Image not found or type unknown

Comment déterminer la loi applicable à un contrat de travail international ?

Fiche pratique publié le **28/09/2012**, vu **10206 fois**, Auteur : Valentin GUISLAIN

Le droit du travail fourmille de dispositions impératives - qui ne peuvent faire l'objet d'aucune dérogation contractuelle. Tel est le cas, par exemple, de la législation relative à la compétence de la juridiction prud'homale, ou encore des dispositions relatives à la discrimination.

Seulement, à l'épreuve du droit international, cette règle de l'impérativité des normes du Code du travail est à écarter. la chose est aisée à comprendre : si un salarié français travaille dans l'établissement allemand d'une société espagnole, la détermination de la loi (c'est-à-dire l'ensemble du droit d'un pays) applicable va poser un problème. C'est afin de faciliter cette détermination de la loi applicable au contrat de travail international *(nous ne traitons pas ici la question de la compétence juridictionnelle)* que différentes normes internationales ont été signées. Deuxd'entre elles doivent retenir notre attention.

- De prime abord, on mentionner la Convention de Rome, signée le 19 juin 1980. Il s'agit d'une convention internationale, dont la signature est ouverte à tous les pays.
- Le second texte est un règlement européen en date du 17 juin 2008 (n°593/2008) dit « Rome I ».

Si ces deux textes sont différents en la forme, ils sont quasiment identiques sur le fond. Seulement, encore faut-il s’assurer que ces textes sont applicables.

I. Les conditions d'applicabilité des textes régissant la détermination de la loi applicable

Ces conditions sont au nombre de quatre.

- De prime abord, le texte doit être invocable (la Convention de Rome doit avoir été signée et ratifiée ; le règlement Rome I été applicable dès le 17 décembre 2009).
- Ensuite, il faut que le pays où a été saisie la juridiction compétente soit partie à la Convention de Rome ou au règlement Rome I.
- Naturellement, il faut qu’un contrat ait été signé.
- Enfin, est exigée l’existence d’un conflit de lois nationales : il faut une extranéité.

II. Si les conditions d'applicabilité sont réunies :

Les dispositions de la Convention de Rome et du règlement "Rome I" relatives à la détermination de la loi applicable à un contrat diffèrent selon que les parties ont exprimé ou non, dans leur convention, le souhait (exprès ou tacite) de soumettre leur relation à un droit spécifique.

En cas de choix des parties, qu’il soit exprès ou tacite, la loi choisie (dite loi d’autonomie)

s’imposera naturellement – sauf exception - à la relation contractuelle. En pratique, le juge regardera s’il existe une mention écrite des parties (exprès), ou si le choix d’appliquer une loi « [résulte] de manière certaine des dispositions du contrat ou de circonstances de la cause » *(cf. art.3 de la Convention de Rome)*.

En l'absence de choix exprès ou tacite, le juge recherchera, par le biais de critères objectifs (la loi du lieu où le travailleur effectue habituellement son travail ou celle de l’établissement qui l’a embauché) ou subjectif (l’existence de liens étroits entre le contrat et pays), quelle est la loi qui s’applique au contrat de travail.

Il faut donc opérer un raisonnement en deux étapes : d’abord rechercher s’il y a un choix des parties, et, à défaut, déterminer la loi applicable à défaut de choix.

III. Si les conditions ne sont pas réunies :

Les deux grands textes n'étant pas applicables, le juge saisi appliquera soit une convention internationale, soit appliquera le droit interne. Ces hypothèses sont aujourd'hui clairement réduites, compte tenu d'une part de l'impérativité des dispositions du droit de l'Union européeene vis-à-vis des Etats membres (les 27 Etats de l'UE sont concernés par le règlement Rome 1) ; et d'autre de l'importance de l'adhésion des autres Etats à la Convention de Rome de 1980.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés