

Contrat de travail international

Contrat de travail international

Avertissement

La présente étude est consacrée aux problèmes juridiques de conflits de lois et de juridictions en cas de conclusion de contrats de travail à caractère international.

Sur la protection sociale des salariés envoyés à l'étranger dans le cadre d'un détachement ou de l'expatriation, se reporter à l'étude [«Détachés et expatriés»](#).

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

A



- ▶ [AELE \(Association européenne de libre échange\)](#) [33](#)
- ▶ [Arbitrage](#) [42](#)

C



- ▶ [Clause attributive de juridiction](#) [40](#), [41](#), [45](#)
- ▶ [Clause compromissoire](#) [40](#), [42](#)
- ▶ [Clause de mobilité internationale](#) [1](#)
- ▶ [Clause du contrat](#) [1](#)
- ▶ [Compétence juridictionnelle](#) [35](#)
- ▶ [Compromis d'arbitrage](#) [42](#)
- ▶ [Conflit de juridiction](#) [29](#)
- ▶ [Conflit de lois](#) [2](#)
- ▶ [Convention collective](#) [8](#)
- ▶ [Convention de Bruxelles](#) [30](#), [32](#)
- ▶ [Convention de Lugano](#) [30](#), [33](#)
- ▶ [Convention de Rome](#) [3](#)

D



- ▶ [Définition](#) [1](#)
- ▶ [Délai de contestation du licenciement](#) [9](#)
- ▶ [Détachement transnational sur le territoire français](#) [15](#)
- ▶ [Disposition conventionnelle](#) [8](#)
- ▶ [Disposition impérative](#) [8](#)
- ▶ [Domicile](#) [34](#)

J



- ▶ [Juridiction compétente](#) [29](#)

L



- ▶ [Lieu habituel du travail](#) [38](#)
- ▶ [Loi applicable](#) [2](#)
- ▶ [Loi d'exécution du contrat](#) [11](#)
- ▶ [Loi de police](#) [8](#)
- ▶ [Loi du domicile de l'employeur](#) [12](#)

M



- ▶ [Mobilité internationale](#) [1](#)

O



- ▶ [Ordre public](#) [7](#)
- ▶ [Ordre public international](#) [9](#), [46](#)

R



- ▶ Règle de conflit [2](#)
- ▶ Règle de police [8](#)
- ▶ Rupture du contrat [27](#)

T



- ▶ Travailleur détaché [21](#)
- ▶ Tribunal compétent [29](#)

Présentation

- 1 **Caractère international d'un contrat de travail** ■ Le contrat de travail peut comporter certains éléments d'extranéité : le lieu d'exécution du travail, le lieu de la conclusion du contrat, la domiciliation de l'employeur et du salarié ainsi que la nationalité des parties peuvent être localisés dans deux pays différents, voire plus.

Avec l'essor de la mobilité internationale liée à l'activité des multinationales, la rédaction d'un tel contrat de travail international est fréquente.

Le fait que le contrat comporte des éléments d'extranéité pose deux difficultés juridiques majeures :

- différentes lois nationales sont susceptibles de s'appliquer (la loi de la conclusion du contrat ou la loi de l'exécution du travail ou la loi de la nationalité de l'une des parties). Il est donc nécessaire de déterminer la loi applicable au contrat de travail (v. n^{os} [2](#) et s.). On parle alors de conflit de lois ;
- en cas de litige sur la conclusion, l'exécution ou la rupture du contrat de travail international, il faut rechercher quelle est la juridiction compétente (v. n^{os} [29](#) et s.). Les règles permettant de déterminer la juridiction compétente sont différentes selon que le litige ressort de la compétence d'un État membre de l'Union européenne ou d'un pays tiers.

Les règles relatives aux conflits de loi et de compétence juridictionnelle ne renvoient pas systématiquement à l'ordre juridique du même pays. En effet, il n'existe pas de lien entre la loi applicable et le tribunal compétent. Ainsi, le juge français peut être tenu d'appliquer une loi étrangère.

◆ [Cass. soc., 16 févr. 1987, n° 83-43.460 : Bull. civ. V, n° 77](#)

Les tribunaux français ont un pouvoir souverain d'interprétation des lois étrangères et peuvent ainsi décider que la loi nigérienne applicable au contrat de travail en cause ne permettait qu'aux citoyens nigériens et non aux salariés expatriés d'être délégués du personnel.

◆ [Cass. soc., 4 janv. 1990, n° 87-41.401 : Bull. civ. V, n° 5](#)

La rédaction de contrats devant être exécutés à l'étranger devra répondre aux conditions de validité correspondant à la loi qui leur sera applicable (v. n^{os} [2](#) et s.).

S'agissant des conditions de rémunération et de défraiement, il apparaît que la part réservée à la négociation individuelle est d'autant plus importante que les candidats au départ sont recherchés sur le marché de l'emploi international. La situation géopolitique du pays d'accueil joue également un rôle prépondérant quant aux conditions de rémunération.

S'agissant des clauses contractuelles attributives de juridiction, voir n^{os} [40](#) et [45](#) ; sur la portée de la clause compromissoire, voir aussi n° [40](#).

Remarque : notons que l'insertion d'une clause de mobilité internationale dans un contrat de travail, d'un salarié travaillant à l'étranger, est une modification du contrat de travail qui suppose l'accord préalable de l'intéressé (v. l'étude [«Modification du contrat de travail»](#)).

Chapitre 1 La loi applicable au contrat du travail international

- 2 **Problématique** ■ La présence d'éléments du contrat localisés dans des pays différents rend difficile la détermination de la loi nationale applicable.

En cas de litige, le juge saisi devra rechercher quel est l'ordre juridique applicable pour trancher ce litige : est-ce la loi du pays où est exécuté le contrat ou la loi du pays où le salarié a été embauché ou la loi de la nationalité d'une des parties ?

Pour régler ce conflit de loi, le juge d'un État membre de l'Union européenne se réfère aux critères de rattachement fixés par la convention de Rome du 19 juin 1980 (v. n° [3](#)) modifiée par le règlement Rome I du 17 juin 2008. Lorsque le juge saisi n'est pas un juge de l'Union européenne, la loi applicable peut être déterminée par une convention internationale, ou à défaut, par les règles de conflit de loi fixées par le droit interne de ce pays.

En tout état de cause, les lois de police du pays d'accueil s'imposent aux parties.

- 3 **La convention de Rome du 19 juin 1980 et le règlement Rome I du 17 juin 2008** ■ La convention de Rome modifiée par le règlement du 17 juin 2008 détermine la loi applicable aux obligations contractuelles, et notamment au contrat de travail.

Les critères de règlement des conflits de loi fixés par ces textes s'imposent aux juges des États membres de l'Union européenne signataires, même si le contrat est exécuté hors du territoire de l'UE et si la loi désignée n'est pas celle d'un État membre.

◆ [Conv. de Rome 19 juin 1980, art. 2 : JOUE n° L 266, 9 oct.](#)

Si le contenu de la convention de Rome du 19 juin 1980 a été actualisé par le règlement du 17 juin 2008, la convention de Rome ne disparaît pas pour autant puisqu'elle continue à s'appliquer :

- pour le Danemark ;
- dans les autres États membres, pour les contrats conclus avant le 17 décembre 2009, peu importe la date du litige.

A noter que le règlement du 17 juin 2008 (dit « règlement Rome I ») maintient l'essentiel des règles contenues dans la convention de Rome.

- 4 **Critères de rattachement fixés par la convention de Rome et le règlement du 17 juin 2008** ■ La convention de Rome et le règlement du 17 juin 2008 distinguent plusieurs situations :

- l'employeur et le salarié choisissent d'un commun accord la loi applicable aux relations contractuelles ;
- à défaut de choix, le contrat est régi par la loi du pays avec lequel il présente les liens les plus étroits. Plusieurs critères sont définis par la convention pour rechercher la législation applicable ;
- les règles de police du lieu d'exécution du contrat de travail s'imposent aux parties.

■ Section 1 : Choix de la loi applicable par les parties

- 5 Liberté de choix de la loi applicable** ■ Le contrat de travail est régi, en principe, par la loi choisie par les parties. Ce principe de liberté de choix est énoncé à l'article 3 de la convention de Rome qui l'applique aux obligations contractuelles en général, donc au contrat de travail. Ce principe a été maintenu dans le règlement Rome I qui précise, expressément, dans son article 8, qu'il s'applique au contrat de travail.

Par ce choix, les parties peuvent désigner la loi applicable à la totalité ou à une partie seulement de leur contrat.

La loi choisie peut être celle d'un pays ne faisant pas partie de la Communauté européenne.

◆ [Conv. de Rome 19 juin 1980, art. 3 : JOUE n° L 266, 9 oct.](#) ◆ [Règl. \(CE\) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil 17 juin 2008, art. 3, 1 et 8 : JOUE n° L 177, 4 juill.](#)

Ce choix de la loi applicable doit être exprimé ou « résulter de façon certaine des dispositions du contrat ou des circonstances de la cause ».

En l'absence de clause contractuelle sur la loi applicable, les juges vont rechercher les indices permettant de déterminer la volonté des parties. Ces indices sont les dispositions du contrat ou les circonstances.

Ainsi, le salarié qui a été embauché à Singapour où il avait effectivement travaillé caractérise l'intention des parties de soumettre le contrat de travail à la loi de Singapour. Aucune disposition de la législation française du droit du travail n'avait été rendue applicable ni appliquée entre les parties et la rémunération de l'intéressé avait été fixée et payée en devises locales.

◆ [Cass. soc., 21 janv. 2004, n° 01-45.182, n° 79 FS - P](#)

- 6 Possibilité d'appliquer plusieurs lois** ■ Le choix de la loi applicable peut porter sur l'ensemble du contrat ou sur une partie seulement et intervenir ou être modifié à tout moment de la vie du contrat. Par exemple, le fait que le contrat soit régi en principe par le droit allemand, loi d'exécution du travail, n'interdit pas que les parties puissent convenir que la rupture du contrat soit soumise aux règles de droit français. Tel est le cas lorsque l'employeur a engagé la procédure de licenciement économique selon les règles de droit français et a déterminé les droits du salarié licencié par application de ce même droit. Le salarié avait accepté en revendiquant cette même application (◆ [Cass. soc., 4 déc. 2012, n° 11-22.166, n° 2592 FS - P+B](#)).

- 7 Application des dispositions impératives de la loi autre que la loi choisie par les parties** ■ Même si les parties ont entendu soumettre le contrat de travail à une loi choisie par elles, l'application de cette loi peut être écartée par le juge au profit des dispositions légales relevant de l'ordre public :

- du pays où le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail, même s'il est détaché à titre temporaire dans un autre pays ;
- ou, si le travailleur n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays, du pays où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur ;
- à moins qu'il ne résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat de travail présente des liens plus étroits avec un autre pays, auquel cas la loi de cet autre pays est applicable.

◆ [Conv. de Rome 19 juin 1980, art. 6-1 et 7 : JOUE n° L 266, 9 oct.](#) ◆ [Règl. \(CE\) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil 17 juin 2008, art. 9 : JOUE n° L 177, 4 juill.](#) ◆ D. n° 91-242, 28 févr. 1991 : JO, 3 mars

En principe, la loi applicable au contrat de travail est celle choisie par les parties. Par exception à ce principe :

- c'est la loi qui serait applicable à défaut de choix des parties qui est applicable, pour le cas où l'application de la loi choisie par les parties aurait pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui serait applicable à défaut de choix ;
- ou c'est la loi du pays qui présente des liens plus étroits avec le contrat de travail qui est applicable.

S'agissant de rechercher la loi qui aurait été applicable à défaut de choix exercé, c'est à celui qui prétend écarter la loi du lieu d'accomplissement habituel du travail de rapporter la preuve que le contrat présente des liens plus étroits avec un autre pays.

◆ [Cass. soc., 29 sept. 2010, n° 09-68.851, n° 1805 FS - P+B](#)

En l'espèce, après avoir estimé que c'était la loi d'exécution du contrat qui était applicable, soit la loi française, il s'est avéré que les contrats de travail ne présentaient pas de liens étroits avec un pays autre que la France de sorte que les salariés devaient bénéficier de la protection des dispositions impératives de la loi française.

- 8 Contenu des dispositions impératives de la loi ou lois de police** ■ Selon le règlement Rome I, la loi de police est une disposition impérative dont le respect est jugé crucial par un pays pour la sauvegarde de ses intérêts publics, tels que son organisation politique, sociale ou économique, au point d'en exiger l'application à toute situation entrant dans son champ d'application, quelle que soit par ailleurs la loi applicable au contrat d'après le présent règlement.

◆ [Règl. \(CE\) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil 17 juin 2008, art. 9 : JOUE n° L 177, 4 juill.](#)

Ces « lois de police » ont toutefois un contenu variable selon les pays. D'une manière générale, relèvent des lois de police l'ensemble des prescriptions minimales et impératives du pays d'accueil ayant trait aux conditions de travail et d'emploi (la durée du travail, les congés payés, l'hygiène et la sécurité, la grève) ainsi que les droits collectifs des salariés (représentation du personnel notamment).

A titre d'exemples, plusieurs arrêts rendus illustrent la notion de dispositions impératives du lieu d'exécution du contrat :

- droit du licenciement : une compagnie aérienne ivoirienne employant une hôtesse qui n'exerce aucune fonction sur le sol français mais qui est représentante syndicale au comité d'établissement parisien, doit faire application des dispositions impératives de la loi française relatives au licenciement des salariés protégés (◆ [Cass. ass. plén., 10 juill. 1992, n° 88-40.672, n° 345 P : Bull. civ. Ass. plén., n° 9](#)) ;
- droit de grève : un salarié français détaché au Gabon est soumis à la réglementation du droit de grève gabonais (◆ [Cass. soc., 17 juin 1982, n° 80-40.686 : Bull. civ. V, n° 401](#)) ;
- réglementation de la période d'essai : les dispositions de l'article 2 de la convention n° 158 de l'OIT constituent des dispositions impératives. Au regard de ce texte, une période d'essai dont la durée, renouvellement inclus, est d'un an est déraisonnable et est donc frappée de nullité. Cette règle

s'applique au contrat soumis à une loi étrangère mais qui est exécuté en France. En l'espèce, l'employeur estimait qu'il n'existait aucune disposition d'ordre public en droit français interdisant une période d'essai d'un an si bien que le salarié ne pouvait pas demander l'application d'une disposition impérative de la loi française se substituant à la loi irlandaise, loi à laquelle le contrat était soumis ([Cass. soc., 26 mars 2013, n° 11-25.580, n° 643 FS - P+B](#)).

Par « dispositions impératives de la loi », il y a lieu d'inclure les conventions collectives. En effet, les règles d'application des conventions collectives étant fixées par des normes légales et impératives tendant à protéger les salariés, l'application du droit français implique également l'application des conventions collectives rendues obligatoires par le droit français.

◆ [Cass. soc., 29 sept. 2010, n° 09-68.851, n° 1805 FS - P+B](#)

9 Application de l'ordre public international ■ L'ordre public international se définit comme « l'ensemble des principes reconnus comme fondamentaux dont l'application par le juge français conduit à l'éviction de la loi étrangère normalement compétente en vertu de la règle de conflit au profit de sa loi nationale » (Communiqué de presse de la Cour de cassation). Il s'agit de principes qui ont un caractère transnational ou universel.

L'ordre public international est le plus souvent évoqué lorsqu'il y a atteinte à la liberté individuelle ou au respect du salarié.

Cette règle a été appliquée dans un litige où le salarié était tenu dans un état de servitude : il était employé contre sa volonté personnelle et dans des conditions ayant méconnu sa liberté individuelle (rémunération dérisoire et aléatoire, liberté d'aller et venir réduite, passeport confisqué).

◆ [Cass. soc., 10 mai 2006, n° 03-46.593, n° 1184 FS - P+B+I](#)

En l'espèce, le contrat de travail avait été conclu au Niger entre une nigériane et un anglais pour être exécuté habituellement au Nigéria. La Cour de cassation se réfère à l'ordre public international pour rejeter l'application de la loi nigériane normalement applicable. L'application de l'ordre public international a pour conséquence d'empêcher un employeur de se prévaloir des règles de conflits de lois pour évincer l'application de la loi française dans un litige présentant un rattachement avec la France (v. n° 46).

En revanche, le délai pour contester le licenciement prévu par la loi étrangère, loi choisie par les parties, s'il est plus court que celui prévu par la loi française, n'est pas contraire à l'ordre public international.

En effet, « dès lors que le salarié n'est pas privé du droit d'accès au juge, les règles de procédure arrangeant les délais de saisine des juridictions du travail ne portent pas atteinte aux dispositions impératives de la loi française qui auraient été applicables en l'absence de choix d'une loi étrangère applicable au contrat de travail ». En l'espèce, le délai de procédure prévu par la loi étrangère applicable (soit la loi espagnole) était de 20 jours, alors que la loi française prévoit un délai de 5 ans (30 ans au moment du litige).

◆ [Cass. soc., 12 juill. 2010, n° 07-44.655, n° 1681 FS - P+B](#)

■ Section 2 : Loi applicable à défaut de choix des parties

10 Principes dégagés par la convention de Rome et le règlement Rome I ■ Lorsque le salarié et l'employeur n'ont pas choisi la loi applicable du contrat de travail, le contrat est régi :

- soit par la loi du pays où le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail, même s'il est détaché à titre temporaire dans un autre pays ;
- soit, si le travailleur n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays, par la loi du pays où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur.

Toutefois, dans les deux cas, s'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat de travail présente des liens plus étroits avec un autre pays, c'est la loi de cet autre pays qui est applicable.

◆ [Conv. de Rome 19 juin 1980, art. 6-2 : JOUE n° L 266, 9 oct.](#) ◆ [Règl. \(CE\) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil 17 juin 2008, art. 8 : JOUE n° L 177, 4 juill.](#)

11 Application de la loi d'exécution du contrat, en l'absence de mobilité ■ Lorsque le salarié et l'employeur n'ont pas choisi la loi applicable au contrat de travail, le contrat est régi par la loi du pays où le salarié accomplit habituellement son travail, même s'il est détaché à titre temporaire dans un autre pays.

◆ [Conv. de Rome 19 juin 1980, art. 6-2 : JOUE n° L 266, 9 oct.](#) ◆ [Règl. \(CE\) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil 17 juin 2008, art. 8 : JOUE n° L 177, 4 juill.](#)

En application de ce principe, le contrat doit être soumis :

- à la loi française lorsque les parties n'ont pas expressément déterminé la loi applicable à leurs relations et que le contrat de travail du salarié, engagé par une société de droit libanais, est depuis plus de dix ans exécuté de façon stable en France où l'intéressé est inscrit en qualité de représentant de la succursale française de cette société ;

◆ [Cass. soc., 10 déc. 1996, n° 93-44.926 : Bull. civ. V, n° 429](#)

- à la loi de l'État de New York en tant que loi du lieu d'exécution habituelle du travail, et non à la loi française du lieu d'embauche, en l'absence d'un choix par les parties de la loi applicable, dès lors que le contrat de travail est conclu à durée indéterminée, pour exercer des fonctions de directeur d'une succursale auprès du groupe à l'étranger, pendant plus de 6 ans avant que la rupture du contrat n'intervienne ;

◆ [Cass. soc., 18 mai 1999, n° 97-40.531 : Bull. civ. V, n° 215](#)

- à la loi de l'État de New York en tant que loi d'exécution habituelle du travail, en l'absence de choix des parties après avoir constaté que le salarié a été engagé par la société de droit américain sise à New York (filiale américaine de la Société générale), que le salarié ne conteste pas qu'il a accompli habituellement son travail sur le territoire américain, que son employeur est une société américaine, qu'il a résidé de façon continue dans la ville de New York ; qu'il s'est toujours acquitté du paiement des impôts et taxes afférents aux revenus tirés de son activité salariée auprès des services américains, que la rupture de son contrat a été effectuée par la société américaine. Le salarié revendiquait la qualité de co-employeur de la Société générale qui avait effectué les démarches pour qu'il soit embauché par la filiale américaine. La Cour de cassation le déboute.

◆ [Cass. soc., 8 févr. 2012, n° 10-28.537, n° 439 FS - P+B](#)

Le salarié qui est détaché par une entreprise établie en Grande-Bretagne pour être mis temporairement à la disposition d'une société qui exerce son activité en France n'accomplit pas habituellement son travail en France ; ce n'est donc pas la loi française qui s'applique. Les juges du fond avaient estimé que la loi française était applicable au motif que la Convention de Rome (notamment la loi d'exécution du contrat) devait être appliquée au regard du contrat en cause, le CDD conclu pour un an pour être exécuté en France. Mais pour la Cour de cassation, pour déterminer le lieu d'exécution habituelle du travail, il faut tenir compte de l'ensemble des contrats exécutés.

◆ [Cass. soc., 18 janv. 2011, n° 09-43.190, n° 201 FS - P+B](#)

Le silence gardé par les parties au moment de la modification du lieu d'exécution de la relation de travail ne doit pas être interprété comme la volonté de continuer d'appliquer le contrat initialement négocié. Ainsi la loi française doit être appliquée à un contrat régi lors de sa conclusion, en l'absence de tout élément d'extranéité, par la loi marocaine, dès lors qu'au moment de la rupture du contrat le salarié exerçait son activité en France où il avait fixé le centre de ses intérêts de manière stable et habituelle depuis 12 ans et que les parties n'ont pas choisi, lors de la mutation du salarié en France, la loi applicable à leur contrat.

◆ [Cass. soc., 17 déc. 1997, n° 94-45.524 : Bull. civ. V, n° 450](#)

- 12 Application de la loi du lieu d'embauche en cas de mobilité** ■ Sauf si le contrat comporte une clause sur la loi applicable, le contrat de travail est régi par la loi du pays où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur lorsqu'il n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays (v. n° 14).

- 13 Application de la loi du pays présentant des liens plus étroits** ■ A défaut de choix des parties, le contrat de travail est régi par la loi du pays du lieu d'exécution du contrat, sauf s'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat de travail présente des liens plus étroits avec un autre pays, auquel cas la loi de cet autre pays est applicable.

Ainsi dans un litige où un salarié français, qui avait conclu un contrat de travail signé par le président d'une association de droit américain, accomplissait son travail sur le territoire des États-Unis d'Amérique, était payé en dollars américains et bénéficiait de divers avantages propres au droit américain, il a été jugé que son contrat ne présentait pas de liens plus étroits avec un autre pays (La France en l'espèce) que celui où le salarié exécutait son travail (État de l'Illinois). La loi applicable est donc celle de l'État de l'Illinois. Il importe peu que le lieu de conclusion du contrat et la nationalité du salarié soient français.

◆ [Cass. soc., 19 janv. 2011, n° 09-66.797](#)

■ Section 3 : Loi applicable en cas de mobilité

Sous-section 1 : Cas général

- 14 La solution apportée par la Convention de Rome et le règlement Rome I** ■ Lorsqu'un salarié (VRP par exemple) exerce son activité sur plusieurs territoires, se pose la question de la loi applicable à son contrat.

Deux cas de figures se présentent :

- les parties peuvent indiquer, dans le contrat de travail, la loi qu'elles souhaitent voir appliquer en cas de litige. Mais ce choix ne peut priver le salarié de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi ;
- si le contrat ne comporte pas de clause sur la loi applicable, le contrat de travail est régi par la loi du pays où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur lorsqu'il n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays.

Toutefois, s'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat de travail présente des liens plus étroits avec un autre pays, c'est la loi de cet autre pays qui est applicable.

◆ [Conv. de Rome 19 juin 1980, art. 6-2 : JOUE n° L 266, 9 oct.](#) ◆ [Règl. \(CE\) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil 17 juin 2008, art. 8 : JOUE n° L 177, 4 juill.](#)

Le critère du pays où le travailleur accomplit habituellement son travail doit être interprété de façon large, alors que le critère du siège de l'établissement qui a embauché le travailleur doit s'appliquer lorsque le juge saisi n'est pas en mesure de déterminer le pays d'accomplissement habituel du travail.

◆ [CJUE 15 mars 2011, aff. C-29/10, Koelzsch](#)

Le critère d'accomplissement habituel du travail a vocation à s'appliquer lorsqu'il est possible pour la juridiction saisie de déterminer l'État avec lequel le travail présente un rattachement significatif.

◆ [Cass. soc., 11 avr. 2012, n° 11-17.096, n° 1038 FS - P+B](#)

Ainsi, c'est la loi française qui s'applique à des salariés affectés à des activités de transport aérien qui ont le centre effectif de leur activité professionnelle dans un aéroport français, lequel est la base à partir de laquelle les salariés commencent et finissent toutes leurs prestations de travail et où ils assurent les tâches administratives et les jours d'astreinte. Il importe peu que des cycles de rotation les conduisent dans différents pays du globe et que les plannings de vols adressés aux pilotes soient établis en Grande Bretagne où est situé le lieu d'entraînement sur simulateur (arrêt précité).

Sous-section 2 : Détachement transnational sur le territoire français

- 15 Transposition de la directive européenne sur le détachement transnational en droit français** ■ La réglementation relative au détachement transnational concerne le salarié d'un employeur régulièrement établi et exerçant son activité hors de France, et qui, travaillant habituellement pour le compte de celui-ci, exécute son travail à la demande de cet employeur pendant une durée limitée sur le sol français.

◆ [C. trav., art. L. 1261-3](#)

Le détachement transnational de travailleurs est régi par les articles [L. 1261-1](#) à [L. 1263-2](#) et [R. 1261-1](#) à [R. 1264-3](#) du code du travail.

Remarque : la législation française sur le détachement a transposé la directive européenne du 16 décembre 1996 (*JOUE n° L 18, 21 janv.*). Elle précise les règles applicables aux entreprises étrangères qui détachent en France des salariés, et encadre les conditions d'application du droit du travail français par les prestataires de services étrangers.

Ces textes visent à garantir une protection minimale en matière de conditions de travail et d'emploi aux salariés détachés et à en préciser les modalités de contrôle.

Ces textes ne traitent pas :

- du régime des autorisations de travail applicable aux salariés détachés en France ;
- des dispositions régissant la reconnaissance mutuelle des diplômes et celles relatives à l'exercice d'une activité soumise à déclaration ou autorisation préalable (gardiennage, assurance...);
- du régime de sécurité sociale applicable aux salariés détachés en France.

◆ [C. trav., art. L. 1262-1](#) à [L. 1263-2](#) et [R. 1261-1](#) à [R. 1264-3](#) ◆ [L. n° 2005-882, 2 août 2005, art. 89-IV : JO, 3 août](#) ◆ [D. n° 2007-1739, 11 déc. 2007 :](#)

§ 1 : Entreprises et situations concernées

- 16 Situations visées** ■ Le détachement transnational de salariés s'effectue soit pour le compte de l'employeur et sous sa direction, dans le cadre d'un contrat conclu entre celui-ci et un destinataire établi ou exerçant en France ; soit entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe.

◆ C. trav., art. [L. 1262-1](#)

Il vise l'hypothèse où un employeur régulièrement établi hors de France, confie une mission précise à ses salariés qui devra être exécutée en France. Une fois la mission terminée, les salariés détachés reprennent leurs fonctions au sein de leur entreprise d'origine.

Plus précisément, les règles du détachement transnational de salariés s'appliquent aux employeurs établis hors de France qui sont amenés à intervenir en France dans les 4 situations suivantes :

- l'exécution d'une prestation de service (◆ C. trav., art. [L. 1261-1.1°](#)) ;
- la mobilité intergroupe (◆ C. trav., art. [L. 1261-1, 2°](#)) ;
- la mise à disposition de salariés au titre du travail temporaire (◆ C. trav., art. [L. 1261-1, 2°](#)) ;
- la réalisation d'une opération pour son propre compte (◆ C. trav., art. [L. 1261-1, 3°](#)).

◆ [Circ. DGT n° 2008/17, 5 oct. 2008](#)

- 17 Entreprises concernées** ■ Un employeur établi hors de France peut détacher temporairement des salariés sur le territoire national, à condition qu'il existe un contrat de travail entre cet employeur et le salarié et que leur relation de travail subsiste pendant la période de détachement.

◆ C. trav., art. [L. 1262-1](#)

1° Obligation d'activité significative dans le pays d'origine

Tout employeur établi à l'étranger peut effectuer des prestations de service sur le territoire français et y détacher des salariés sans avoir l'obligation de s'y établir. Ils doivent néanmoins remplir 2 conditions préalables dans leur État d'origine :

- y être régulièrement établis, et être constitués et gérés en conformité avec la législation de cet État. Le statut juridique de l'entreprise est indifférent, qu'il s'agisse de sociétés de droit civil ou commercial, ou de toutes autres personnes morales de droit public ou privé ;
- y justifier d'une activité significative, stable et continue, l'article [L. 1262-3](#) du code du travail prohibant la création d'un établissement dans un État membre dans le seul but de détacher ses salariés.

◆ [Circ. DGT n° 2008/17, 5 oct. 2008](#)

Lorsque l'activité est entièrement orientée vers le territoire français, ou lorsqu'elle est réalisée dans des locaux ou avec des infrastructures à partir desquels elle est exercée de façon habituelle, stable et continue, notamment par la recherche et la prospection d'une clientèle ou le recrutement de salariés sur ce territoire, l'employeur ne peut se prévaloir des dispositions applicables au détachement de salariés. Dans cette situation, l'employeur est assujéti aux dispositions du code du travail applicables aux entreprises établies sur le territoire français.

◆ C. trav., art. [L. 1262-3](#)

2° Le salarié doit être salarié avant son détachement

La relation de travail doit avoir été nouée antérieurement au détachement, ce qui implique qu'un salarié ne peut être recruté par une entreprise étrangère dans la seule perspective d'être détaché en France.

◆ C. trav., art. [L. 1262-1](#) ◆ [Circ. DGT n° 2008/17, 5 oct. 2008](#)

Il n'existe cependant aucune ancienneté minimale fixée *a priori*. La CJCE a ainsi jugé contraire à liberté de prestation de service une législation allemande qui exigeait une ancienneté d'un an dans l'emploi avant tout détachement.

◆ [CJCE, 19 janv. 2006, aff. C-244/04, Commission c/ Allemagne](#)

Cette condition n'existe cependant pas pour les ETT, en raison de la nature même du travail intérimaire.

Les règles relatives à la conclusion et à la rupture du contrat de travail des salariés détachés sont celles en vigueur dans le pays où leur employeur est établi, le droit français n'ayant vocation à s'appliquer que pendant l'exécution du contrat en France, sur un nombre de matières strictement énumérées.

◆ [Circ. DGT n° 2008/17, 5 oct. 2008](#)

3° Entreprises étrangères intervenant sur le territoire français quelles que soient la nature de l'activité et la durée du détachement

Les règles du détachement s'appliquent à tous les secteurs d'activité (hormis le secteur de la marine marchande), quelle que soit la nationalité des travailleurs étrangers et des entreprises qui les emploient, et sans distinction entre pays européens et États tiers.

◆ [Circ. DGT n° 2008/17, 5 oct. 2008](#)

Il peut s'agir d'une entreprise de travail temporaire étrangère qui détache en France certains de ses intérimaires.

Le régime du détachement est déclenché par le début de l'activité sur le territoire. Le droit français s'applique aux employeurs immédiatement, dès le premier jour de travail de ses salariés sur le territoire, et quelle que soit la durée de leur détachement.

Par exemple, même présents sur le sol français pour une durée de quelques jours seulement, des ingénieurs japonais venus pour paramétrer une chaîne de montage dans une filiale française doivent respecter les règles du détachement.

§ 2 : Obligations de l'employeur

- 18 Déclaration préalable obligatoire du détachement à l'inspection du travail** ■ L'employeur qui envisage de détacher des salariés en France doit adresser une déclaration à l'inspecteur du travail du lieu où s'effectue la prestation, ou du premier lieu de l'activité si elle doit se poursuivre dans d'autres lieux.

◆ C. trav., art. [R. 1263-3](#), [R. 1263-4](#) et [R. 1263-6](#)

Les mentions de cette déclaration sont différentes selon que le détachement s'effectue dans une filiale ou non, ou dans le cadre du travail temporaire.

Il existe des modèles Cerfa de déclaration préalable, selon le cadre du détachement, disponibles sur le site du ministère du travail.

Cette déclaration obligatoire est effectuée avant le début de la prestation (ou de la mise à disposition du salarié), par lettre recommandée avec avis de réception par télécopie en langue française, ou par transmission électronique.

Elle se substitue à l'ensemble des obligations de déclaration prévues par le code du travail.

◆ C. trav., art. [R. 1263-5](#), [R. 1263-7](#) et [R. 1263-9](#)

Le fait pour un employeur de ne pas effectuer cette déclaration à l'inspecteur du travail est puni de l'amende prévue pour les contraventions de 4^e classe.

◆ C. trav., art. [R. 1264-1](#) ◆ [Circ. DGT n° 2008/17, 5 oct. 2008](#)

19 **Autorisations de travail pour les salariés hors Union européenne** ■ Les employeurs établis dans un État tiers (hors Union européenne) qui souhaitent détacher leurs salariés en France doivent solliciter la délivrance d'une autorisation de travail pour la durée du détachement en France. Ils doivent adresser leur demande à la direction départementale du travail du lieu d'exécution de la mission de leurs salariés.

Les salariés d'États tiers (hors Union européenne), employés de façon régulière par une entreprise établie dans l'Union européenne, peuvent être détachés en France sans avoir à justifier d'une autorisation de travail s'ils sont titulaires d'un titre les autorisant à séjourner et travailler dans le pays où est établi leur employeur.

◆ C. trav., art. [R. 5221-2](#), 2°

Voir l'étude «[Travailleurs étrangers](#)».

20 **Travail illégal** ■ Les obligations et interdictions qui s'imposent aux entreprises françaises lorsqu'elles font appel à des prestataires de services, notamment concernant le travail illégal, s'appliquent dans les mêmes conditions lorsque les prestations de services sont réalisées par des entreprises établies hors de France détachant du personnel sur le territoire français, selon les modalités définies par le décret n° 2007-1739 du 11 déc. 2007 (v. l'étude «[Travail dissimulé](#)»).

◆ C. trav., art. [L. 1261-2](#)

§ 3 : Statut du salarié détaché

21 **Application des règles sociales françaises pour certains domaines** ■ Les employeurs qui détachent leurs salariés sont soumis aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité établies en France, en matière de législation du travail, pour ce qui concerne les domaines suivants :

- libertés individuelles et collectives dans la relation de travail, exercice du droit de grève ;
- durée du travail, repos compensateurs ;
- jours fériés, congés annuels payés, congés pour événements familiaux, congés de maternité, congés de paternité, conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries ;
- salaire minimum et paiement du salaire, y compris les majorations pour les heures supplémentaires ;
- conditions de mise à disposition et garanties dues aux travailleurs par les entreprises exerçant une activité de travail temporaire ;
- règles relatives à la sécurité, la santé, l'hygiène au travail et la surveillance médicale ;
- discrimination et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, protection de la maternité, âge d'admission au travail, emploi des enfants, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs ; travail illégal.

◆ C. trav., art. [L. 1262-4](#) ◆ C. trav., art. [R. 1262-1](#) et s. ◆ [Circ. DGT n° 2008/17, 5 oct. 2008](#)

Dans ces matières, c'est le droit commun qui s'applique, sauf modalités particulières expressément prévues par le code du travail. Ce principe général, posé par l'article [R. 1261-1](#), signifie que dans chacune de ces matières ce sont d'abord les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles de droit commun, telles qu'elles sont appliquées aux entreprises françaises de la même branche d'activité, qui doivent être respectées.

La convention collective applicable au salarié détaché, pour les matières énumérées ci-dessus, est déterminée dans les conditions suivantes :

- sont applicables les seules dispositions des conventions et accords collectifs étendus ;
- l'article [R. 1261-1](#) du code du travail pose le principe de la référence à l'activité du salarié dans le cadre de sa prestation en France, lui procurant la même protection que celle dont bénéficient les salariés français exerçant une activité identique ;
- en présence d'un dispositif conventionnel infra-national (par exemple, les salaires conventionnels du secteur du bâtiment), le lieu d'exécution de la prestation de services (par exemple, le chantier) constitue le critère territorial permettant de déterminer les textes conventionnels de référence.

Il appartient à l'employeur d'informer les salariés de la convention collective qui leur est applicable pendant la durée de leur détachement en France. Cette convention doit figurer sur le bulletin de paie.

◆ C. trav., art. [R. 2262-1](#) ◆ [Circ. DGT n° 2008/17, 5 oct. 2008](#)

Pour les matières de droit du travail qui ne font pas partie de l'énumération de l'article [L. 1262-4](#) (telle que la rupture du contrat), pour trouver la loi applicable, il faut se référer à la convention de Rome (v. n° [27](#)).

22 **Rémunération applicable** ■ Les salariés détachés doivent bénéficier au minimum du Smic ou, s'il est plus favorable, du salaire minimum conventionnel.

Le salaire minimal intègre les allocations propres au détachement (prime d'expatriation notamment). En revanche, doivent rester à la charge de l'employeur : les remboursements des dépenses encourues à cause du détachement ainsi que les dépenses engagées par l'employeur du fait du détachement (frais de voyage, de logement ou de nourriture).

Lorsque la mission de détachement est supérieure à un mois, les règles de mensualisation du salaire doivent s'appliquer au salarié détaché (v. l'étude «[Salaires](#)»).

◆ C. trav., art. [R. 1262-7](#) et [R. 1262-8](#) ◆ [Circ. DGT n° 2008/17, 5 oct. 2008](#)

- 23 Surveillance médicale du salarié détaché** ■ Le salarié détaché bénéficie des prestations d'un service de santé au travail, sauf si l'employeur, établi dans un pays de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou dans la Confédération helvétique, prouve que ce salarié est soumis à une surveillance équivalente dans son pays d'origine.

Le premier examen périodique a lieu avant la prise de poste. Sont considérés comme examens périodiques, y compris le premier, les examens équivalents pratiqués dans un pays de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen ou dans la Confédération helvétique.

L'entreprise d'accueil, utilisatrice ou donneur d'ordre, prend en charge l'organisation matérielle des obligations relatives à la santé au travail du salarié dans le cadre de son service de santé au travail.

◆ C. trav., art. [R. 1262-9](#) à [R. 1262-15](#) ◆ [Circ. DGT n° 2008/17, 5 oct. 2008](#)

- 24 Déclaration d'accident du travail d'un salarié détaché** ■ Lorsqu'un salarié détaché non affilié à un régime français de sécurité sociale est victime d'un accident du travail, une déclaration est envoyée à l'inspecteur du travail du lieu de survenance de cet accident, dans les 48 heures, non compris les dimanches et les jours fériés, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Si le salarié est détaché en France pour le compte de son employeur sans être affecté dans une entreprise d'accueil, cette déclaration est envoyée par l'employeur ou l'un de ses représentants.

Si l'est détaché dans une autre entreprise, l'entreprise d'accueil, utilisatrice ou donneur d'ordre, effectue la déclaration.

◆ C. trav., art. [R. 1262-2](#) ◆ [Circ. DGT n° 2008/17, 5 oct. 2008](#)

- 25 Documents à tenir à la disposition de l'inspecteur du travail** ■ L'employeur établi hors de France est tenu de présenter sans délai, à la demande de l'inspecteur du travail du lieu où s'effectue la prestation :

- dans le cas où son entreprise est établie en dehors de l'Union européenne : le document attestant la régularité de sa situation sociale au regard d'une convention internationale de sécurité sociale, ou, à défaut, l'attestation de fourniture de déclaration sociale émanant de l'organisme français de protection sociale chargé du recouvrement des cotisations sociales lui incombant et datant de moins de 6 mois ;
- l'autorisation de travail permettant au ressortissant d'un État tiers d'exercer une activité salariée ;
- le document attestant d'un examen médical dans le pays d'origine ;
- lorsque la durée du détachement est supérieure ou égale à un mois : les bulletins de paie de chaque salarié détaché ou tout document équivalent attestant de la rémunération et comportant des mentions particulières ;
- lorsque la durée du détachement est inférieure à un mois : tout document apportant la preuve du respect de la rémunération minimale ;
- pour les entreprises de travail temporaire : un document de l'obtention d'une garantie financière ou la preuve du respect des dispositions de garantie équivalente dans le pays d'origine, ainsi que les documents comportant les mentions du contrat de mission et du contrat de travail.

Ces documents doivent être traduits en langue française et, pour les entreprises qui ne sont pas établies dans un État membre de l'Union européenne dont la monnaie est l'euro, les sommes doivent être converties en euros.

Le fait pour un employeur de ne pas présenter à l'inspecteur du travail ces documents est puni de l'amende prévue pour les contraventions de 3^e classe.

◆ C. trav., art. [R. 1263-1](#) et [R. 1263-2](#) ◆ D. n° 2007-1739, 11 déc. 2007 ◆ [Circ. DGT n° 2008/17, 5 oct. 2008](#)

- 26 Dispositions du code du travail exclues** ■ Les salariés détachés ne bénéficient pas :

- des congés non rémunérés (congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, congés d'éducation ouvrière, congé mutualiste, congé de représentation, congé de solidarité internationale, congé de solidarité familiale) ;
- du compte épargne-temps instauré dans l'entreprise d'accueil.

◆ C. trav., art. [R. 1262-5](#)

- 27 Rupture du contrat** ■ La directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services désigne les conditions de travail et d'emploi applicables à la relation de travail dont les travailleurs détachés ne peuvent être privés dans l'État membre où la prestation de travail est exécutée.

Toutefois, cette directive n'exclut pas l'application de la loi désignée par la Convention de Rome pour les règles applicables à la rupture du contrat de travail qui ne font pas partie des règles impératives de protection minimale en vigueur dans le pays d'accueil.

◆ [Cass. soc., 18 janv. 2011, n° 09-43.190, n° 201 FS - P+B](#)

En l'espèce, un salarié anglais, embauché par une société de droit anglais pour effectuer des missions au Royaume-Uni et dans des pays européens, a été mis à disposition d'une société allemande qui l'a affecté sur un site français par contrat à durée déterminée. Son contrat ayant été rompu de manière anticipée, le salarié a demandé l'application de la loi française à la rupture de son contrat pour obtenir des dommages-intérêts. Son employeur estime au contraire que c'est la loi anglaise qui s'applique au motif que la directive évince l'application de la loi française pour les matières non énumérées par l'article [L. 1262-4](#) du code du travail (dont fait partie la rupture du contrat). Or pour la cour d'appel comme pour la Cour de cassation, la directive du 16 décembre 1996 ne permet pas de déterminer la loi applicable à la rupture du contrat de travail ; il faut se référer pour cela au droit commun, c'est-à-dire à la Convention de Rome.

- 28 Juridiction compétente en cas de litige** ■ Le salarié détaché peut porter les contestations relatives aux droits qui lui sont reconnus devant le conseil des prud'hommes dans le ressort duquel la prestation s'effectue ou a été effectuée. Si la prestation s'effectue ou a été effectuée en des lieux situés dans le ressort de plusieurs conseils de prud'hommes, ces contestations peuvent être portées devant l'une quelconque de ces juridictions (carte judiciaire).

◆ C. trav., art. [R. 1412-5](#)

Les salariés peuvent également porter leurs contestations devant la juridiction compétente du pays d'établissement de leur employeur.

Chapitre 2 Le tribunal compétent

- 29 Complexité des règles de compétence** ■ En raison de la présence d'éléments du contrat de travail localisés dans des pays différents, la question se pose de déterminer quelles sont les règles de compétence juridictionnelle en cas de litige sur la conclusion, l'exécution ou la rupture du contrat :

est-ce la juridiction du pays du défendeur, du demandeur, du lieu d'exécution du travail, du lieu d'embauche ?

Les règles de compétence judiciaire sont différentes selon que le litige concerne un contrat de travail international impliquant plusieurs États membres de l'Union européenne ou un contrat de travail international impliquant un État membre avec un État n'appartenant pas à l'Union européenne (État tiers).

La détermination de la juridiction compétente en cas de litige portant sur un contrat de travail international est fixée :

- par les conventions internationales et européennes pour les pays signataires ;
- par le droit interne de chaque État, en l'absence de norme internationale applicable. En droit français, il s'agit des articles [14](#) et [15](#) du code civil, [42](#) du nouveau code de procédure civile et de l'article [R 1412-1](#) du code du travail.

La coexistence de plusieurs textes (textes internationaux, communautaires et nationaux) régissant la compétence juridictionnelle selon la situation litigieuse rend difficile la détermination de la juridiction compétente.

Lorsque le juge français est saisi d'un litige portant sur un contrat de travail international, il doit, au préalable rechercher quel texte relatif à la compétence juridictionnelle s'applique. Ensuite, il statuera sur sa compétence en tenant compte des critères de rattachement fixés par ce texte.

Quel que soit le texte applicable, les règles de conflit de compétence juridictionnelle fixent plusieurs critères de rattachement à un État. L'objectif est d'une part de donner compétence à la juridiction la plus proche du lieu du litige et d'autre part de permettre au salarié de saisir la juridiction la plus « pratique » en lui donnant le choix entre plusieurs juridictions.

Il convient de noter que la règle de compétence contenue dans un traité international a une autorité supérieure à celle de la loi interne.

📌 [Cass. soc., 14 janv. 1987, n° 84-40.144 : Bull. civ. V, n° 19](#)

■ Section 1 : Règles de compétence judiciaire dans l'Union européenne

Sous-section 1 : Les textes communautaires applicables

30 Pluralité de textes communautaires applicables ■ Les règles de conflit de juridiction dans les rapports intracommunautaires étaient à l'origine fixées par la convention de Bruxelles du 27 septembre 1968 qui n'engageait que les États signataires. Or, suite à des modifications apportées par des conventions ultérieures, les textes applicables pour fixer la compétence juridictionnelle étaient différents selon la date de ratification aux conventions modificatrices par chacun des États membres.

C'est pourquoi, le règlement communautaire du 22 décembre 2000 a uniformisé les règles de conflit de juridiction applicable dans la Communauté européenne.

31 Application de principe du règlement communautaire n° 44/2001 du 22 décembre 2000 ■ Dans les pays membres de l'Union européenne (hormis le Danemark), les règles de compétence judiciaire en matière de litige relatif au contrat de travail international sont fixées par le règlement communautaire 44/2001 du 22 décembre 2000. Ce règlement remplace la Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968, modifiée par la Convention de San Sebastian du 26 mai 1989. Ce règlement communautaire est d'application obligatoire dans tous les États, sans signature ni ratification.

Les règles de compétence judiciaire résultant de cette convention sont applicables depuis le 1^{er} mars 2002 dans tous les pays de l'Union européenne sauf au Danemark et dans certains territoires visés à l'article L. 299 du traité de Rome.

La compétence judiciaire entre le Danemark et les autres États membres est toujours régie par la convention de Bruxelles de 1968 modifiée par la convention de San Sebastian.

Les dispositions du règlement permettent uniquement de connaître l'État membre dont les juridictions sont compétentes. C'est le droit procédural propre à chaque État membre qui détermine ensuite la juridiction compétente dans cet État.

Seules seront développées les règles de compétence du règlement du 22 décembre 2000. Toutefois, il est fait état de la jurisprudence rendue sur la base de la convention de Bruxelles qui reste transposable à l'application de ce règlement.

32 Application des conventions de Bruxelles et de San Sebastian aux litiges impliquant le Danemark ■ Jusqu'au 1^{er} mars 2002, les règles de compétence judiciaire en cas de litige relatif à un contrat de travail international où le défendeur est domicilié dans un pays de l'État membre de l'Union européenne étaient fixées par la convention de Bruxelles du 27 septembre 1968 modifiée par la convention de San Sebastian du 26 mai 1989.

Désormais, la convention de Bruxelles ne s'applique qu'aux relations entre le Danemark et les autres pays membres.

Selon les termes de la convention de Bruxelles, lorsque le défendeur (salarié ou défendeur) est domicilié dans un État membre de l'Union européenne, il peut être attiré, quelle que soit sa nationalité, devant le tribunal du lieu de son domicile :

- ou devant le tribunal du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail ;
- ou lorsque le travailleur n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays (salarié mobile), devant le tribunal du lieu où se trouve ou se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur.

📌 [Conv. de Bruxelles 27 sept. 1968, art. 5 mod. par Conv. de San Sebastian, 26 juin 1989](#)

Remarque : la convention de Bruxelles reconnaît par ailleurs la validité des clauses attributives de juridiction dans les contrats de travail à condition que le consentement du salarié ne soit pas équivoque (v. n° [34](#)).

33 Application de la convention de Lugano aux litiges impliquant l'Islande, la Norvège et la Suisse ■ La convention de Lugano conclue le 16 septembre 1988 entre la Communauté européenne et l'association européenne de libre-échange (AELE) fixe les règles de compétences judiciaires en reprenant les dispositions de la convention de Bruxelles de 1968.

📌 [Conv. de Lugano, 16 sept. 1988, art. 5](#)

Cette convention s'applique lorsque le litige concerne un contrat de travail international impliquant un pays européen de l'AELE qui n'est pas un État membre de l'Union européenne : Islande, Norvège, et Suisse.

Sous-section 2 : Les critères de compétence en droit communautaire

- 34** **Champ d'application des règles de compétences applicables dans l'Union européenne** ■ Les règles de compétence fixées par le règlement communautaire du 22 décembre 2000 sont applicables aux litiges individuels de travail dès lors que le défendeur est domicilié dans un État membre autre que le Danemark.

Remarque : la compétence judiciaire entre le Danemark et les autres États membres est toujours régie par la convention de Bruxelles de 1968.

Les règles de droit interne ne sont pas applicables pour la détermination de la compétence juridictionnelle en cas de litige intracommunautaire. Dans cette hypothèse, seules sont applicables les dispositions de la convention de Bruxelles du 27 septembre 1968, modifiée et remplacée désormais par le règlement n° 44-2001 du 22 décembre 2000.

Le droit communautaire consacre dans l'intérêt exclusif du salarié plusieurs critères de compétence alors que l'employeur ne bénéficie pas d'option de compétence.

Dès lors que le défendeur, conformément aux règles du règlement du 22 décembre 2001, a été assigné devant une juridiction de l'État de son domicile, il ne peut se prévaloir des autres critères de compétence fixés par ce texte. Seul le demandeur a le choix de saisir une juridiction d'un autre État membre (v. n° 36).

◆ [Cass. ch. mixte, 11 mars 2005, n° 02-41.371, n° 229 P](#)

- 35** **Règles de compétences pour les actions judiciaires engagées par le salarié** ■ Un employeur qui est domicilié sur le territoire d'un État membre peut être attrait, quelle que soit sa nationalité :

- devant les tribunaux de l'État membre où il a son domicile.

S'il y a une incertitude sur le lieu du domicile de l'employeur, le juge saisi déterminera si l'employeur a bien son domicile sur le territoire d'un État membre de l'Union européenne au vu de sa propre loi interne.

A noter que si le contrat de travail est conclu 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.

S'il s'agit d'une personne morale, la localisation de la personne morale dépend de la localisation du siège social statutaire. L'article 60 du règlement ajoute que le domicile des personnes morales peut aussi être situé au lieu de leur administration centrale ou de leur principal établissement ;

- ou devant le tribunal du lieu où le salarié accomplit habituellement son travail (ou du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail) ;
- ou lorsque le travailleur n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays (salarié mobile), devant le tribunal du lieu où se trouve ou se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur.

◆ [Règl. \(CE\) n° 44/2001 du Conseil 22 déc. 2000, art. 18, 19 et 59](#)

Le salarié peut attirer devant le conseil des prud'hommes la société holding située sur un autre État membre que sa filiale, si elle est considérée comme son employeur.

◆ [Cass. soc., 19 juin 2007, n° 05-42.551, n° 1569 FS - P+B](#)

Remarque : en l'espèce, le salarié avait accompli son travail sous la direction et au profit de la société filiale (située à Évreux) et de sa holding (située en Finlande), dont les intérêts, les activités et la direction étaient confondus. La Cour de cassation en déduit que la juridiction saisie (le conseil de prud'hommes territorialement compétent) était compétente.

- 36** **Pas d'option de compétence pour l'employeur** ■ Les règles de compétences applicables dans l'Union européenne fixe plusieurs critères lorsque le salarié attrait en justice son employeur : tribunal du lieu du domicile de l'employeur (ou s'il s'agit d'une personne morale, de son siège social), tribunal du lieu où le salarié accomplit habituellement son travail, ou s'il s'agit d'un salarié itinérant, le tribunal du lieu d'embauche. Si le salarié, demandeur, peut opter entre ces différentes juridictions, l'employeur (défendeur), en revanche, ne peut se prévaloir des autres critères de compétence fixés par ce texte.

Ainsi, dès lors qu'un employeur a été assigné, conformément aux règles de compétence de la convention de Bruxelles modifiée, devant une juridiction de l'État de son domicile, il ne peut se prévaloir des autres critères de compétence fixés par ce texte. Seul le demandeur a le choix de saisir une juridiction d'un autre État membre.

C'est ce qui a été jugé dans un litige portant sur un contrat de travail impliquant deux États membres de l'Union européenne. L'employeur qui est attrait devant une juridiction de son siège social, ne peut pas invoquer la compétence du tribunal du lieu d'exécution du contrat de travail.

◆ [Cass. ch. mixte, 11 mars 2005, n° 02-41.371, n° 229 P](#) ◆ [Cass. ch. mixte, 11 mars 2005, n° 02-41.372, n° 230 P](#)

- 37** **Règles de compétences pour les actions judiciaires engagées par l'employeur** ■ L'action de l'employeur contre un de ses salariés ne peut être portée que devant les tribunaux de l'État membre sur le territoire duquel le salarié a son domicile.

◆ [Règl. \(CE\) n° 44/2001 du Conseil 22 déc. 2000](#)

- 38** **Notion du lieu habituel de travail lorsque le salarié travaille dans plusieurs pays** ■ Les règles communautaires sur la compétence judiciaire précisent que l'employeur peut être attrait devant le tribunal du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail.

La Cour de justice de l'Union européenne a précisé que lorsque le travailleur accomplit son travail dans différents États, le lieu où il « accomplit habituellement son travail » est celui où le travailleur a établi le centre effectif de ses activités professionnelles et à partir duquel il s'acquitte en fait de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur.

Pour la détermination concrète de ce lieu, la CJUE a pris en considération la circonstance que le travailleur accomplissait la majeure partie de son temps de travail dans les Pays-Bas où il avait un bureau à partir duquel il organisait ses activités pour le compte de son employeur et où il retournait après chaque voyage professionnel à l'étranger. C'est donc aux Pays-Bas que le salarié avait établi le centre effectif de ses activités.

◆ [CJCE, 9 janv. 1997, aff. C-383/95, Ruiten c/ Cross Medical](#)

Pour des salariés affectés à une activité de transport aérien (commandants de bord notamment), le pays où le salarié accomplit habituellement son travail c'est aussi le pays où il s'acquitte de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur.

Dans une première affaire, pour désigner ce pays, la Cour de cassation a considéré qu'il s'agissait du pays où :

- les salariés commencent et finissent leurs prestations (peu importent les cycles de rotation) ;
- l'entreprise dispose d'un établissement principal ;
- est immatriculée l'entreprise (peu importe que le siège social soit en Angleterre et les avions immatriculés au Zimbabwe) ;
- l'entreprise a choisi une implantation (Hub, plateforme) à partir de laquelle est exercée son activité de fret de denrées périssables ;
- où les salariés y ont le centre effectif de leur activité professionnelle.

◆ [Cass. soc., 11 avr. 2012, n° 11-17.096, n° 1038 FS - P+B](#)

Dans une autre affaire, pour désigner ce pays, la Cour de cassation a donné compétence à la juridiction française et non à celle du Luxembourg après avoir relevé que les carnets de vol produits par le salarié font apparaître un nombre extrêmement réduit de vols à destination ou en partance du Luxembourg et en revanche un nombre majoritaire de vols en lien avec le territoire français. Par ailleurs, les bulletins de paie révélaient que le salarié avait toujours été domicilié en France (◆ [Cass. soc., 4 déc. 2012, n° 11-27.302, n° 2595 FS - P+B](#)).

Le salarié français qui travaille habituellement dans un État membre autre que la France ne pourra pas invoquer les articles [14](#) et [15](#) du code civil français et l'article [R.1412-1](#) du code du travail français permettant au salarié de saisir le conseil des prud'hommes de son domicile.

39 **Compétence du tribunal du lieu d'embauche en cas d'impossibilité de définir le lieu principal d'activité** ■ Le défendeur (le plus souvent l'employeur) peut être attiré devant le tribunal du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail et si le travailleur n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays, ce lieu est celui où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur (◆ [Conv. de Lugano 16 sept. 1988, art. 5](#)).

Lorsqu'il est impossible de déterminer un lieu principal d'activité dans un État membre, le salarié doit saisir le tribunal du lieu de l'établissement qui l'a embauché (◆ [Cass. soc., 26 juin 2013, n° 12-15.287](#)). Tel est le cas d'un chauffeur routier international travaillant pour une société espagnole et affecté dans un centre de travail espagnol pour le transport aussi bien national qu'international qui effectuait des transports ayant un point de départ et un point d'arrivée en France ainsi que des fiches de frais concernant des semaines où il n'avait circulé qu'en France. Mais l'employeur faisait valoir que dans l'année, sur 171 transports effectués par le salarié, 96 avaient été réalisés au départ ou en direction de l'Espagne et 71 sur le territoire français. Il était donc impossible pour les juges de déterminer le lieu principal d'activité du salarié. Le conseil de prud'hommes français est donc incompetent ; le salarié ne peut saisir que le tribunal espagnol de son lieu d'embauche.

Ainsi, lorsque l'employeur est une société suisse dont le siège social est à Lucerne et que le salarié accomplit habituellement son travail à Dubaï, le défendeur ne peut être attiré devant le conseil de prud'hommes de Paris, lieu de conclusion du contrat initial. Il ne peut être attiré que devant la juridiction de l'État de son siège social (◆ [Cass. soc., 12 juin 2012, n° 11-18.578, n° 1409 FS - P+B](#)).

Sous-section 3 : Les clauses dérogatoires aux règles de compétence

40 **Dérogations aux règles de compétence fixées par le règlement communautaire** ■ Le salarié et l'employeur peuvent déroger dans le contrat de travail international aux règles de compétence fixées par le règlement communautaire par le biais de deux types de clauses sur la compétence juridictionnelle :

- une clause attributive de juridiction par laquelle elles désignent la juridiction compétente ;
- ou une clause compromissoire consacrant la compétence d'un arbitre.

41 **Clause attributive de juridiction** ■ La validité d'une clause attributive de compétence incluse dans le contrat de travail international est valable à des conditions strictes. Tout d'abord, la clause doit être claire et doit désigner un tribunal d'un État membre.

Par ailleurs, le salarié et l'employeur peuvent déroger aux règles de compétence prévues par le règlement communautaire :

- si la clause attributive de juridiction est postérieure à la naissance du litige ;
- ou si la clause attributive de juridiction a été conclue avant le litige, elle n'est applicable que si elle permet au salarié de saisir d'autres tribunaux que celui du domicile du défendeur, du lieu habituel d'exécution du travail ou si le salarié est mobile, celui du lieu d'embauche.

◆ [Règl. \(CE\) n° 44/2001 du Conseil 22 déc. 2000, art. 21 : JOUE n° L 12/1, 16 janv. 2001](#)

Il en résulte que, sauf lorsqu'elle est postérieure à la naissance du différend, la clause attributive de juridiction ne peut être invoquée que dans l'intérêt du salarié demandeur. Le salarié ne peut pas l'invoquer lorsqu'il est défendeur.

42 **Clause compromissoire : recours à l'arbitrage** ■ La Convention de Bruxelles, même révisée, ne s'intéresse pas aux clauses compromissoires, il faut donc se retourner vers les solutions nationales pour savoir si de telles clauses sont licites.

En droit français, il faut distinguer deux hypothèses :

- la clause compromissoire désignant un arbitre pour régler un litige, insérée dans un contrat de travail international est licite. Mais elle a une portée limitée car la Cour de cassation a consacré son inopposabilité au salarié qui a saisi régulièrement la juridiction compétente en vertu des règles applicables (v. l'étude [«Conseil de prud'hommes»](#)) ;

◆ [Cass. soc., 16 févr. 1999, n° 96-40.643, n° 344 P+B + R : Bull. civ. V, n° 78](#) ◆ [Cass. soc., 9 oct. 2001, n° 99-43.288](#)

- le compromis d'arbitrage, qui est une convention conclue pour soumettre à l'arbitrage un litige déjà né, est admis par la jurisprudence française.

■ Section 2 : Règles de compétence judiciaire hors Union européenne

43 **Primauté des règles de compétence fixées par une convention internationale** ■ Les règles communautaires de compétence ne concernent que les litiges intracommunautaires caractérisés par la situation du domicile du défendeur au sein de l'Union européenne.

Lorsque le litige oppose un demandeur à un défendeur domicilié dans un État tiers, les règles déterminant la juridiction applicable sont fixées :

- soit par une convention bilatérale entre les États concernés ;
- soit, à défaut, par les règles de compétence de chaque État concerné.

Lorsque la relation de travail fait intervenir un État étranger (employeur ou salarié étranger, contrat conclu ou exécuté à l'étranger) il peut se trouver qu'une convention bilatérale détermine la juridiction compétente. Dans ce cas, la convention l'emporte sur la loi française, quelles que soient les dispositions de la loi interne, conformément à l'article 55 de la Constitution.

◆ [Cass. ass. plén., 14 oct. 1977, n° 75-40.119 : Bull. civ. Ass. plén., n° 6](#) ◆ [Cass. soc., 14 janv. 1987, n° 84-40.144 : Bull. civ. V, n° 19](#) ◆ [Cass. soc., 16 févr. 1987, n° 83-43.460 : Bull. civ. V, n° 77](#)

44 Règles de compétence en l'absence de conventions internationales ■ Pour déterminer la juridiction compétente, le juge français saisi d'un litige semble distinguer deux situations.

1^o Les règles de conflit de juridiction nationale donnent compétence aux juridictions françaises

Le conflit international de juridictions du travail est réglé en droit international privé français par l'application des articles [14](#) et [15](#) du code civil et par une extension de l'article [R. 1412-1](#) du code du travail au contrat de travail international.

La compétence des juridictions françaises peut résulter :

- de la nationalité des parties. Le demandeur français peut toujours, en application de l'article [14](#) du code civil, saisir un conseil de prud'hommes français. De même un demandeur français peut, en vertu de l'article [15](#) du code civil, être attiré devant un tribunal français ;
- de la transposition, dans l'ordre international, des règles de l'article [R. 1412-1](#) du code du travail. Un conseil de prud'hommes peut donc être saisi du litige :
 - si le travail est exécuté dans un établissement en France ;
 - lorsque l'action est intentée par le salarié, si l'engagement a été contracté en France ou si l'employeur est établi en France ;
 - lorsque le travail est effectué en dehors de tout établissement, si le salarié est domicilié en France.

◆ C. trav., art. [R. 1412-5](#)

Lorsque le travail du salarié a été effectué en dehors de tout établissement, toute clause qui directement ou indirectement déroge aux dispositions des trois premiers alinéas de l'article [R. 1412-1](#) du code du travail est réputée non écrite.

◆ [Cass. soc., 7 mai 1987, n° 84-42.986 : Bull. civ. V, n° 287](#)

La compétence territoriale de la juridiction saisie doit être déterminée d'après les modalités réelles d'exécution du travail. Les juges disposent d'un pouvoir souverain d'appréciation pour décider que, lors de la rupture de son contrat de travail, le salarié accomplissait sa tâche en dehors d'un établissement et pouvait donc saisir le conseil des prud'hommes de son domicile.

◆ [Cass. soc., 9 avr. 1987, n° 84-42.669 : Bull. civ. V, n° 221](#)

2^o Les règles de conflit de juridiction du droit français ne donnent pas compétence aux juridictions françaises

Si aucun élément du contrat de travail international (nationalité du demandeur, lieu de conclusion et d'exécution du contrat) ne permet de donner compétence aux juridictions françaises, le juge français saisi applique les règles de conflits de juridiction communautaires.

Ainsi, lorsqu'un salarié de nationalité vietnamienne a accompli habituellement son travail au Vietnam où il avait été embauché, la Cour de cassation a estimé que l'employeur ne pouvait être attiré que devant la juridiction de l'État de son siège social, en l'occurrence, les tribunaux vietnamiens.

◆ [Cass. soc., 21 janv. 2004, n° 01-41.232, n° 78 FS - P](#)

45 Admission des clauses attributives de juridiction ■ Lorsque la convention de Bruxelles n'est pas applicable dans le cadre d'un contrat de travail international, c'est à la Cour de cassation de se prononcer sur la licéité d'une telle clause. Lorsqu'il s'agit de litiges purement nationaux, la clause attributive de juridiction est nulle. En revanche la jurisprudence de la Cour de cassation sur la validité des clauses attributives de juridiction lorsqu'il s'agit de contrats internationaux est fluctuante : parfois ces clauses sont licites et parfois non.

1^o Clauses attribuant compétence à une juridiction étrangère

La validité des clauses attributives de compétence repose, notamment, sur la question de savoir si elles peuvent déroger aux dispositions d'ordre public de l'article [R. 1412-1](#) du code du travail portant sur les règles de compétence territoriale des conseils de prud'hommes.

a) Jurisprudence antérieure au 29 septembre 2010

Depuis un arrêt du 30 janvier 1991, la Cour de cassation semblait admettre la validité de la clause attribuant compétence à un tribunal étranger, y compris si elle dérogeait aux règles de compétence fixées à l'article [R. 1412-1](#) du code du travail.

Lorsque la clause attributive de compétence incluse dans un contrat de travail conclu entre un salarié français et une société étrangère pour être exécuté à l'étranger est valide, elle exclut l'application de l'article [R. 1412-1](#) du code du travail sur la compétence du conseil des prud'hommes et emporte renonciation au bénéfice de l'article [14](#) du code civil.

◆ [Cass. soc., 30 janv. 1991, n° 87-42.086 : Bull. civ. V, n° 41](#)

Tel est le cas d'une clause attributive de compétence prévue par une note au personnel approuvée par un salarié embauché par une société américaine attribuant compétence exclusive à des juridictions américaines pour le règlement des litiges nés de l'exécution de son contrat de travail.

Le salarié ne pouvait donc pas se prévaloir de l'article [R. 1412-1](#) du code du travail même s'il était domicilié en France et que l'établissement où il travaillait était situé en France.

◆ [Cass. soc., 21 janv. 2004, n° 01-44.215, n° 81 FS - P + B](#)

Pour que de telles clauses dérogatoires du droit commun soient valides, il fallait qu'elles soient suffisamment claires et précises pour permettre d'induire une volonté certaine des salariés de renoncer au privilège de juridiction.

◆ [Cass. 1^{re} civ., 18 oct. 1988, n° 87-40.444, n° 1155 P : Bull. civ. I, n° 292](#) ◆ [Cass. soc., 1^{er} mars 1989, n° 85-46.006, n° 805 P : Bull. civ. V, n° 156](#)

b) Jurisprudence du 29 septembre 2010

Prenant le contre-pied de l'arrêt du 30 janvier 1991, la Cour de cassation pose le principe selon lequel « une clause attributive de compétence incluse dans un contrat international ne peut faire échec aux dispositions impératives de l'article [R. 1412-1](#) du code du travail applicables dans l'ordre international ».

◆ [Cass. soc., 29 sept. 2010, n° 09-40.688, n° 1803 FS - P+B](#)

En l'espèce, la salariée travaillait à l'ambassade du Maroc à Paris. Il en résulte que le Conseil de prud'hommes de Paris était compétent, alors même que son contrat stipulait que « tous les litiges nés de l'exécution du contrat sont du ressort exclusif des juridictions marocaines ».

2i Clause attribuant compétence à une juridiction française

Lorsqu'une clause d'un contrat de travail international attribue compétence à une juridiction française, les dispositions de l'article [R. 1412-1](#) du code du travail doivent recevoir application.

◆ [Cass. soc., 16 mars 2004, n° 02-40.388, n° 609 FS - P+B](#)

En l'espèce, un salarié de nationalité française est engagé en France pour exercer une mission d'assistance technique au Kosovo, au profit des forces des Émirats arabes réunis. Il a attiré son employeur devant le conseil de prud'hommes de son domicile, situé à Grenoble, alors qu'une clause du contrat de travail attribuait compétence au conseil de prud'hommes du siège de la société, situé à Paris.

La Cour de cassation déclare compétente la juridiction saisie, dans la mesure où la clause attribuait compétence à une juridiction française et que le travail s'effectuait en dehors de tout établissement, le salarié pouvait saisir la juridiction française de son domicile et non la juridiction française du lieu indiqué dans la clause. Dans ce cas, il y a application de l'article [R. 517-1](#), alinéa 2 selon lequel « si le travail est effectué en dehors de tout établissement, la demande est portée devant le conseil de prud'hommes du domicile du salarié ».

46 **Compétence du juge saisi en cas d'atteinte à l'ordre public international** ■ L'ordre public international s'impose au juge national. Il fait obstacle à la revendication de la compétence d'une juridiction étrangère. Le juge français, s'il est saisi, ne peut pas se déclarer incompétent.

C'est ce qu'a décidé la Cour de cassation à propos d'un litige où une jeune femme, de nationalité nigériane, avait été placée par son employeur, anglais, chez des membres de sa famille, pour assurer des tâches ménagères, en vertu d'un contrat conclu au Nigéria. Ce contrat prévoyait qu'en cas de démission, la salariée devait rembourser à son employeur les frais engagés par ce dernier. Il lui était interdit de revenir dans son pays d'origine sans l'autorisation de l'employeur. Sa rémunération était dérisoire. Lors d'un séjour en France où son employeur l'avait amenée pour effectuer des tâches ménagères, elle s'enfuit et saisit le conseil de prud'hommes français. L'employeur estimait que la juridiction française était incompétente au motif que la salariée effectuait de manière habituelle son travail au Nigéria. La compétence des juridictions françaises est confirmée par la Cour de cassation au titre de l'ordre public international. Elle relève que la jeune femme avait été tenue en état de servitude. Or les droits fondamentaux transnationaux ou universels prohibent la servitude.

L'ordre public international s'oppose à ce qu'un employeur puisse se prévaloir des règles de conflits de juridictions pour décliner la compétence des juridictions nationales dans un différend qui présente un rattachement avec la France et qui a été élevé par un salarié placé au service de son employeur sans manifestation personnelle de sa volonté et employé dans des conditions ayant méconnu sa liberté individuelle. En l'espèce, l'exigence d'un rattachement était satisfaite par la présence de la jeune femme sur le sol français.

◆ [Cass. soc., 10 mai 2006, n° 03-46.593, n° 1184 FS - P+B+I](#)