoque pour saisir d'autres tribunaux que celui du domicile du défendeur ou celui du lieu d'exécution du contrat.

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

En outre, la clause attributive de juridiction doit répondre aux conditions suivantes pour être opposable aux parties :

- faire l'objet d'un écrit ;
- l'une des parties au litige au moins doit être domiciliée dans l'un des États membres de l'Union Européenne ;
- la juridiction désignée dans la clause doit être située dans un pays de l'Union Européenne.

## Application aux situations de détachement en France

En application de la Convention de Bruxelles, une clause attributive de compétence est valable :

- lorsqu'elle désigne une autre juridiction que le Conseil de prud'hommes français, située sur le territoire de l'Union Européenne, dans l'hypothèse où l'établissement français est, soit défendeur, soit le lieu où est exécuté habituellement le travail ;
- pour traduire l'entreprise d'origine du travailleur, située sur le territoire de l'Union Européenne, devant d'autres tribunaux que ceux du pays où est domiciliée cette entreprise ou des tribunaux français (lieu d'exécution du travail) situés sur le territoire de l'Union.



## SALARIES DETACHES EN FRANCE - APPLICATION DE LA CONVENTION DE LUGANO

### CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION DE LUGANO

La Convention de Lugano du 16 septembre 1988, concerne la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale ; elle a été signée par les Etats membres de l'Union Européenne et ceux de l'AELE.

Cette convention est entrée en vigueur en France le 1<sup>er</sup> janvier 1992.

Cette convention est applicable dès lors que le défendeur est domicilié dans un Etat membre de l'AELE, à savoir :

- l'Autriche ;
- la Finlande ;
- l'Islande ;
- la Norvège ;
- la Suède ;
- la Suisse.

### Application aux situations de détachement en France

La Convention de Lugano est applicable aux litiges nés dans le cadre du détachement d'un travailleur étranger en France, lorsque le défendeur est domicilié dans un pays de l'AELE :

- lorsque la société d'origine du salarié détaché en France et défendeur au litige est située dans un pays de l'AELE, dans l'hypothèse où ce salarié la traduit en justice ;
- ou lorsqu'il est lui-même habituellement domicilié dans un des Etats membres de l'AELE, dans l'hypothèse d'un recours exercé contre lui par sa société d'origine ou par l'établissement français dans lequel il effectue sa prestation de travail.

### Tribunal territorialement compétent

Le tribunal territorialement compétent est :

- soit celui du domicile du défendeur ;
- soit celui du lieu d'exécution de la prestation de travail ;
- soit celui 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.

*Article 5.1 - Convention de Lugano du 16 septembre 1988*

Contrairement à la Convention de Bruxelles, la Convention de Lugano permet aux deux parties en présence, salarié et employeur, de saisir le tribunal du lieu d'embauche du salarié.

### **Compétence des tribunaux français en application de la Convention de Lugano**

Les juridictions françaises, notamment le Conseil de prud'hommes, peuvent être saisies d'un litige, dans le cadre de la Convention de Lugano, lorsque la France est le lieu d'exécution habituelle du contrat, quels que soient le demandeur et le défendeur : entreprise française ou salarié détaché. Tel peut être le cas lorsque le détachement du salarié est de longue durée.

### **Clause attributive de compétence**

La Convention de Lugano admet la validité des clauses attributives de compétence dans les mêmes conditions que la Convention de Bruxelles.

Néanmoins, pour être valable, la clause doit toujours être postérieure au litige. Ainsi, contrairement à la Convention de Bruxelles, le salarié ne peut revendiquer l'application d'une clause antérieure au litige même si elle lui est plus favorable.

## SALARIES DETACHES EN FRANCE - ABSENCE DE CONVENTION INTERNATIONALE APPLICABLE

A défaut de convention internationale liant la France, et prévoyant expressément la compétence d'une juridiction, les litiges relatifs aux contrats de travail internationaux exécutés en France peuvent être portés devant les juridictions françaises.

En effet, selon une règle coutumière de droit international privé, les principes de compétence territoriale interne peuvent être étendus aux litiges internationaux, en l'absence de convention internationale unificatrice de compétence.

Il faut rechercher la compétence du Conseil de prud'hommes ou d'autres juridictions de l'ordre judiciaire :

- à l'article R. 1412-1 du Code du travail ;
- à l'article 14 du Code civil.

### APPLICATION DE L'ARTICLE R. 1412-1 DU CODE DU TRAVAIL

Le ressortissant étranger peut saisir le Conseil de prud'hommes dans le ressort duquel est situé l'établissement où il effectue sa prestation de travail en France, pour se prévaloir de droits tirés du Code du Travail français, à l'encontre de l'établissement situé sur le territoire français.

Le Conseil de prud'hommes est compétent :

- lorsque la prestation de travail est exécutée en France ;
- lorsque le salarié étranger a élu domicile en France (hypothèse du travail effectué en dehors de tout établissement fixe) ;
- lorsque l'engagement a été contracté en France.

*Article R. 1412-1 du Code du travail*

Les litiges relatifs au contrat liant le salarié détaché en France et sa société d'origine, située à l'étranger, sont donc exclus de la compétence des tribunaux français.

### APPLICATION DE L'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.”

*Article 14 du Code civil*

Les tribunaux français sont donc compétents dès lors qu'une partie au litige est française : demandeur ou défendeur.

L'entreprise française dans laquelle le salarié est détaché peut saisir les tribunaux français d'un litige l'opposant :

- au salarié détaché ;
- à la société d'origine du salarié détaché.

A l'inverse, elle peut être citée à comparaître devant les juridictions françaises :

- par le salarié détaché ;
- par l'entreprise d'origine du salarié détaché, située à l'étranger.

### CLAUSE ATTRIBUTIVE DE COMPETENCE

La clause attributive de compétence est nulle en droit interne. Dans le cadre d'un litige relatif au contrat de travail français, toute clause qui, directement ou indirectement, déroge à la compétence du Conseil de prud'hommes est réputée non écrite.

*Article R. 1412-4 du Code du travail*

Depuis 1974, une clause attributive de compétence, dans un contrat de travail international, peut permettre à un salarié français de renoncer à l'article 14 du Code civil.

En outre, la clause est nulle si l'application des règles de compétence françaises aurait conduit à la compétence du juge prud'homal français.

Mais elle reste valable, si l'application des règles de compétence française aurait entraîné la compétence des juridictions étrangères.

*Cass. chambre mixte - 28 juin 1974 - Société industrielle de boulangerie*

Le Conseil de prud'hommes étant compétent lorsque la prestation de travail est exécutée en France, selon l'article R. 1412-1 du Code du Travail, toute clause donnant compétence à un juge étranger pour les litiges nés de l'exécution du contrat de détachement dans un établissement situé en France, est nulle. Peu importe, ici, que le siège de l'entreprise qui a embauché le salarié soit situé à l'étranger et que le salarié, lui-même, soit domicilié hors de France.

Par contre, lorsqu'il n'y a aucun établissement fixe de travail en France, les règles de compétence française mènent à la compétence de la juridiction du pays où se situe l'entreprise qui a embauché le salarié ou le pays où le salarié a élu domicile. Lorsque ces deux hypothèses désignent une juridiction étrangère, la clause du contrat de travail international qui désigne d'autres juridictions que les tribunaux français est valable au regard du droit français. Les juridictions françaises doivent se déclarer incompétentes.

## CLAUSE COMPROMISSOIRE

Comme la clause attributive de compétence, la clause contractuelle qui permet de recourir à un arbitre international, au-dessus des lois et des juridictions françaises, est interdite par le droit interne français. Lorsqu'en application des règles de compétence française, les tribunaux français sont désignés, la clause compromissoire est donc nulle.

Toutefois, les clauses compromissoires sont admises en droit international privé. Aussi, lorsque les règles de compétence française conduisent à l'incompétence du juge français, celui-ci ne peut que s'incliner devant une clause compromissoire.

Dans les groupes transnationaux, il est d'usage de recourir à la clause compromissoire pour les cadres supérieurs temporairement détachés ou expatriés dans d'autres pays que celui où est situé le siège de l'entreprise.

### *Exemple*

*Un salarié de nationalité suédoise est embauché par un groupe suédois à un poste de vendeur pour promouvoir des vins en Europe. Il est envoyé dans le cadre d'un contrat de travail international auprès d'une entreprise du groupe qui a son siège en France et exécute sa prestation de travail sur le territoire français. Une clause compromissoire est insérée dans son contrat de travail international, prévoyant l'arbitrage de la chambre de commerce de Stockholm.*

*Licencié quelque temps plus tard, le salarié saisit le Conseil de prud'hommes pour réclamer une indemnité de licenciement.*

*Selon la Cour de cassation, la clause compromissoire insérée dans un contrat de travail international n'est pas opposable au salarié qui a saisi la juridiction française compétente en vertu des règles applicables. Peu importe la loi régissant le contrat de travail.*

*Cass. soc. - 16 février 1999 - n° 96-40.643*

Le Conseil de prud'hommes était bel et bien compétent, en l'espèce, puisque le contrat de travail était exécuté en France. Au surplus, la société employeur avait son siège social en France.

*Article R. 1412-1 du Code du travail*

