Image not found or type unknown

L’opposabilité de la clause attributive de juridiction au salarié

Commentaire d'arrêt publié le **31/03/2021**, vu **1974 fois**, Auteur : Me Jérémy DUCLOS

Dans un arrêt du 3 mars 2021 (N° 19.20-506), la chambre sociale de la Cour de cassation s’est prononcée sur la question de l’opposabilité au salarié d’une clause attributive de juridiction inscrite au contrat de travail.

Dans un arrêt du 3 mars 2021 (N° 19.20-506), la chambre sociale de la Cour de cassation s’est prononcée sur la question de l’opposabilité au salarié d’une clause attributive de juridiction inscrite au contrat de travail.

Un salarié engagé par un contrat de travail à durée déterminée en qualité de technicien a été affecté, par son employeur établi en France, à un chantier de construction d’une route au Cameroun.

Il était stipulé au contrat de travail que les différends nés à l’occasion de l’exécution et de la rupture de celui-ci relèveront de la compétence des juridictions camerounaises.

Invoquant un préjudice résultant du défaut d’affiliation pendant cette période à la Caisse de retraite des expatriés, le salarié a saisi la juridiction prud’homale française. L’employeur a soulevé une fin de non-recevoir tirée de l’incompétence de cette juridiction pour connaître des demandes du salarié.

Une clause attributive de juridiction insérée au contrat de travail prévoyant la compétence des juridictions étrangères, lieu d’exécution habituelle du travail, est-elle opposable au salarié dont l’employeur est établi en France ?

La Cour de cassation a écarté l’opposabilité de la clause attributive de juridiction au salarié en se fondant sur le règlement européen n° 1215/2012 du 12 décembre 2012 (dit Bruxelles I bis) concernant la compétence judiciaire en matière civile et commerciale.

Plus précisément, elle se fonde d’abord sur l’article 23 du règlement Bruxelles I bis qui prévoit la faculté de déroger aux dispositions relatives à la compétence en matière de contrats individuels de travail par des conventions postérieures à la naissance du différend ou qui permettent au travailleur de saisir d’autres juridictions que celles indiquées dans le règlement.

Ces conventions, communément appelées conventions ou clauses attributives de juridiction, ne sont donc valables que dans les deux cas de figure expressément prévus à l’article 23 du règlement Bruxelles I bis.

Dans le premier cas, la convention doit être conclue postérieurement à la naissance du différend. Cette condition n'est pas satisfaite en l'espèce car la clause était insérée dans le contrat de travail et était antérieure à la naissance du différend en cause se rapportant à la liquidation des droits à la retraite du salarié.

Le second cas dans lequel la clause attributive de juridiction peut être opposable au salarié est celui qui permet au travailleur de saisir d'autres juridictions que celles inscrites à l'article 21 règlement, à savoir celles du domicile de l'employeur, du lieu d'exécution habituelle du travail ou du lieu d'embauche, le cas échéant.

Pour autant, cette condition doit être interprétée comme ouvrant au salarié la faculté de choisir parmi plusieurs juridictions et elle ne doit donc pas s'entendre comme la possibilité d'écarter les fors exclusifs prévus à l'article 21 du règlement, l'objectif étant de protéger le travailleur, en tant que partie contractante la plus faible.

Cette lecture a été entérinée par la Cour de justice dans l'arrêt Mahamdia où elle a jugé que la clause attributive de juridiction ne pouvait que « *permettre au travailleur de saisir d'autres juridictions* » que les fors prévus aux articles 18 et 19 du règlement n° 44/2001 (actuels articles 20 et 21 du règlement n° 1215/2012) et « *a donc pour effet non pas d'exclure la compétence de ces derniers, mais d'élargir la possibilité du travailleur de choisir parmi plusieurs juridictions compétentes* » (CJUE, 19 juillet 2012, n° C-154/11, Ahmed Mahamdia).

Dès lors, l'employeur ne pouvait valablement opposer au salarié la clause inscrite au contrat de travail qui attribuait compétence aux seules juridictions camerounaises pour connaître des différends nés à l'occasion de l'exécution et de la rupture de la relation de travail, ce que la Cour de cassation a retenu.

Cela n'exclut semble-t-il pas que le salarié pouvait saisir la juridiction camerounaise en vertu de cette même clause attributive de juridiction, mais il pouvait tout autant et valablement saisir la juridiction française comme lieu du domicile de l'employeur, en application de l'article 21, 1, a, du règlement n° 1215/2012.

Il faut donc retenir que l'employeur, par la clause attributive de juridiction, ne peut priver au salarié sa faculté de saisir les juridictions qui auraient été normalement compétentes par le jeu de la règle de conflit de juridiction insérée au règlement n° 1215/2012, sauf à ce que cette clause ait bien été conclue postérieurement à la naissance du différend.

Jérémy DUCLOS

Avocat à la Cour

Spécialiste en droit du travail

https://www.duclos-avocat.com/

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés