

# La détermination de la juridiction compétente en cas de litige du travail

Commentaire d'arrêt publié le 28/09/2012, vu 10646 fois, Auteur : [Adrien LANCIAUX](#)

**Chambre sociale de la Cour de Cassation, 29 septembre 2010 « Royaume du Maroc »**

L'internationalisation des relations de travail amène à des situations contractuelles complexes où se pose la question de la loi applicable et de la juridiction compétente. Dans certains contrats, les parties ont expressément prévu la compétence d'une juridiction par le biais d'une clause attributive de compétence. De nombreuses règles entourent la validité de ce type de stipulation contractuelle. L'arrêt rendu par la Chambre sociale de la Cour de Cassation illustre cette situation.

En l'espèce, une salariée a été engagée le 23 juillet 1997 par le Royaume du Maroc pour exercer ses fonctions de secrétaire au sein de l'ambassade du Maroc à Paris. Son contrat stipulait expressément la compétence des juridictions marocaines en cas de litiges nés de l'exécution du contrat. Elle est licenciée le 1<sup>er</sup> septembre 2004 : elle saisit alors les juridictions françaises.

La Cour d'appel de Paris rend un arrêt le 11 décembre 2008 dans lequel elle déclare les juridictions françaises incompétentes, déboutant la salariée de sa requête. Elle forme alors un pourvoi en cassation. La Chambre sociale de la Haute juridiction rend sa décision le 29 septembre 2010.

La salariée, en sa qualité de demanderesse au pourvoi, invoque la compétence des juridictions françaises, en raison de l'inapplicabilité de la clause attributive de compétence incluse dans son contrat. Le Royaume du Maroc, en sa qualité de défendeur, demande la confirmation de l'arrêt de la Cour d'appel. Selon elle, les juridictions françaises sont incompétentes en raison de la clause attributive de compétence incluse dans le contrat.

La question posée à la Cour de cassation était de savoir si la salariée qui exécutait habituellement sa prestation de travail à l'ambassade du Maroc à Paris pouvait contester son licenciement devant le Conseil des Prud'hommes de Paris alors que son contrat de travail prévoyait que « les litiges nés de l'exécution du contrat sont du ressort exclusif des juridictions marocaines ».

La Cour de cassation casse et annule l'arrêt de la Cour d'appel. Elle ne retient nullement l'argumentaire des juges du fond et vient affirmer que la salariée « *travaillait à l'Ambassade du Maroc à Paris, ce dont il résultait que le conseil des Prud'hommes de Paris était compétent.* » Elle écarte l'application de la clause attributive de compétence (I) en s'appuyant sur les dispositions du Code du Travail alors même que les dispositions européennes auraient pu être appliquées en l'espèce (II).

## I) L'inapplicabilité de la clause attributive de compétence juridictionnelle

La Cour de cassation écarte la clause attributive en consacrant le caractère impératif de l'article R.1412-1 du Code du Travail dans l'ordre international (A). Les juridictions françaises se voient ainsi dotées d'une compétence exorbitante (B).

### A) L'impérativité de l'article R.1412-1 dans l'ordre international

La Cour d'appel de Paris affirmait dans son arrêt du 11 décembre 2008 que la clause attributive de compétence présente au contrat était valable. Soutenant à juste titre qu'elle ne concernait « *pas l'état des personnes* » et qu'elle était invoquée dans le cadre « *d'un contrat international* » (Ici il existe bien un doute sur la loi applicable au contrat). Cependant, elle commettait une erreur en affirmant que la clause ne faisait « *pas échec à la compétence territoriale impérative d'une juridiction française* ».

Selon elle, l'article R.1412-1 du Code du travail « *attribuant compétence au conseil de prud'hommes dans le ressort duquel le salarié travaille n'est pas d'ordre public* ». Elle déduit cette

affirmation du simple fait que le texte offre au salarié une alternative. Il est vrai que l'article R.1412-1 énonce que « *le conseil de prud'hommes territorialement compétent est soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ; (...)* » ou celui « *du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi* ». Cela dit, cela n'a aucune conséquence sur l'impérativité d'une norme, d'autant plus que l'article R.1412-4 du code du travail énonce que « *toute clause d'un contrat qui déroge directement ou indirectement aux dispositions de l'article R.1412-1, relatives aux règles de compétence territoriale des conseils de prud'hommes, est réputée non écrite.* » Cet article est donc bel et bien impératif.

La question qui restait en suspens jusqu'à cet arrêt était de savoir si cette impérativité s'appliquait au niveau international. C'est chose faite aujourd'hui : la Haute juridiction affirme clairement que les dispositions impératives de cet article sont « *applicables dans l'ordre international* ». Cette solution fût déjà affirmée de manière implicite dans un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de Cassation en date 12 novembre 2009 (N°09-40-029).

En principe, la clause attributive de compétence est valable dans l'ordre international. Il en va différemment lorsqu'elle fait échec à une règle de compétence impérative comme c'est le cas dans cette affaire. Par conséquent, il résulte de l'article R.1412-4 cité précédemment et de l'article L.1221-5 que cette clause est « *nulle et de nul effet* ». Elle « *est réputée non écrite* » : par conséquent, la Cour fait application des règles prévues en cas d'absence de convention des parties. L'article R.1412-1 prévoyant que la juridiction compétente est celle dans le ressort de laquelle se situe le lieu où est accompli le travail. Pour illustrer ce mécanisme, on peut citer un arrêt rendu par la Chambre sociale de la Cour de Cassation du 26 janvier 1989 : l'arrêt « *Siaci* » (N°86-40766). Dans cette espèce, un salarié de nationalité algérienne était employé par une compagnie aérienne algérienne. Il exerçait ses fonctions en Algérie, puis il a été envoyé dans un établissement de la compagnie situé à Paris. La Cour affirme alors que la juridiction compétente est celle de l'établissement où s'effectue la prestation de travail. Dès lors que la clause est invalidée et que le travail s'exerce en France, la compétence des juridictions françaises s'impose.

## **B) Une compétence exorbitante des juridictions françaises**

Les clauses dérogeant à la compétence du Conseil des Prud'hommes, fondée sur l'article R.1412-1 du Code du Travail, sont donc aujourd'hui condamnées aussi bien dans l'ordre interne que dans l'ordre international.

Par conséquent, si le travail est exécuté dans un établissement situé en France, si le salarié est

domicilié en France et que le travail est exécuté à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, ou encore si l'engagement a été contracté en France, le Conseil des Prud'hommes français sera compétent. Les clauses attributives de compétence qui auraient été insérées par l'employeur n'auront aucune incidence sur la compétence des juridictions françaises. Celles-ci se trouvent dotées d'une compétence exorbitante.

Cette décision s'inscrit dans la volonté de protéger la partie faible au contrat. Elle vise en outre à faciliter l'accès au juge. En règle générale, le salarié subit les termes du contrat plus qu'il n'en profite, l'employeur cherchant naturellement à imposer des conditions qui lui sont plus favorables. Il est vrai qu'en l'espèce, la clause est particulièrement défavorable à la salariée. Quand bien même l'employeur arguerait le principe de l'autonomie de la volonté, on ne peut que constater le déséquilibre contractuel.

Il eût été aisé d'aligner le régime juridique des clauses attributives de compétence sur le régime juridique des clauses compromissoires. La clause compromissoire est la clause par laquelle les parties choisissent d'avoir recours à un arbitre avant que le conflit n'apparaisse. Ce type de clause se rencontre dans le contrat de travail d'origine, elles peuvent parfois être négociées pendant l'exécution du contrat, mais avant que le conflit ne naisse. Sur ce point, on note une différence notable avec la clause attributive qui doit impérativement être conclue après la naissance du différend (sous réserve d'une exception développée *supra*).

Pour autant, le régime juridique de la clause compromissoire insérée dans le contrat de travail interne coïncide avec le régime de la clause attributive : elle est réputée non écrite. Dans le cadre d'un contrat de travail international, le régime juridique de la clause compromissoire a été aligné (une différence subsiste concernant les clauses compromissoires incluses dans un contrat de travail international) depuis l'arrêt « Deloitte » du 30 novembre 2011. Aujourd'hui, « *la clause compromissoire insérée dans un contrat de travail international pour tout litige concernant ce contrat n'est pas opposable au salarié qui a saisi régulièrement la juridiction compétente en vertu des règles applicables, peu important la loi régissant le contrat de travail* ». On constate que le choix offert au salarié en matière de chef de compétence se trouve ainsi élargi : le salarié peut se prévaloir de la clause si cela lui confère un avantage, mais l'employeur ne peut lui imposer. La Cour aurait pu poursuivre son œuvre en faveur du salarié en lui permettant d'actionner la clause attributive de compétence lorsque cela lui convient, tout en la paralysant pour l'employeur.

Selon Fabienne Jault-Seseke, « *la solution doit être approuvée non seulement parce qu'elle a le mérite de la simplicité et de la lisibilité, mais aussi parce qu'elle est la seule à même de garantir la réalité de l'option de compétence offerte au salarié.* »<sup>[1]</sup> On peut néanmoins critiquer l'option prise par la Cour de Cassation de ne pas faire application des dispositions européennes.

## II) L'inapplication des dispositions européennes

La Cour de Cassation rend sa décision en se basant sur les dispositions françaises, alors qu'elle aurait pu faire application des dispositions européennes applicables en l'espèce (A). Elle préfère porter son raisonnement sur le droit interne français, écartant ainsi le principe de primauté des règles européennes (B).

### A) L'applicabilité des dispositions européennes

Le règlement européen n°44/2001 en date du 22 décembre 2000 reprend et actualise la Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968, elle-même modifiée par la Convention de Saint-Sébastien entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> février 1991. Le règlement européen n°44/2001 est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2002, toute action intentée après cette date sera soumise à cette norme, si tant est que l'on soit en présence d'une relation internationale de travail et que le défendeur soit sur le territoire d'un Etat de l'Union.

En l'espèce, la salariée ayant été licenciée le 1<sup>er</sup> septembre 2004, il va sans dire que la condition *rationae temporis* est remplie. La condition selon laquelle on doit être en présence d'une relation internationale de travail semble également présente. Il existe bel et bien un doute sur la juridiction compétente, le contrat est marqué par un élément d'extranéité même si on le verra, cela peut être discuté.

Enfin, la condition essentielle tenant à la présence du défendeur sur le territoire d'un Etat de l'Union apparait également réalisée. Il faut noter que la notion de domiciliation varie en fonction de la partie défenderesse. Lorsque le salarié est défendeur à l'instance, son domicile est le lieu de sa résidence habituelle ou de son domicile administratif. Lorsqu'il s'agit de l'employeur, il faudra prendre en compte le lieu de son siège social. L'article 18 du règlement européen énonce que « *Lorsqu'un travailleur conclut un contrat individuel de travail avec un employeur qui n'est pas domicilié dans un État membre mais possède une succursale, une agence ou tout autre établissement dans un État membre, l'employeur est considéré, pour les contestations relatives à leur exploitation comme ayant son domicile dans cet État membre* ». En l'espèce, on peut légitimement soutenir le fait que l'Ambassade du Maroc à Paris caractérise l'établissement de l'employeur.

De plus, les choix offerts par le règlement européen en matière de chef de compétence juridictionnelle, susceptibles de correspondre à la situation de la salariée, apparaissent identiques à ceux proposés par l'article R.1412-1 du Code du travail.

Toutes les conditions nécessaires à l'application du règlement semblaient réunies dans cette affaire. Pourtant, la Cour de cassation ne fait pas application de la norme européenne. Elle se borne à affirmer l'impérativité de l'article R.1412-1 du Code du travail pour écarter la clause attributive de juridiction, ne respectant pas la primauté des règles européennes sur le droit interne [2].

## **B) Le non-respect de la primauté des normes européennes**

La Cour de Cassation se refuse de faire application du règlement européen. On peut soutenir qu'elle ait considéré que l'employeur n'était pas domicilié en France. On sait que les ambassades font l'objet de certaines spécificités en raison de leur caractère diplomatique. En considérant qu'elles ne peuvent caractériser un « *établissement* », l'article 4 du règlement aurait été actionné. Celui-ci disposant que « *si le défendeur n'est pas domicilié sur le territoire d'un Etat membre, la compétence est, dans chaque Etat membre, réglée par la loi de cet Etat membre (...)* ». L'absence de référence à cet article dans la décision ne permet pas de confirmer avec certitude cette hypothèse.

En tout état de cause, ce n'est pas ce que soutient Fabienne Jault-Seseke, pour qui l'exclusion du règlement européen aurait pu s'expliquer par le fait que le litige était, en réalité, interne. En effet, l'employeur et le salarié étant domiciliés en France et l'exécution habituelle du travail ayant lieu en France, tout élément d'extranéité était réduit à néant. Elle ajoute cependant que « *la présence d'une clause attribuant compétence aux juridictions d'un État tiers incite (...) à légitimer le jeu des règles de compétence internationale* » [3].

Ajoutons que, selon Jean Philippe Tricoit, « *si l'ambassade est bien le lieu où sont établis les locaux de la représentation diplomatique d'un État auprès d'un autre, celle-ci ne constitue pas une extension du territoire de l'État représenté. Dès lors, dans l'espèce du 29 septembre 2010, le contrat de travail a été exécuté sur le territoire français.* » [\[4\]](#)

Par conséquent, la primauté des normes européennes sur le droit interne aurait dû s'appliquer. De plus, l'application du droit interne ne pouvait pas être motivée par la volonté de protéger la partie faible du contrat (La salariée), étant donné que le droit européen était tout aussi apte à annihiler la clause attributive de juridiction défavorable. Au terme des articles 21 et 23 du règlement, pour qu'une clause attributive de juridiction soit valable, il faut qu'elle soit formalisée par écrit (condition réalisée en l'espèce) postérieurement à la naissance du différend ou si, antérieure à la naissance du différend, elle offre au salarié un choix de juridiction plus important que celui résultant de l'article 19 du règlement communautaire. Celui-ci disposant « *qu'un employeur ayant son domicile sur le territoire d'un Etat membre peut être attiré devant les tribunaux de l'Etat membre où il a son domicile ou dans un autre Etat membre : 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.* » L'article ajoute que « *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 (...) l'établissement qui a procédé à l'embauche.* »

Dans le cas présent, cette dernière condition n'est point remplie. La clause est intervenue antérieurement à la naissance du différend et elle n'offre pas un choix de juridiction plus important. Les hauts magistrats auraient pu (dû ?) faire application de ces dispositions, ce qui aurait conduit à la même solution dans le respect du principe de primauté.

On peut s'interroger sur les raisons du cheminement de ce raisonnement. Une réponse semble pouvoir être en partie apportée par la volonté de la Cour de clarifier et de stabiliser sa jurisprudence. En effet, on peut citer deux arrêts rendus dans la fin des années 1980 où le sort des clauses attributives de juridictions semblait varier au gré de la jurisprudence. Dans une décision dite « Allard » du 8 juillet 1985, la Chambre sociale de la Cour de Cassation affirmait que la clause était valable et que les parties avaient pu déroger aux dispositions du Code du Travail. Précisons que dans cet arrêt, il s'agissait d'un ressortissant français qui avait conclu un contrat de travail avec une société colombienne et que le travail s'effectuait majoritairement en Colombie. En 1987, elle rend une toute autre décision à l'égard d'une clause insérée dans le contrat de travail d'un ressortissant français engagé par une société basée en France, mais exécutant sa prestation de travail au Niger. Certains affirment qu'il s'agit d'un revirement de jurisprudence, d'autres soutiennent au contraire que cette décision s'inscrit dans une continuité jurisprudentielle, dont l'élément clé est l'existence ou non d'un lien de rattachement avec la France : « *la validité de la clause attributive de compétence et le caractère impératif de la compétence de la juridiction prud'homale seraient fonction du lieu d'exécution de la prestation de travail* » [\[5\]](#)

Cela expliquerait la raison pour laquelle la Cour d'appel s'est afféree à montrer dans son arrêt que les juridictions marocaines avaient « *un lien étroit avec le litige* ». Si la Cour de cassation n'a pas respecté le principe de primauté des normes de l'Union Européenne, c'est peut-être pour venir confirmer sa position sur la question. En mettant en parallèle cette décision et celle rendue le 30

janvier 1991 « Compagnie Air Zaïre », sa position semble aujourd'hui ferme et claire. Lorsque la clause attributive de compétence n'a que des liens de rattachement avec l'étranger, la clause sera valable. *A contrario*, elle sera écartée lorsque des liens étroits seront présents entre le contrat et les juridictions françaises.

[1] Recueil Dalloz 2011 p. 1374

[2] CJUE « Costa contre Enel » du 15 juillet 1964

[3] Revue de droit du travail 2011 p. 271

[4] Portée des clauses attributives de compétence incluses dans un contrat de travail international  
Semaine juridique sociale 2011.

[5] Jean Philippe Tricoit Portée des clauses attributives de compétence incluses dans un contrat de travail international Semaine juridique sociale 2011.