

# Fasc. 81-30 : CONSEILS DE PRUD'HOMMES. – Compétence territoriale

*JurisClasseur Travail Traité*

## Fasc. 81-30 : CONSEILS DE PRUD'HOMMES. – Compétence territoriale

Date du fascicule : 22 Mai 2018

Date de la dernière mise à jour : 22 Mai 2018

**Frédéric Aknin** - Avocat associé, conseil en droit social, Capstan Avocats

**Émeline Dudin** - Avocat, PDGB Avocats

### Points-clés

1. – Les **règles** de compétence territoriale en matière prud'homale résultent de l' article R. 1412-1 du Code du travail(V. [n° 6](#)).
2. – Elles sont différentes selon que **le travail s'effectue dans l'établissement** : compétence du conseil dans le ressort duquel l'établissement est situé (V. [n° 7 à 16](#)) ou hors de tout établissement : compétence du conseil du lieu du domicile du salarié (V. [n° 17 à 22](#)).
3. – Le **salarié demandeur** a une **triple option de compétence**(V. [n° 23](#)).
4. – Les règles de compétence territoriale connaissent des **aménagements en matière internationale**(V. [n° 41](#)).
5. – Les **règles communautaires** instituent un régime dérogatoire (V. [n° 48 à 57](#)).

### Introduction

**1. – Circonscription** – Il est créé au moins un conseil de prud'hommes dans le ressort de chaque tribunal de grande instance. Le ressort du conseil, s'il est unique, s'étend à l'ensemble de cette circonscription. Il n'est pas nécessaire, cependant que le conseil soit installé au siège même du tribunal de grande instance (*C. trav., art. L. 1422-1, al. 1*). Plusieurs conseils de prud'hommes peuvent être créés dans le ressort d'un même tribunal de grande instance pour des raisons d'ordre géographique, économique ou social (*C. trav., art. L. 1422-1, al. 2*).

**2. – Ressort** – La compétence territoriale du conseil de prud'hommes est donc délimitée par son ressort qui peut s'étendre sur toute la circonscription du tribunal de grande instance (un seul conseil dans cette circonscription) ou sur une circonscription plus réduite, lorsqu'il existe plusieurs conseils. Le ressort et le siège du conseil sont alors fixés par le décret d'institution.

**3. – Impossibilité de constitution ou de fonctionnement** – En cas d'impossibilité de constitution ou de fonctionnement, le premier président de la cour d'appel, saisi sur requête du procureur général, désigne un autre conseil de prud'hommes ou, à défaut, un ou plusieurs juges du ressort de la cour d'appel pour connaître des affaires inscrites au rôle de ce conseil, ou dont ce conseil aurait dû être ultérieurement saisi (*C. trav., art. L. 1423-8*). Lorsque le conseil est à nouveau en état de fonctionner, le premier président, saisi dans les mêmes conditions, constate cet état de fait et fixe la date à laquelle les affaires pourront à nouveau être portées devant lui (*C. trav., art. L. 1423-9*). En cas **d'interruption durable** du fonctionnement, ou de difficultés graves rendant ce fonctionnement impossible dans des conditions normales, et de **dissolution**, le conseil de prud'hommes peut être dissous par

décret motivé pris sur proposition du garde des sceaux, ministre de la Justice (*C. trav., art. R. 1423-32*) et de nouveaux conseillers doivent être nommés dans un délai maximum de 4 mois à partir de la parution du décret de dissolution (*C. trav., art. L. 1423-11 et R. 1423-32*). Jusqu'à l'installation du nouveau conseil, les litiges sont portés devant le conseil de prud'hommes le plus proche du domicile du demandeur, dans le même ressort de cour d'appel ou, à défaut, devant le tribunal d'instance (*C. trav., art. L. 1423-11*).

**4. – Modification de ressort** – En cas de modification du ressort d'un conseil de prud'hommes par suite d'une nouvelle délimitation de circonscription, le conseil primitivement saisi demeure compétent pour statuer sur les procédures introduites antérieurement à la date de cette modification (*C. trav., art. R. 1412-3 et R. 1412-2*, qui envisage la modification de circonscription liée à la création d'un nouveau conseil).

## I. - Règles légales

**5. – Textes** – Les règles de compétence territoriale figurent aux articles R. 1412-1 à R. 1412-5 du Code du travail. Ces règles doivent parfois se concilier avec les dispositions générales du Code de procédure civile, et les principes de compétence en matière de contrats internationaux.

**6. – Principe** – Aux termes de l'article R. 1412-1 du Code du travail : L'employeur et le salarié portent les différends et litiges devant le conseil de prud'hommes territorialement compétent. Ce conseil est :

1° soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ;

2° soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié.

Le salarié peut également saisir les conseils de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi. Ce texte, qui déroge au droit commun selon lequel la juridiction compétente est généralement celle du domicile du défendeur, conduit à opérer une distinction selon que le travail est effectué dans un établissement ou en dehors de tout établissement. Il offre, en outre, une option au salarié.

### A. - Travail dans l'établissement

**7. – Situation de l'établissement** – Au cas où le travail se fait dans un établissement, le conseil de prud'hommes compétent est celui dans le ressort duquel est situé cet établissement.

#### 1° Notion d'établissement

**8. – Définition** – Par établissement, il faut entendre toute usine, tout atelier, tout chantier dans lequel sont réunis des ouvriers ou employés travaillant sous la direction du chef d'entreprise ou de ses représentants (*Cass. civ., 15 nov. 1909 : DP 1910, 1, p. 104, note Le Poittevin. – Cass. civ., 5 avr. 1933 : Gaz. Pal. 1934, 1, p. 39. – T. civ. Seine, 23 mai 1941 : Gaz. Pal. 1941, 2, p. 384*). Plus généralement, on admettra qu'il y a établissement lorsque le **lieu où s'exécute le travail a une relative stabilité, et qu'en ce lieu l'employeur exerce son autorité**. La détermination de l'établissement est une question de fait, et lorsqu'il a été constaté qu'un salarié accomplissait sa tâche dans le cadre d'un des centres de travaux d'une usine, lequel constituait un établissement situé dans le ressort du conseil de prud'hommes, cette appréciation ne peut être remise en cause devant la Cour de cassation (*Cass. soc., 29 janv. 1981 : Bull. civ. V, n° 89*). Dans un arrêt où elle avait à statuer sur la compétence territoriale dans un contrat de travail international opposant un chauffeur routier à une société allemande, la Cour de cassation retient la compétence prud'homale sans se référer aux dispositions du droit communautaire ou au droit international. Elle se borne à relever que « la ville de Charleville Mézières était le lieu à partir duquel le salarié devait organiser ses activités pour le compte de son employeur et qu'elle était le **centre effectif de ses activités professionnelles** » (*Cass. soc., 20 sept. 2006 : JurisData n° 2006-035014. – V. n° 53*).

## 9. – Applications – Ainsi, constitue un établissement au sens de l'article R. 1412-1 :

- le garage, appartenant à un entrepreneur de transports, attenant à l'appartement attribué à un chauffeur d'autocar qui, en dehors des heures de transports, effectuait des travaux sur les véhicules et renseignait les clients, bien que ce garage fût situé dans une localité différente de celle du siège de l'entreprise (Cass. soc., 13 nov. 1963 : Bull. civ. IV, n° 774) ;
- le chantier où le patron emploie une vingtaine de personnes dans un hangar et deux bureaux (Cass. soc., 11 mai 1964 : Bull. civ. IV, n° 399 ; Dr. soc. 1964, p. 636) ;
- un ensemble de trois chantiers, lorsqu'il existe un bureau, des ateliers, des installations et une représentation permanente de la société (Cass. soc., 18 mars 1986 : JurisData n° 1986-000502. – À rapp. CA Aix-en-Provence, 28 mars 1994 : JurisData n° 1994-042271).

En cas de pluralité de défendeurs, la Cour de cassation fait une application de l'article 42 du Code de procédure civile qui dispose que « le demandeur saisit, à son choix, la juridiction du lieu où demeure l'un d'eux » (Cass. soc., 16 févr. 2011, n° 10-16.423 : JurisData n° 2011-001666, en l'espèce, un salarié repris par la société cessionnaire demandait la condamnation *in solidum* des deux employeurs). La notion d'établissement au sens de l'article R. 1412-1 ne se confond pas avec l'établissement servant de cadre à la mise en place des institutions représentatives du personnel (V. JCl. Travail Traité, fasc. 13-10).

**10. – Établissements particuliers** – Les *mines, minières ou carrières* doivent, selon l'opinion généralement émise, être considérées comme des établissements au sens de l'article R. 1412-1. Les *aérodromes* qui s'étendent sur le ressort de plusieurs conseils peuvent, par décret, être rattachés à un seul conseil pour l'application des dispositions concernant la compétence territoriale en matière prud'homale (C. trav., art. L. 1422-2. – D. n° 2008-514, 29 mai 2008).

## 2° Établissement dans lequel est effectué le travail

**11. – Exécution du travail** – Le conseil de prud'hommes territorialement compétent est celui du lieu de l'établissement où est effectué le travail (Cass. soc., 6 mars 1980 : Bull. civ. V, n° 233). La règle s'applique sans réserve lorsque c'est l'employeur qui est demandeur ; elle appelle une appréciation plus nuancée lorsque le salarié prend l'initiative du procès car il bénéficie alors d'une option de compétence (V. n° 23). Il suffit que le travail s'exerce normalement dans l'établissement, même si le salarié peut être amené à travailler épisodiquement au-dehors (Cass. soc., 20 juin 1945 : JCP 1945, IV, 92). La condition est remplie lorsque le salarié, affecté dans un établissement aux Antilles, est licencié tandis qu'il est en congé en métropole : on ne peut considérer alors que l'intéressé exerce son activité en dehors de tout établissement (Cass. soc., 31 mai 1978 : Bull. civ. V, n° 422).

**12. – Chantiers dispersés** – En revanche, lorsque le lieu de formation du contrat de travail n'a pu être déterminé, l'employeur peut dès lors être cité devant le conseil de prud'hommes du siège social (Cass. soc., 2 mars 1972 : JCP G 1972, II, 17190 ; Bull. civ. V, n° 178 ; Gaz. Pal. 1972, 2, p. 827).

**13. – Modalités réelles d'exécution** – Selon la Cour de cassation, « la compétence territoriale doit être déterminée d'après les modalités réelles d'exécution du travail », et ce, quels que soient les termes du contrat de travail (Cass. soc., 24 janv. 2001 : TPS 2001, comm. 198. – Cass. soc., 10 janv. 2012, n° 11-14.046). Ainsi, il a été jugé que l'ensemble de trois chantiers sur lesquels travaillaient des ouvriers d'une entreprise spécialisée dans l'aménagement d'installations nucléaires, constituait un établissement, avec un bureau, des ateliers, et une représentation permanente, ce qui permettait d'attribuer compétence au conseil dans le ressort duquel étaient situés ces chantiers (Cass. soc., 18 mars 1986, Sté ITC c/ Apropant). À l'inverse, la Haute Juridiction a rejeté un pourvoi contre un arrêt qui avait estimé qu'un « agent commercial » engagé avec attribution d'un secteur d'activité délimité par Paris et les sept départements limitrophes, avait exercé son activité en dehors de tout établissement (Cass. soc., 2 mars 1989, préc.).

**14. – Mobilité** – Toujours par référence au critère des modalités réelles d'exécution du travail, maintes fois rappelé par la Cour de cassation (encore *Cass. soc.*, 29 janv. 1981, *préc. n° 8*), il a été jugé que fait une fausse application de l'article R. 1412-1 l'arrêt qui, pour retenir la compétence du conseil de prud'hommes du domicile d'un salarié dont le contrat prévoyait qu'il s'était engagé pour l'ensemble des chantiers métropolitains sans qu'il eût été stipulé que le travail s'exercerait dans un chantier déterminé, déclare qu'ayant été affecté en fait au gré des besoins de l'employeur dans plusieurs de ses chantiers, il ne saurait être considéré comme ayant travaillé dans un établissement au sens du texte susvisé, alors que les juges devaient se prononcer, non d'après la possibilité convenue de mutation, mais d'après les modalités réelles d'exécution du travail qui s'était effectué dans le cadre des centres de travaux et non en dehors de tout établissement (*Cass. soc.*, 15 mars 1978 : *Bull. civ. V*, n° 192 ; *Gaz. Pal. Rec.* 1978, 1, *som.*, p. 192). Dans le même ordre d'idées, il a été admis que le conseil de prud'hommes compétent pour connaître du litige opposant un salarié à son employeur qui l'avait **mis à la disposition** d'une autre entreprise, était celui du **lieu de l'établissement d'affectation** (*Cass. soc.*, 6 déc. 1973 : *Bull. civ. V*, n° 636 ; *JCP G* 1974, IV, 27. – Comp. pour un salarié détaché par une société dans une filiale, *Cass. soc.*, 6 mars 1980, *préc. n° 11*. – sur le salarié détaché à l'intérieur de la Communauté, *V. n° 43*).

**15. – Mutation** – Un problème se présente en cas de changement d'affectation du salarié. Les juges doivent alors rechercher si la nouvelle affectation a un caractère provisoire ou définitif : c'est le **lieu d'affectation** définitif qui permet de déterminer le conseil de prud'hommes compétent (*Cass. soc.*, 25 nov. 1976 : *Bull. civ. V*, n° 628. – *V. également Cass. soc.*, 31 janv. 2018, n° 16-17.078 : *JurisData n° 2018-000984*). Lorsqu'une **mutation est refusée par le salarié**, c'est la juridiction du **lieu d'affectation** initiale qui, en principe, est compétente (*Cass. soc.*, 21 oct. 1976 : *Cah. prud'h.* 1977, p. 145).

**16. – Mutations successives** – En cas de mutations successives, le juge du fond doit apprécier la compétence territoriale de la juridiction prud'homale d'après les modalités réelles d'exécution du contrat de travail et ne peut s'en tenir à la possibilité convenue de mutation du salarié dans les différents établissements de l'entreprise, dès lors que l'intéressé a été affecté successivement à plusieurs chantiers sur lesquels il a travaillé pendant un certain laps de temps, car il ne travaillait pas en dehors de tout établissement (*Cass. soc.*, 22 avr. 1971 : *D.* 1971, *jurispr. p.* 397 ; *Bull. civ. V*, n° 299 ; *JCP G* 1971, IV, 139 ; *Cah. prud'h.* 1971, n° 5, p. 205). Dans une telle hypothèse, c'est le conseil de prud'hommes dans le ressort duquel se trouve **l'établissement qui a employé le salarié en dernier lieu** qui est territorialement compétent (*Cass. soc.*, 18 déc. 1959 : *Bull. civ. IV*, n° 1282).

## B. - Travail en dehors de tout établissement

**17. – Principe** – Si le travail est effectué en dehors de tout établissement ou à domicile, la demande est portée devant le conseil de prud'hommes du **domicile du salarié** (*C. trav.*, art. R. 1412-1, al. 2). Cette règle tend, notamment, à éliminer d'éventuelles difficultés en cas de contrat conclu par correspondance. Cette solution **s'impose** lorsque c'est l'employeur qui est demandeur ; elle est seulement **possible** lorsque le salarié a l'initiative du procès (*CA Rouen*, 7 juill. 1994 : *JurisData n° 1994-043859*), car il bénéficie de l'option de compétence que lui réserve l'article R. 1412-1, alinéa 3 (*V. n° 23*).

### 1° Notion de domicile

**18. – Question de fait** – Si le domicile est le **lieu du principal établissement de la personne** (*C. civ.*, art. 102), la question de savoir où il se trouve est essentiellement une question de fait dont les éléments doivent être appréciés par les juges du fond. L'application de la règle de compétence territoriale en fonction du domicile devrait être effectuée selon les solutions retenues en matière de compétence territoriale des tribunaux de droit commun d'après le domicile du défendeur (*V. JCl. Civil Code, Art. 102 à 111, fasc. 10 et 20*). Le domicile au sens de l'article R. 1412-1 du Code du travail est celui du salarié à la **date** de la saisine du conseil de prud'hommes (*Cass. soc.*, 10 avr. 1991 : *Bull. civ. V*, n° 182. – *V. aussi Cass. soc.*, 7 mai 1987 : *Bull. civ. V*, n° 287 ; *D.* 1988, *somm. p.* 314, *obs. A. Lyon-Caen*).

**19. – Travail à domicile** – L' article R. 1412-1 du Code du travail s'applique aux travailleurs à domicile et confirme une jurisprudence ancienne : le lieu du travail étant le domicile du salarié, c'est le conseil de prud'hommes de ce domicile qui est compétent. Selon un arrêt, la solution doit être étendue au salarié qui exerce toute son activité à son domicile d'où il est en relation permanente avec le siège de la société par micro-ordinateur et minitel appartenant à celle-ci ( *CA Pau, 9 déc. 1988 : JurisData n° 1988-048106*).

## **2° Application du travail hors de tout établissement**

**20. – Pouvoir souverain** – Les juges du fond ont un pouvoir souverain pour apprécier si le travail s'effectue en dehors de tout établissement en tenant compte des modalités réelles d'accomplissement de la tâche ( *Cass. soc., 26 oct. 1988 : Bull. civ. V, n° 552. – Cass. soc., 2 mars 1989 : Bull. civ. V, n° 177. – Adde, Cass. soc., 10 janv. 2012, n° 11-14.046*).

**21. – Applications** – L'activité qui consiste à conduire de ville en ville les voitures d'un cirque et à travailler à chaque étape sous le chapiteau, ne peut s'analyser en un travail dans un établissement, car un cirque itinérant qui, par définition, reste un jour ou parfois quelques jours dans la même localité ne peut constituer un établissement pour l'application de la règle de compétence territoriale découlant de cette notion ( *CA Paris, 19 juin 1962 : Cah. prud'h. 1963, 1, p. 9*). La Cour de cassation a par ailleurs considéré que la cour d'appel n'avait fait qu'user de son pouvoir souverain d'appréciation en constatant que lors de la saisine du conseil de prud'hommes du lieu de son domicile, un conducteur routier n'accomplissant aucune prestation de travail au siège de l'entreprise, le conseil de prud'hommes du domicile de ce dernier était compétent. De même est considéré comme travaillant en dehors de tout établissement un conducteur de chantiers situés dans divers départements ( *Cass. soc., 15 mars 1978, préc. n° 14. – Pour un chef de chantier, Cass. soc., 22 févr. 1996 : Cah. soc. barreau Paris 1996, n° 80, p. 156*). Les travaux des courtiers, représentants et voyageurs de commerce se font en dehors de tout établissement ( *Cass. soc., 21 janv. 2001 : JurisData n° 2001-008098 ; TPS 2001, comm. 198* ). La solution a été étendue à l'agent commercial à qui un secteur délimité par Paris et les sept départements limitrophes a été attribué ( *Cass. soc., 2 mars 1989, préc. n° 13* ).

**22. – Exceptions** – Toutefois il n'en est plus de même lorsque le travail comporte, de l'aveu même du salarié, une partie même minime de fonctions techniques qui s'exécutent dans l'établissement ( *CA Aix-en-Provence, 31 mai 1977 : JCP G 1979, IV, p. 282* ) ou lorsque, s'agissant d'un commandant de bord, ses vols sont programmés au départ du même aéroport ( *CA Aix-en-Provence, 15 mars 1994 : JurisData n° 1994-042344. – Même solution pour un pilote d'hélicoptère, CA Aix-en-Provence, 15 avr. 1994 : JurisData n° 1994-042345*).

## **C. - Option du salarié demandeur**

**23. – Triple option** – Le salarié peut toujours saisir, à défaut du conseil compétent en application des alinéas 1 et 2 de l'article R. 1412-1, le conseil de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi. Cette disposition de l'alinéa 3 de l'article R. 1412-1 du Code du travail s'applique aussi bien lorsque le travail est effectué dans un établissement que dans le cas où le travail est accompli en dehors de tout établissement : la généralité des termes du texte ne permet pas d'effectuer une quelconque distinction entre ces deux hypothèses. Cette faculté d'option peut être exercée quelle que soit la qualification professionnelle du salarié, même si celui-ci est un cadre. Cette faculté appartient au seul salarié demandeur ( *Cass. com., 19 avr. 1967 : Bull. civ. III, n° 155. – CA Rouen, 23 juin 1977 : Cah. prud'h. 1978, n° 4, p. 61*).

## **1° Lieu de conclusion du contrat**

**24. – Conditions** – Selon une opinion autorisée, le salarié ne peut opter en faveur du conseil de prud'hommes du lieu où le contrat de travail a été conclu que si l'employeur (ou lui-même) est domicilié dans le ressort de ce conseil ( *Le Roux Cocheril, Les nouveaux conseils de prud'hommes : Sirey, 1981, n° 116, p. 58*). Toutefois, aucune restriction de cette nature ne figure dans l'article R. 1412-1 du Code du travail.

**25. – Détermination du lieu de conclusion** – Lorsqu'un contrat écrit est signé par le salarié dans une ville, alors qu'en fait l'accord des parties est intervenu dans une autre localité, le conseil de prud'hommes compétent est celui dans le ressort duquel se trouve le lieu de l'engagement effectif de l'intéressé (*Cass. soc.*, 23 mai 1973 : *D.* 1973, *IR*, p. 131. – *Cass. soc.*, 20 mars 1974 : *Bull. civ. V*, n° 198).

**26. – Contrat conclu par correspondance** – Les contrats conclus par correspondance soulèvent une question de fait, relevant de l'appréciation des juges du fond. Il est toutefois admis d'une manière générale, tant par la doctrine que par la jurisprudence, que **le lieu de formation du contrat est celui d'où est partie la lettre contenant l'acceptation de l'offre d'engagement** (*Cass. soc.*, 5 juin 1962 : *Bull. civ. IV*, n° 537. – *Cass. soc.*, 2 juill. 1969 : *Bull. civ. V*, n° 457). C'est ainsi que, s'agissant d'un contrat de représentation, au cas où des propositions sont adressées à l'une des parties se trouvant en un lieu différent de celui où se trouve la partie sollicitante, c'est l'acceptation donnée par l'autre partie à ces propositions qui entraîne en principe la formation du contrat, et le contrat s'étant formé à l'endroit où elle se trouvait, c'est la juridiction de ce lieu qui est, en principe, compétente pour connaître d'un litige né de ce contrat. Les parties ont toutefois la possibilité de décider que la formation du contrat s'effectuera d'une manière différente ; tel est le cas lorsque la clause invoquée par l'employeur avait pour conséquence de subordonner la validité du contrat, c'est-à-dire sa formation, à l'apposition, sur l'écrit constatant ledit contrat, de la signature du président-directeur général de la société (*CA Toulouse, ch. soc.*, 6 mars 1970 : *JCP G* 1970, *II*, 16499. – Dans le même sens *Cass. soc.*, 3 mars 1965 : *D.* 1965, *jurispr.* p. 492 ; *Bull. civ. IV*, n° 184. – *Cass. soc.*, 21 avr. 1966 : *Bull. civ. IV*, n° 353. – *Cass. soc.*, 7 avr. 1967 : *Bull. civ. IV*, n° 276. – *CA Colmar*, 24 févr. 1964 : *D.* 1964, *jurispr.* p. 277 ; *S.* 1964, p. 195. – *CA Bordeaux*, 25 avr. 1972 : *JCP G* 1973, *IV*, 180). Lorsque le contrat de travail comporte l'indication du lieu de son acceptation par le salarié et que l'employeur n'apporte aucune preuve contraire, c'est la juridiction de ce lieu qui est en principe compétente pour connaître du litige (*Cass. soc.*, 17 mai 2011, n° 10-21.797). Il importe peu, lorsque le contrat est devenu parfait, que des lettres aient été postérieurement adressées d'une autre ville par l'une ou l'autre des parties (*Cass. soc.*, 9 oct. 1959 : *Bull. civ. IV*, n° 983).

**27. – Contrat conclu par téléphone** – Lorsque le contrat est conclu par téléphone, le lieu de conclusion du contrat à retenir est celui du domicile du salarié qui a accepté l'offre d'emploi par téléphone (*Cass. soc.*, 11 juill. 2002 : *JurisData* n° 2002-015192 ; *TPS* 2002, *comm.* 361).

**28. – Contrat soumis à ratification** – Dans les contrats conclus par correspondance et dans les contrats soumis à ratification, le lieu de l'engagement n'est pas celui où le salarié a accepté en principe la proposition mais celui où le fabricant a adressé et transmis la feuille définitive d'engagement (*Cass. civ.*, 16 nov. 1910 : *DP* 1912, *1*, p. 49).

**29. – Contrats successifs** – Dans le cas où deux contrats de travail unissent successivement les mêmes parties, c'est le lieu de conclusion du premier contrat qui détermine le conseil de prud'hommes compétent dès lors que le second contrat se borne à attribuer à l'intéressé de nouvelles fonctions et à augmenter son traitement (*Cass. soc.*, 8 oct. 1969 : *Bull. civ. V*, n° 522 ; *JCP G* 1969, *IV*, 269 ; *Gaz. Pal.* 1970, *1*, p. 123, *note Vitry*). Il en va différemment lorsque les parties ont conclu un contrat nouveau annulant et remplaçant le contrat antérieur ; c'est alors le lieu de conclusion du nouveau contrat qui doit être retenu (*CA Toulouse*, 21 déc. 1972 : *D.* 1973, *somm.* p. 46).

**30. – Détachement** – Dans le cas particulier du salarié recruté par une société mère pour exercer dans une filiale étrangère, la dualité d'employeurs résultant du lien d'indivisibilité à l'égard des deux sociétés permet de retenir la compétence territoriale du conseil de prud'hommes du siège de la société mère où le contrat a été conclu (*Cass. soc.*, 23 sept. 1992 : *Dr. soc.* 1992, p. 918). Lorsque le salarié est détaché d'une entreprise établie dans un autre État membre de la Communauté, des règles particulières résultent de l'article R. 1412-5 (*V. n° 43*). Plus généralement, en cas de doute sur le lieu de formation du contrat, le salarié peut saisir le conseil du lieu où l'employeur a son siège social (*Cass. soc.*, 2 mars 1972 : *Bull. civ. V*, n° 178 ; *RTD civ.* 1972, p. 816, *obs. Hébraud* ; *JCP G* 1972, *II*, 17190, *note JA*).

## 2° Lieu où l'employeur est établi

**31. – Faculté** – Qu'il travaille ou non dans un établissement, le salarié peut toujours saisir le conseil du lieu où l'employeur est établi ( *Cass. soc.*, 29 avr. 1980 : *Bull. civ. V*, n° 381. – *Cass. soc.*, 22 mars 1982, *Sté ETPM c/ Ricciardi*). Ainsi en est-il en particulier du journaliste américain lié par un contrat de travail à une société américaine éditant des périodiques, qui possède un bureau à Paris, bureau auquel l'intéressé est rattaché et où il reçoit des instructions de son chef de service, pouvant d'ailleurs être considéré comme l'établissement où le journaliste effectue son travail ( *CA Paris*, 22e ch. A, 8 juill. 1981 : *Gaz. Pal. Rec.* 1981, 2, som., p. 307).

**32. – Définition** – Par lieu où l'employeur est établi, il faut entendre le siège social de la personne morale ( *Cass. soc.*, 2 mars 1972 : *Cah. prud'h.* 1972, n° 7, p. 169) mais aussi, le lieu où il possède un établissement doté d'autonomie technique ( *Cass. soc.*, 18 oct. 1967 : *Bull. civ. IV*, n° 648. – En ce sens, semble-t-il, *Villebrun et Quéant, Traité de la juridiction prud'homale t. 2 : LGDJ*, 1992, p. 115) et celui où le directeur a le pouvoir de représenter l'autorité centrale ( *Cass. soc.*, 12 juin 2001 : *JurisData* n° 2001-010096 ; *TPS 2001, comm.* 349, qui décide que le Crédit Lyonnais peut être cité devant le conseil de prud'hommes dans le ressort duquel se trouve une agence dont le directeur a un pouvoir de représentation de l'autorité centrale). Il a ainsi été jugé qu'à l'égard d'un agent de l'EDF, le conseil de prud'hommes territorialement compétent est celui dans le ressort duquel se trouve un centre de distribution mixte EDF-GDF dont le responsable a un pouvoir de représentation de l'autorité centrale, alors même que le salarié aurait été en poste dans des subdivisions dépendant d'un autre centre ( *Cass. soc.*, 9 déc. 1992 : *Bull. civ. V*, n° 588). Cette solution est cependant à préciser car on pourrait être tenté de considérer que le salarié peut choisir non seulement le conseil de prud'hommes du lieu où l'employeur a un établissement, mais aussi celui du lieu de l'établissement dans le ressort duquel le salarié n'a jamais exercé... Il a également été jugé que le lieu où est établi l'employeur peut être son domicile personnel ( *Cass. soc.*, 27 févr. 1991 : *RJS 1991*, n° 504), ce qui, nous semble-t-il, ne peut concerner que l'employeur personne physique. Lorsque le litige est relatif à la requalification d'un contrat de travail temporaire en contrat à durée indéterminée, une difficulté peut se présenter. L'entreprise de travail temporaire est, en principe l'employeur : le conseil compétent est donc normalement celui du lieu où cette entreprise est établie. Toutefois, si la demande de requalification est dirigée contre l'entreprise utilisatrice, le conseil de prud'hommes du lieu où celle-ci a son siège, est compétent ( *Cass. soc.*, 14 déc. 2004 : *JurisData* n° 2004-026206 ; *TPS 2005, comm.* 97). En cas de pluralité de défendeur, la Cour de cassation relève que « il résulte de l'article R. 1451-1 du Code du travail et de l'article 749 du Code de procédure civile que sous réserve des dispositions du Code du travail la procédure devant les juridictions prud'homales est régie par les dispositions du livre premier du Code de procédure civile. Aux termes de l'article 42 du Code de procédure civile, **lorsqu'il y a plusieurs défendeurs, le demandeur saisit, à son choix, la juridiction du lieu où demeure l'un d'eux.** Après avoir constaté que la société employeur avait cédé son activité et avait transféré au cessionnaire le contrat de travail du salarié, l'arrêt relève que celui-ci conteste la régularité du transfert de son contrat de travail effectué « de manière fictive et en fraude de ses droits » et du licenciement dont il a fait l'objet, et forme une **demande de condamnation in solidum des deux employeurs** de sorte que le salarié peut se prévaloir de la prorogation de compétence de l'article 42, alinéa 2 du Code de procédure civile » ( *Cass. soc.*, 16 févr. 2011, n° 10-16.423, 10-16.534 : *JurisData* n° 2011-001666 ).

### 3° Cas particulier de l'article 47 du Code de procédure civile

**33. – Plaideur magistrat** – L'article 47 du Code de procédure civile prévoit que lorsqu'un magistrat ou un auxiliaire de justice est partie à un litige qui relève de la compétence d'une juridiction dans le ressort de laquelle celui-ci exerce ses fonctions, le demandeur peut saisir une juridiction située dans un ressort limitrophe (pour un auxiliaire de justice, *Cass. soc.*, 17 mars 1998 : *TPS 1998, comm.* 220). La même faculté est réservée au défendeur ou à toutes les parties en cause d'appel. Il est alors procédé comme il est dit à l'article 82 du Code de procédure civile.

**34. – Magistrats visés** – La question s'est posée de savoir si l'article 47 s'appliquait aux seuls magistrats sous statut ou s'il visait en termes généraux tous les juges y compris ceux des juridictions d'exception. Il résulte d'un arrêt de la Cour de cassation que **l'article 47 s'applique tant aux magistrats sous statut qu'aux conseillers**

**prud'hommes**(Cass. soc., 1er déc. 1988 : Cah. prud'h. 1989, n° 4, p. 55 ; D. 1989, jurispr. p. 228, note M. et B. Pierchon ; Dr. soc. 1989, p. 394, obs. Desdevises).

**35. – Applications** – La règle s'applique lorsque le salarié agit contre l'employeur personne morale dont le représentant légal est membre du conseil territorialement compétent (Cass. soc., 6 nov. 2001 : TPS 2001, comm. 63), ou lorsque le salarié qui agit contre son employeur est, lui-même, membre du conseil de prud'hommes territorialement compétent (Cass. soc., 27 mai 1998 : TPS 1998, comm. 304. – Adde, Cass. soc., 26 nov. 2013, n° 12-11.740 : JurisData n° 2013-027207 ; Bull. civ. V, n° 282 ; Procédures 2014, comm. 74, note A. Bugada). Au visa de l'article 6 § 1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, la Cour de cassation décide « que le fait qu'une partie exerce habituellement les fonctions de défenseur syndical devant une juridiction est de nature à créer un doute sur l'impartialité objective de cette juridiction » (Cass. soc., 24 juin 2014, n° 13-13.609 : JurisData n° 2014-014265 ; Bull. civ. V, n° 154 ; JCP S 2014, 1412, note C. Puigelier). En tout état de cause, les juges du fond doivent vérifier comme ils y étaient invités, si le climat conflictuel au sein de l'entreprise, illustré par les litiges opposant l'employeur à deux salariés membres de la section commerce du conseil de prud'hommes, rapporté à la taille réduite de la juridiction, n'était pas de nature à faire peser sur celle-ci un soupçon légitime de partialité (Cass. soc., 2 déc. 2014, n° 13-16.717 et 13-16.718 : JurisData n° 2014-029505). En revanche, il a été jugé que l'article 47 ne peut recevoir application lorsque le membre employeur du conseil de prud'hommes territorialement compétent n'exerce pas les fonctions de directeur d'agence et n'est pas le représentant légal de la société anonyme partie à l'instance (Cass. soc., 10 mai 2000 : TPS 2000, comm. 289). Cet arrêt cohabite avec celui du 12 juin 2001 (préc. n° 32) qui autorise le salarié à assigner l'employeur au lieu où il est établi, et retient comme lieu de son établissement celui de l'agence dont le directeur a le pouvoir de le représenter. Cet article n'est pas davantage applicable lorsque l'employeur est représenté par son conjoint alors que ce dernier est membre du conseil de prud'hommes saisi, celui-ci n'étant ni partie au litige ni représentant légal de l'employeur (Cass. soc., 17 juin 2009, n° 08-41.975).

**36. – Option du demandeur** – Le demandeur, qui sait que le défendeur est membre du conseil territorialement compétent, peut, à son initiative, saisir un conseil situé dans un ressort limitrophe : le choix du conseil limitrophe lui appartient. Il s'agit d'une faculté (Cass. soc., 6 nov. 2001 : JurisData n° 2001-011631 ; TPS 2002, comm. 63). Si le demandeur apprend, après avoir saisi le conseil normalement compétent, que le défendeur en est membre, il est douteux qu'on doive considérer qu'il a exercé l'option que lui réserve l'article 47, car celle-ci suppose la connaissance par celui qui l'exerce de la qualité de l'autre partie. Le demandeur peut toujours demander le renvoi devant une juridiction d'un ressort limitrophe (en ce sens Cass. soc., 6 déc. 1995, préc. n° 34. – CA Bourges, 13 juill. 1984 : Cah. prud'h. 1984, n° 8, p. 126). Il a été jugé que le désistement ne fait pas obstacle à la saisine ultérieure d'un conseil situé dans le ressort limitrophe (Cass. soc., 21 juin 1995, préc. n° 34. – Cass. soc., 6 nov. 2001, préc. qui considère qu'il n'y a pas, alors, infraction au principe de l'unicité de l'instance). En cas de poursuite de la procédure devant le nouveau conseil, il n'y a pas lieu de reprendre le préliminaire de conciliation (Cass. soc., 7 nov. 1995 : RJS 1995, n° 1272). Lorsque c'est le salarié qui est demandeur, la faculté qui lui est offerte par l'article 47 du Code de procédure civile, n'implique pas qu'il ait, au préalable, épuisé l'option de compétence qu'il tient de l'article R. 1412-1, alinéa 3 du Code du travail (Cass. soc., 27 mai 1998 : TPS 1998, comm. 304. – V. [n° 38](#)).

**37. – Défendeur** – Le défendeur appelé devant le conseil territorialement compétent, peut également demander le renvoi devant un conseil d'un ressort limitrophe, si son adversaire appartient à la juridiction saisie. Théoriquement, le défendeur est censé soulever une **exception d'incompétence** assujettie à la double règle de la présentation simultanée avant toute défense au fond ou fin de non-recevoir, encore qu'il soit admis que l'exception d'incompétence puisse être soulevée pour la première fois devant le bureau de jugement (Cass. soc., 27 juin 1973 : Cah. prud'h. 1973, n° 9, p. 175). On peut toutefois se demander si le régime des exceptions de procédure est bien adapté à la défense qu'oppose celui qui se prévaut de l'article 47, en particulier lorsqu'il apprend en cours de procédure la qualité de conseiller prud'homme du demandeur. La cour de Paris a ainsi jugé que l'article 47 pouvait être invoqué pour la première fois en cause d'appel et à tous les stades de la procédure (CA Paris, 26 févr. 1987 :

D. 1987, IR. p. 74). Toutefois, en estimant que la décision par laquelle le premier juge se prononce sur le moyen visé à l'article 47 doit être attaquée par la voie du contredit (CA Besançon, 27 janv. 1987, cité in *Traité de la juridiction prud'homale, préc.*, p. 364. – CA Montpellier, 14 nov. 1985. – Cassé par Cass. soc., 1er déc. 1988, préc. n° 34) les cours d'appel paraissent opter pour un régime mixte, empruntant aux règles de l'exception et à celles de la fin de non-recevoir.

**38. – Jugement de renvoi.** – La demande de renvoi devant une autre juridiction **n'est pas une exception d'incompétence**. La décision qui statue sur cette demande ne peut donc pas être attaquée par la voie du contredit. Elle est susceptible d'appel. Les dispositions de l'article 91 du Code de procédure civile ne sont pas applicables (anciennes dispositions concernant le contredit) (Cass. soc., 27 juin 2001 : TPS 2001, comm. 350). Depuis le 1er septembre 2017, l'appel a remplacé le contredit (D. n° 2017-891, 6 mai 2017 : JO 10 mai 2017). La jurisprudence ci-dessus n'est donc plus applicable

## II. - Règles dérogatoires

**39. – Clause dérogatoire** – Selon l'article R. 1412-4, " 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 ". Cette règle est à rapprocher du principe posé par l'article L. 1221-5 du Code du travail qui prohibe toute clause attributive de compétence dans un contrat de travail. Cette disposition qui ne concernait probablement que la compétence d'attribution, est appliquée en droit interne pour la compétence territoriale.

### A. - Principe de prohibition des clauses attributives de compétence territoriale

**40. – Ordre public** – Cette solution inscrite dans l'article L. 1411-4 du Code du travail qui répute les clauses dérogatoires non écrites est la conséquence logique du caractère d'ordre public qui s'attache aux règles de compétence territoriale. Elle confirme la jurisprudence antérieure fondée sur l'article 81 du décret du 22 décembre 1958 qui édictait la prohibition des clauses attributives de juridiction, sans distinguer d'ailleurs entre la compétence territoriale et la compétence matérielle. C'est ainsi qu'a été déclarée nulle la clause imposant la compétence du conseil du prud'hommes d'une ville déterminée (Cass. soc., 3 mars 1965 : Bull. civ. IV, n° 184 ; D. 1965, jurispr. p. 492. – V. dans le même sens Cass. soc., 16 déc. 1960 : Bull. civ. IV, n° 1204. – Cass. soc., 2 févr. 1961 : Bull. civ. IV, n° 163. – Cass. soc., 9 mai 1962 : Bull. civ. IV, n° 420. – Cass. soc., 26 nov. 1975 : Bull. civ. V, n° 567). La même solution devrait être donnée pour la clause qui déroge indirectement aux règles édictées par l'article R. 1412-1, en fixant fictivement le lieu de l'établissement. L'article R. 1412-1 s'applique à tous les différends du travail portés devant la juridiction française, qu'il s'agisse des litiges entre nationaux ou entre ressortissants étrangers : les règles qu'il édicte déterminent la juridiction prud'homale territorialement compétente (Cass. soc., 25 oct. 2000 : TPS 2001, comm. 116. – Cass. soc., 5 mai 2004, n° 01-45.340 : JurisData n° 2004-023553. – V. toutefois dans les contrats internationaux n° 44 et 45).

### B. - Contrat international

#### 1° Principes qui gouvernent la matière internationale

**41. – Privilège de juridiction.** – En application des articles 14 et 15 du Code civil, le **plaideur de nationalité française** bénéficie d'un privilège de juridiction. Le salarié français d'une société étrangère et la société française employant un étranger peuvent donc saisir la juridiction française. Réciproquement, salarié français et employeur français peuvent être cités devant les tribunaux français (A. et G. Lyon-Caen, *Droit social international : Précis Dalloz*, 1980, n° 137). L'application stricte de l'article R. 1412-1 du Code du travail ne fait pas échec à ce privilège (Cass. 1re civ., 9 févr. 1960 : Bull. civ. I, n° 87). Toutefois, la détermination du juge national compétent peut faire problème lorsque l'engagement a été conclu à l'étranger avec une société étrangère qui y est domiciliée et que le salarié, également domicilié à l'étranger y travaille. Pour résoudre ce problème on retient que le salarié conserve

son domicile en France (*Cass. soc.*, 30 janv. 1991 : *RJS* 1991, p. 619, obs. Deprez) et qu'il convient de tenir compte de son domicile à la date de la saisine de la juridiction (*Cass. soc.*, 10 avr. 1991 : *Bull. civ. V*, n° 182). Le privilège de juridiction dont jouit le plaideur français ne porte pas atteinte aux dispositions de l'article 6-1 de la Convention européenne des droits de l'homme, et s'il pourrait être écarté par application des articles 3 et 5 § 1 de la convention de Bruxelles, celle-ci ne s'applique qu'aux États contractants, ce qui n'est pas le cas de la Principauté de Monaco (*Cass. soc.*, 10 juill. 2001 : *TPS* 2001, comm. 413). Un privilège de juridiction particulier résulte de l'article 1er, alinéa 1 du protocole annexé à la Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968, selon lequel toute personne domiciliée au Luxembourg, atraite devant un tribunal d'un autre État membre de l'Union Européenne, peut décliner la compétence de ce tribunal. Il en résulte que le conseil de prud'hommes est incompétent pour statuer sur le différend opposant un salarié français travaillant en France dans la maison d'un ressortissant luxembourgeois, lorsque ce dernier décline la compétence de la juridiction française (*Cass. soc.*, 16 mars 2005, n° 03-40.074) : *JurisData* n° 2005-027593 ; *TPS* 2005, comm. 155). Ce dispositif est particulier, car pour l'essentiel, la convention de Bruxelles déroge aux privilèges de juridiction des nationaux (V. n° 50).

**42. – Ressortissants étrangers** – Les dispositions du Code du travail sont applicables aux ressortissants étrangers liés à des sociétés étrangères lorsque l'activité est exercée en France et que les conditions posées par l'article R. 1412-1 sont remplies (*Cass. soc.*, 25 oct. 2000 : *TPS* 2001, comm. 116, solution implicite, l'arrêt écarte la compétence du conseil de prud'hommes de Nice, en relevant « qu'aucune des conditions d'application de l'article R. 1412-1 n'était remplie » ). Ainsi, une cour d'appel a fait ressortir l'existence d'un établissement où était accompli le travail au sens de l'article R. 1412-1 du Code du travail justifiant la compétence du conseil de prud'hommes en ayant constaté que le salarié d'une société de droit brésilien avait effectué en France des missions de plusieurs mois dans le ressort du conseil de prud'hommes saisi (*Cass. soc.*, 25 janv. 2012, n° 10-25.985 ). Toutefois, le plus souvent, la matière est gouvernée par des conventions internationales auxquelles il convient alors de se référer (V. n° 47 ). Il est également fait échec aux règles de compétence édictées par l'article R. 1412-1, lorsqu'une partie bénéficie de **l'immunité de juridiction** (qui peut être d'origine conventionnelle, *Cass. soc.*, 30 sept. 2003 : *JurisData* n° 2003-020369 ; *TPS* 2003, comm. 413 ). Les États étrangers bénéficient d'une immunité de juridiction pour les actes qui, par leur nature ou leur finalité, participent à l'exercice de leur souveraineté. Les actes de gestion ne relèvent pas de cette catégorie. Il a ainsi été jugé que le conseil de prud'hommes était compétent pour connaître du litige entre un professeur et l'École saoudienne de Paris, relatif à son affiliation au régime français de protection sociale, qui est un acte de gestion administrative (*Cass. ch. mixte*, 20 juin 2003, n° 00-45.629 et 00-45.630 : *JurisData* n° 2003-019618 ). L'acte de gestion administrative consistant pour un État étranger à déclarer ou à ne pas déclarer un salarié à un régime français de protection sociale en vue de son affiliation ne constitue pas un acte de souveraineté (*Cass. soc.*, 28 févr. 2012, n° 11-18.952 : *JurisData* n° 2012-003042 ; *Bull. civ. V*, n° 77). Ainsi, dès lors que l'acte constitue un acte de gestion privée, les États étrangers et les organismes qui en constituent l'émanation ne bénéficient pas de l'immunité de gestion. À titre d'illustration, le licenciement, par la République démocratique du Congo, employeur, d'une salariée exerçant les fonctions de comptable limitées au paiement des salaires du personnel sans qu'il soit démontré que celles-ci lui conféraient une quelconque responsabilité particulière dans l'exercice du service diplomatique, constituait un acte de gestion privée excluant l'application du principe de l'immunité de juridiction (*Cass. soc.*, 9 juill. 2008, n° 07-43.753). Dans le même sens, s'agissant du licenciement d'un agent administratif dont les fonctions se limitaient à accueillir et informer le public, enregistrer les naissances, mariages et décès et occupaient des fonctions subalternes sous le contrôle du consul ou du chancelier chargés de l'État civil, qu'il n'était pas investi d'une responsabilité particulière dans l'exercice du service public (*Cass. soc.*, 8 juill. 2009, n° 07-44.931 : *JurisData* n° 2009-049293 . – V. pour un employé d'une banque étrangère affecté dans des locaux d'un consulat , *Cass. soc.*, 31 mai 2011, n° 10-24.751 : *JurisData* n° 2010-010322 ). Récemment, la Cour de cassation a décidé que l'immunité de juridiction ne jouait pas dans le cadre d'un litige entre un salarié assistant administratif et un État étranger (*Cass. soc.*, 23 mars 2017, n° 15-22.890 : *JurisData* n° 2017-005120 ). En l'espèce, le litige concernait le paiement d'heures supplémentaires et de congés payés d'un salarié qui avait signé un contrat de travail en qualité d'administratif au service consulaire et qui ne participait pas au service public italien. Bénéficie également de l'immunité de juridiction pour les litiges avec son personnel,

l'Agence spatiale européenne qui n'a pas adhéré à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Celle-ci disposait en effet, pour le règlement de ses conflits de travail, d'un recours de nature juridictionnelle comportant des garanties d'impartialité et d'équité ce dont il se déduit que la procédure organisée par l'organisation internationale n'est pas contraire à la conception française de l'ordre public international (Cass. soc., 26 oct. 2016, n° 15-20.123 : *JurisData* n° 2016-122369 . – Adde, Cass. soc., 29 sept. 2010, n° 09-41.030 , OCDE : *JurisData* n°2010-017094 ; JCP S 2011 , 1037, note J.-Ph. Tricoit. – Cass. soc., 11 févr. 2009, n° 07-44.240 : *JurisData* n° 2009-047003 , UNESCO ; Bull. civ. V, n° 45. – Contra, Cass. soc., 13 mai 2014, n° 12-23.805, *Communauté du Pacifique* : *JurisData* n° 2014-009729 ; Bull. civ. V, n° 117 ; JCP S 2014, 1347, note S. Brissy). Lorsque le litige se rattache à la France et qu'il porte sur la méconnaissance des libertés individuelles, le juge français est compétent (Cass. soc., 10 mai 2006 : *JurisData* n° 2006-033408) .La compétence de la juridiction française au titre du déni de justice exige un rattachement avec la France. Or, « la seule détention par une société française d'une partie du capital d'une société étrangère ne constitue pas un lien de rattachement au titre du déni de justice » (Cass. soc., 14 sept. 2017, n° 15-26.737 : *JurisData* n° 2017-017662 ; JCP S 2017, 1374, note L. d'Avout ; *Procédures* 2017, comm. 273, obs. A. Bugada).

**43. – Membres de l'Union européenne** – Les règles de compétence de droit interne ne sont pas applicables au litige international intra-communautaire (Cass. ch. mixte, 11 mars 2005 : *JurisData* n° 2005-027507 ; TPS 2005, comm. 156 ).Les règles de compétence applicables aux ressortissants des États membres de la Communauté étaient, pour la plupart, fixées par la convention de Bruxelles du 27 septembre 1968 et les conventions de Lugano et de San Sebastien du 16 septembre 1988 et du 1er février 1991. Elles le sont actuellement, par **le Règlement CE n° 44/2001 du 22 décembre 2000** qui comporte notamment en ses articles 18 et 19 des dispositions relatives à la compétence inspirées de la Convention de Bruxelles. La Cour de cassation estime d'ailleurs que l'interprétation faite par la Cour de justice des Communautés Européennes des dispositions de la Convention de Bruxelles est transposable pour l'application de l'article 19 du règlement (Cass. soc., 19 juin 2007 : *JurisData* n° 2007-039646) .Une directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de service (V. TPS 1997, comm. 134 ), a été transposée dans le Code du travail. L'article R. 1412-5 dispose :Lorsqu'un salarié est temporairement détaché sur le territoire national par une entreprise établie dans un autre État membre de l'Union européenne, les contestations relatives aux droits reconnus dans les matières énumérées à l'article L. 1262-4 peuvent être portées devant le conseil de prud'hommes dans le ressort duquel la prestation est ou a été exécutée.Lorsque la prestation est ou a été exécutée dans le ressort de plusieurs conseils de prud'hommes, ces contestations sont portées devant l'une quelconque de ces juridictions.Ces dispositions, qui réservent une **faculté** au demandeur, sont d'un intérêt relatif compte tenu de la rédaction de l'article R. 1412-1, alinéa 1er (V. TPS 2000 , comm. 342) . Il est permis cependant de se demander, si elles ne sont pas susceptibles d'avoir une influence sur l'interprétation de la **notion de lieu de travail**, sur laquelle la Cour de justice des communautés européennes s'est prononcée. Certes, la Cour de justice se prononce sur l'application de la Convention de Bruxelles. Mais en décidant que le droit national applicable au litige est sans incidence sur la notion de lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail au sens de l'article 5 point 1 de cette convention, et en posant qu'à défaut d'autres critères, le lieu de travail du salarié qui exerce les mêmes activités au profit de son employeur dans plus d'un État membre, est **celui où le travailleur accomplit la plus grande partie de son travail**, elle donne des indications qui peuvent avoir une incidence sur l'interprétation des juges nationaux (CJCE, 27 févr. 2002 : TPS 2002, comm. 166 ).La Cour de cassation a, pour sa part, retenu, dans un litige entre un chauffeur routier et une entreprise allemande que la juridiction (en l'espèce prud'homale) du lieu à partir duquel le salarié devait organiser ses activités pour le compte de son employeur et qui constitue le centre effectif de ses activités, était compétente (Cass. soc., 20 sept. 2006 : *JurisData* n° 2006-035013. – V. [n° 8 et n° 48 à 56](#) ).

## 2° Clause attributive de compétence

**44. – Licéité** – Il est permis de renoncer au privilège de juridiction des articles 14 et 15 du Code civil. La renonciation peut être tacite (RJS 1991, p. 619, obs. Deprez) ou résulter d'une clause attribuant compétence à une juridiction étrangère (Cass. soc., 23 mai 1981 : Bull. civ. V, n° 759. – Cass. soc., 1er mars 1989 : Bull. civ. V,

n° 156. – Cass. soc., 21 janv. 2004 : *JurisData* n° 2004-022004 ; *TPS* 2004, *comm.* 129). La chambre mixte a laissé entendre que la renonciation pouvait résulter de la référence à la loi étrangère comme loi du contrat ( *Cass. ch. mixte*, 28 juin 1974 : *Bull. ch. mixte* 1974, n° 4 ; *JDI* 1975, p. 82 , *note Holleaux* ; *Rev. crit. DIP* 1975, p. 110, *note P. L.* ; *JCP G* 1974, II, 17881, *note G. Lyon-Caen* ; *Dr. soc.* 1975, p. 1458, *note Lucas*. – V. aussi *Cass. soc.*, 5 juill. 1985 : *Bull. civ. V*, n° 405). Le doute a été vite levé : il a été admis que **la règle de conflit de juridictions est indépendante de la loi applicable au contrat, même si celle-ci fait l'objet d'une référence expresse dans ledit contrat**(*Cass. soc.*, 20 juin 1983 : *Bull. civ. V*, n° 301. – *Cass. soc.*, 20 oct. 1983 : *JDI* 1984, p. 337 , *note P. Rodière* ; *Rev. crit. DIP* 1985, p. 99, *note Gaudemet-Tallon*. – *Cass. soc.*, 27 févr. 1991 : *RJS* 1991, p. 618, *note Deprez*. – *Cass. soc.*, 16 févr. 1999 : *TPS* 1999, *comm.* 214, à propos d'une clause compromissoire. – *Cass. soc.*, 4 mai 1999 : *TPS* 1999 , *comm.* 376. – *Cass. soc.*, 18 déc. 2001 : *TPS* 2002, *comm.* 165, qui, en l'absence de clause attributive de compétence, écarte la référence à la loi applicable au contrat. – Sur la détermination de la loi applicable au contrat, *Cass. soc.*, 6 janv. 2004, n° 01-45.182 ).Le règlement UE n° 1215/2012 du 12 décembre 2012 dispose qu'il ne peut être dérogé aux dispositions déterminant la juridiction compétente dès lors que les clauses attributives de juridiction sont postérieures à la naissance du différend, ou si elles permettent au travailleur de saisir d'autres juridictions que celles indiquées par ledit règlement (*Règl. 1215/2012, art. 23*).Il a été jugé que la clause d'un contrat de travail conclu à l'étranger entre deux personnes étrangères, peut attribuer compétence à une juridiction étrangère et n'est pas prohibée par les articles L. 1411-4 et R. 1412-1 du Code du travail(*Cass. soc.*, 6 janv. 2004, n° 01-44.215 ).En sens contraire, la Cour de cassation a considéré que la clause attributive n'était pas opposable au salarié qui était domicilié et exécutait sa prestation de travail en France jusqu'à ce qu'il soit mis fin à son contrat de travail ( *Cass. soc.*, 10 nov. 2009, n° 09-40.029 : *JurisData* n° 2009-050322 ) : le salarié avait conclu un contrat avec une société américaine pour être exécuté aux États-Unis. Il a été par la suite détaché en France en vertu d'une convention de détachement. Cette convention comportait une clause attributive de compétence qui a été invoquée par l'employeur.

**45. – Éviction de l'article R. 1412-1 du Code du travail** – La renonciation au privilège de juridiction peut avoir pour effet d'écarter la compétence de la juridiction prud'homale telle qu'elle résulte de l'application de l' article R. 1412-1 du Code du travail, en particulier lorsque la désignation de la juridiction compétente par le contrat prive le salarié de l'option de compétence prévue par ce texte (V. toutefois : *Cass. soc.*, 16 mars 2004 : *JurisData* n° 2004-022876, qui, dans un contrat international désignant le conseil de prud'hommes de Paris comme étant compétent, écarte ce choix en constatant que les dispositions de l'article R. 1412-1 sont applicables et que le conseil de prud'hommes de Grenoble est compétent, le travail s'exécutant en dehors de tout établissement). La première Chambre civile est, en général, favorable au plein effet des clauses attributives de juridiction (*Cass. 1re civ.*, 16 juin 1987, *Cie Air Afrique*. – *Cass. 1re civ.*, 8 mars 1988 : *D.* 1988, *somm.* p. 14, *note A. Lyon-Caen* ; *Rev. crit. DIP* 1988, p. 78, *note Gaudemet-Tallon* ; *RJS* 1989, p. 542, § 11, *obs. Deprez*). La chambre sociale y a longtemps été défavorable (*Cass. soc.*, 7 mai 1987 : *Bull. civ. V*, n° 287. – *Cass. soc.*, 16 juill. 1987 : *Bull. civ. V*, n° 516). Elle a modifié sa position par un arrêt du 30 janvier 1991 (*Bull. civ.* 1991, V, n° 41 ; *D.* 1991, *IR*, p. 50 ; *RJS* 1991 , p. 618, *note Deprez* : « la clause attributive de compétence incluse dans un contrat conclu entre le salarié français et une société étrangère pour être exécuté à l'étranger et désignant expressément (la juridiction étrangère) est valide (elle) exclu(t) l'application de l' article R. 1412-1 du Code du travail et emporte renonciation au bénéfice de l'article 14 du Code civil ». – V. déjà *Cass. soc.*, 1er mars 1989 : *Dr. soc.* 1989, p. 729, *note A. Jeammaud*, qui décide que l'article 48 du CPC doit s'interpréter comme excluant de la prohibition qu'il édicte les clauses qui ne modifient la compétence interne qu'en considération de la compétence internationale). L'arrêt se prononce à propos d'un contrat de travail international destiné à être exécuté à l'étranger ; il est permis de trouver dans cette particularité une condition de validité de la clause (V. *sur la discussion J. Deprez* : *RJS* 1991, p. 618 s. ; *F. Taquet, Détachement, Expatriation* : *SSL suppl.*, n° 671, 7 juin 1993 ; *Dr. soc.* 1989, p. 729, *note A. Jeammaud*. – *Cass. soc.*, 6 janv. 2004, *préc.* – *Cass. soc.*, 21 janv. 2004, *préc.* n° 44).

### 3° Clause compromissoire

**46. – Illicéité** – Lorsque le contrat de travail exécuté en France est soumis aux dispositions de la loi française toute convention dérogatoire aux règles de compétence est réputée non écrite ( *C. trav.*, art. L. 1411-4). On en déduit que la clause compromissoire est nulle (Cass. soc., 11 févr. 1985 : *Bull. civ. V*, n° 97 ; *D.* 1985, IR, p. 456, note A. Lyon-Caen ; *Rev. crit. DIP* 1986, p. 47, note Moreau-Bourlès ; *Rev. crit. DIP* 1986, p. 469, note Niboyet-Haeg). Peu importe que la loi applicable au contrat ne soit pas la loi française : la loi du contrat est sans influence sur la compétence des juridictions ; le contrat conclu avec une société française devant être exécuté en France, le litige relève de la compétence prud'homale et la clause compromissoire est inopposable au salarié qui décide de saisir le juge français (Cass. soc., 16 mars 1999 : *TPS* 1999, comm. 214. – Cass. soc., 4 mai 1999 : *JurisData* n° 1999-001870 ; *Bull. civ. V*, n° 191. – Cass. soc., 16 févr. 1999 : *JurisData* n° 1999-000660 ; *Bull. civ. V*, n° 78. – Cass. soc., 28 juin 2005 : *JurisData* n° 2005-029193 ; *JCP S* 2005, 1245, note J.-F. Cesaro. – Cass. soc., 9 oct. 2001 : *TPS* 2002, comm. 30, V. les réserves de Ph. Coursier, le travail, dans cette affaire s'exécutant au Mexique. – Cass. soc., 12 mars 2008, n° 01-44.654 : *JurisData* n° 2008-043200). Le salarié, s'il le souhaite, peut toutefois renoncer à invoquer l'inopposabilité de la clause et recourir à l'arbitrage (*Rapp. C. cass.* 1999, p. 328).

#### 4° Convention internationale

**47. – Caractère dérogatoire** – Les règles de principe relatives à la compétence territoriale en droit international du travail peuvent être écartées par une convention internationale dont l'autorité est supérieure à la loi interne. Il a été jugé que si l'ordre public peut être invoqué pour faire obstacle à l'application d'une loi étrangère contraire à des conceptions fondamentales du droit français, tel n'est pas le cas pour la détermination de la juridiction compétente, par application d'une convention internationale (en l'espèce la Convention franco-suisse du 15 juin 1869), habilitée à connaître du différend opposant un salarié français à un employeur étranger (Cass. ass. plén., 14 oct. 1977 : *D.* 1978, *jurispr.* p. 417, note P. Lagarde ; *Rev. crit. DIP* 1978, p. 166, note Batiffol, la compétence de la juridiction étrangère a été retenue. – V. également sur l'interprétation de la convention franco-suisse, Cass. soc., 14 janv. 1987 : *Bull. civ.* 1987, V, n° 19. – Cass. soc., 16 févr. 1987 : *Bull. civ. V*, n° 77 ; *D.* 1988, *somm.* p. 85, obs. Fieschi-Vivet. – Sur la convention franco-algérienne du 24 mars 1974, Cass. soc., 1er juill. 1998 : *TPS* 1998, comm. 376).

#### C. - Principes applicables en droit de l'Union européenne

**48. – Convention de Bruxelles** – La Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968 applicable aux États membres de la Communauté européenne concerne le droit du travail qui fait partie du domaine matériel de cette convention. Les litiges relatifs à un contrat de travail conclu après le 1er février 1973 en relevaient (*CJCE*, 13 nov. 1979 : *D.* 1980, *jurispr.* p. 453, note Mestre ; *JDI* 1980, p. 429, note A. Huet. – *CJCE*, 26 mai 1982, aff. 133/81, *Ivenel/Schwab* : *Rec. CJCE*, 1982, p. 1891). Cette application a été confirmée par la Convention de San Sebastian du 26 mai 1989 entrée en vigueur en France le 1er février 1991 qui tenait compte de l'élargissement de la Communauté. L'article 5, 1° fait un sort particulier au contrat de travail. La convention distinguait selon que le contrat comportait ou non une clause attributive de compétence. La convention de Lugano du 16 septembre 1988 a été conclue entre la CEE et divers États non encore membres de la Communauté ou qui en sont demeurés exclus. Sa rédaction était proche de la Convention de Bruxelles. Elle a été remplacée par la convention de Lugano du 30 octobre 2007 qui fixe les règles applicables aux pays membres de l'Association européenne de libre-échange.

**49. – Règlement 44/2001, CE 22 décembre 2000 remplacé par règlement UE n° 1215-2012 du 12 décembre 2012** – Les textes conventionnels qui ont dû être mis à jour pour tenir compte de l'élargissement de l'Union européenne, ont fait l'objet de travaux de révision. Il en est résulté un Règlement du Conseil n° 44/2001 CE du 22 décembre 2000 qui en a fait la synthèse. Il a repris dans ses articles 18 et 19, en les adaptant, les dispositions à l'article 5-1° de la convention de Bruxelles et les dispositions parallèles de la convention de Lugano. Ce règlement a été remplacé par le règlement UE n° 1215-2012 du 12 décembre 2012. Il s'applique aux actions en justice engagés à compter du 10 janvier 2015 (art. 66). Une distinction est à faire selon que le contrat de travail comporte ou non une clause attributive de compétence.

## 1° Stipulation d'une clause attributive

**50. – Licéité** – La clause attributive de compétence est licite en application de la convention de Bruxelles, quelles que soient la nature du contrat (VRP) et ses modalités d'exécution (Cass. soc., 7 janv. 1992 : Bull. civ. V, n° 7). Elle s'applique lorsque la juridiction désignée appartient à un État membre (art. 7. – CA Versailles, 8 nov. 1990 : JCP G 1991, IV, 272). Elle doit respecter de strictes conditions de forme sur lesquelles la Cour de cassation exerce son contrôle (Cass. soc., 14 janv. 1988 : Bull. civ. V, n° 45. – V. aussi CJCE, 14 déc. 1976 : D. 1977, IR, p. 349, obs. Audit. – Cass. soc., 19 juin 1984 : Rev. crit. DIP 1985, p. 385, note Gaudemet-Tallon ; JDI 1985, p. 159, note Bischoff). En outre, l'article 23 du règlement UE 1215/2012 du 12 décembre 2012 dispose qu'il ne peut être dérogé aux dispositions fixant les conditions de détermination de la juridiction compétente en matière de contrats individuels de travail à deux conditions alternatives :

- si la clause attributive de juridiction est postérieure à la naissance du différend ;
- ou si elle permet au travailleur de saisir d'autres juridictions que celles indiqués au sein de la section 5.

## 2° Absence de clause attributive

**51. – Exclusion du privilège de juridiction** – Les textes excluent tout privilège de juridiction lié à la nationalité. Les articles 2 et 5-1° de la convention de Bruxelles désignent la juridiction compétence pour connaître du litige, l'interprétation faite par la Cour de justice des communautés européennes des dispositions de la convention de Bruxelles étant transposable pour l'application de l'article 19 du Règlement CE n° 44/2001 du 22 décembre 2000 (Cass. soc., 19 juin 2007, n° 05-42.551 : JurisData n° 2007-039646).

**52. – Lieu d'exécution du travail – L'article 5-1°** précise qu'en matière contractuelle le tribunal compétent est celui « **du lieu où l'obligation** qui sert de base à la demande **a été ou doit être exécutée** ; en matière de contrat individuel de travail, ce lieu est celui où le travailleur accomplit habituellement son travail ; lorsque le travailleur n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays, l'employeur peut être **également** attiré devant le tribunal du lieu où se trouve ou se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur ». L'obligation à prendre en considération est celle qui caractérise le contrat de travail, par exemple, celle d'effectuer le travail convenu (CJCE, 15 janv. 1987 : Rev. crit. DIP 1987, p. 793, note G. Droz ; JDI 1987, p. 465, note Bischoff et A. Huet. – CJCE, 15 févr. 1989 : Dr. soc. 1989, p. 729, note A. Jeammaud ; JDI 1989, p. 461, note A. Huet ; Rev. crit. DIP 1989, p. 555, note P. Rodière. – CJCE, 9 janv. 1997 : TPS 1997, comm. 63). Le lieu où le salarié accomplit habituellement son travail au sens de l'article 5-1°, lorsqu'il travaille pour le compte de son employeur dans plus d'un État contractant s'entend, à défaut d'autres critères, du lieu où le travailleur accomplit la plus grande partie de son temps de travail (CJCE, 27 févr. 2002, aff. C-37/00 : TPS 2002, comm. 166).

**53. – Lieu du domicile du défendeur – L'article 2** dispose : “*sous réserve des dispositions de la présente convention, les personnes domiciliées sur le territoire d'un État contractant sont attirées, quelle que soit leur nationalité, devant les juridictions de cet État*”. Cette disposition pose une règle générale en matière contractuelle qui peut prendre un tour subsidiaire en matière de contrat de travail, puisque la compétence en ce domaine résulte de l'article 5 (Comp. F. Taquet, art. préc. n° 45). La Chambre sociale a privilégié la compétence du lieu du domicile du défendeur à propos du salarié, ressortissant français, d'une entreprise hôtelière domiciliée à Londres qui avait travaillé à Cannes, puis à Miami avant que son contrat ne soit rompu (Cass. soc. 18 déc. 2001 : TPS 2002, comm. 124 et 165, note critique, Ph. Coursier. – Comp. Cass. soc., 14 janv. 1988 : Bull. civ. V, n° 45), puis à propos d'un salarié français d'une société pétrolière, qui avait travaillé au Vietnam (Cass. soc., 21 janv. 2004 : JurisData n° 2004-021865 ; TPS 2004, comm. 128), sans toutefois que le caractère principal ou subsidiaire de l'article 2 ait été clairement précisé. Le principe étant que les personnes domiciliées sur le territoire d'un État membre sont attirées devant les juridictions de cet État, lorsqu'il existe plusieurs défendeurs, ils peuvent être attirés devant le tribunal du domicile de l'un d'eux, à condition que les demandes soient liées entre elles par un rapport si étroit qu'il y a intérêt à les instruire et les juger en même temps afin d'éviter des solutions qui pourraient être inconciliables si

les causes étaient jugées séparément (*Règl., art. 2 et § 61*). Par suite, en cas de licenciement économique par une société française, le mandataire liquidateur qui assigne le comité d'entreprise qui avait contesté le plan de sauvegarde de l'emploi, est fondé à assigner ce comité et d'autres sociétés du groupe domiciliées dans un autre État membre devant la juridiction du domicile du comité pour faire juger que le plan est valable (*Cass. soc., 23 sept. 2008, n° 07-15.283 : JurisData n° 2008-045289*). Cette jurisprudence devrait être transposable au comité social et économique nouvellement en place.

**54. – Option de compétence** – Par un arrêt du 11 mars 2005, la Cour de cassation a énoncé trois règles :

- les règles de droit interne ne sont pas applicables pour la détermination du juge saisi d'un litige international intra-communautaire soumis à la convention de Bruxelles ;
- le défendeur assigné devant la juridiction de l'État de son domicile conformément à l'article 2 n'est pas en droit, pour décliner la compétence de la juridiction, d'invoquer les dispositions de l'article 5-1° ;
- les dispositions de l'article 5-1° permettent au seul demandeur d'attirer le défendeur dans un autre État contractant. Autrement dit, le demandeur dispose d'une option de compétence qui lui est ouverte par les deux textes, le défendeur ayant seulement la possibilité d'établir que les conditions propres à l'option choisie ne sont pas remplies (*Cass. ch. mixte, 11 mars 2005 : JurisData n° 2005-027507 ; TPS 2005, comm. 156*).

**55. – Éléments déterminant la compétence** – Sans préjudice de l'article 6, de l'article 7, point 5 et dans le cadre d'une action intentée à l'encontre d'un employeur, de l'article 8, point 1, lorsque l'employeur est domicilié sur le territoire d'un État membre, il peut être attiré :

- soit devant les juridictions de l'État membre où il a son domicile ;

Le règlement (UE) n° 1215/2012 prévoit désormais que lorsque l'employeur n'est pas domicilié sur le territoire d'un État membre, ce dernier peut être attiré dans un autre État membre :

- devant la juridiction du lieu où ou à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail ou devant la juridiction du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail ou ;
- lorsque le travailleur n'accomplit pas ou n'a pas accompli habituellement son travail dans un même pays, devant la juridiction du lieu où se trouve ou se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur (*art. 21, § 2*).

Considérant que l'interprétation faite des dispositions de la convention de Bruxelles par la Cour de justice des communautés européennes était transposable pour l'application de ce texte (*V. n° 51*), la Cour de cassation a précisé un certain nombre de règles :

- la société holding ayant son siège en Finlande peut être attirée devant un conseil de prud'hommes du lieu où le salarié accomplit son travail, en même temps que sa filiale française dès lors que le travail a été accompli sous la direction et au profit des deux sociétés dont les intérêts et les activités sont confondus (*Cass. soc., 19 juin 2007 : JurisData n° 2007-039646*) ; les règles de compétence spéciales édictées par l'article 19, interdisent à l'État membre (en fait, la juridiction de cet État) saisi par le salarié d'une demande dirigée contre un employeur domicilié dans un autre État, de se référer à ses propres règles de compétence pour déterminer la juridiction compétente. Le juge français, saisi du litige, ne peut donc se référer aux dispositions de l'article R. 1412-1 du Code du travail qui attribue compétence à la juridiction du domicile du salarié lorsque le travail est effectué en dehors de tout établissement. Le salarié pouvait, en revanche, en vertu des règles de compétence spéciales édictées par l'article 19 du Règlement, saisir le conseil de prud'hommes du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail (*Cass. soc., 20 sept. 2006 : JurisData n° 2006-035019*) ;

- lorsque le litige oppose des chauffeurs routiers à une société de droit allemand ayant son siège en Allemagne, celle-ci peut être attraite devant le conseil de prud'hommes du lieu à partir duquel les salariés organisent leurs activités pour le compte de leur employeur et qui est le centre effectif de leurs activités professionnelles (*Cass. soc.*, 20 sept. 2007, n° 05-40.490 et n° 05-40.491). Alors que le chauffeur routier est, par hypothèse, itinérant, et que la dérogation à la compétence du domicile des défendeurs est limitée au lieu où le travail est accompli ; ou à celui où se trouve l'établissement d'embauche, les arrêts consacrent le critère du « centre effectif d'activités » pour retenir la compétence du juge français ;
- lorsque le défendeur domicilié sur le territoire d'un État membre est attrait devant la juridiction d'un autre État membre et ne comparait pas, le juge se déclare d'office incompétent si sa compétence n'est pas fondée aux termes du Règlement du 22 décembre 2000. Le conseil de prud'hommes saisi par le salarié doit donc se déclarer d'office incompétent lorsque l'employeur, domicilié au Luxembourg ne comparait pas (*Cass. soc.*, 20 avr. 2006, n° 04-47.238) ;
- dès lors que l'employeur a son domicile sur le territoire d'un État membre, il peut être attrait devant le tribunal du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail. Par conséquent, les juridictions françaises sont compétentes pour connaître des demandes d'un salarié en nullité de son licenciement qui a accompli son travail en France quand bien même le licenciement du salarié a été prononcé dans le cadre d'une procédure collective ouverte à l'encontre de la société de droit belge en application du droit belge (*Cass. soc.*, 27 nov. 2013, n° 12-20.426 : *Bull. civ. V*, n° 293 ; *Rev. proc. coll. 2014, étude 1, F. Petit*). Par ailleurs, la Cour de cassation rappelle implicitement dans cet arrêt que la détermination de la juridiction compétente pour connaître d'un litige ne dépend pas de la loi applicable au contrat de travail. En l'espèce, la cour d'appel s'était déclarée incompétente pour connaître d'un litige opposant un salarié contre son employeur, société de droit belge au motif que la loi applicable au litige était la loi belge alors pourtant qu'elle avait relevé que le salarié avait toujours accompli son travail en France ;
- le litige relatif à la rupture du contrat de travail du salarié et aux créances salariales durant la relation de travail ne relève pas de la procédure d'insolvabilité, la compétence juridictionnelle devait être déterminée en application de l'article 19 du règlement CE n° 44/2001 du 22 décembre 2000 (*Cass. soc.*, 28 oct. 2015, n° 14-21.319 : *JurisData* n° 2015-024099).

En outre, la délivrance d'un certificat E 101 par un organisme de sécurité social d'un pays membre de l'Union européenne, en l'espèce l'Espagne, ne détermine pas la juridiction compétente. La détermination de la juridiction compétente est faite en application de l'article 19 du règlement CE 44/2001. La juridiction prud'homale française était donc compétente en l'espèce pour connaître du litige concernant un salarié engagé par une société espagnole mais exerçant son activité en France (*Cass. soc.*, 29 sept. 2014, n° 13-15.802 : *JurisData* n° 2014-022630 ; *JCP S* 2015, 1063, note J.-Ph. Tricoit. – Adde, *Cass. soc.*, 10 juin 2015, n° 13-27.853 et 13-27.799 : *JurisData* n° 2015-013671). Lorsqu'un salarié exécute son travail sur différents lieux de France et d'Italie, le juge doit rechercher « si la France n'était pas le lieu de travail habituel où le salarié avait accompli la majeure partie de son temps de travail pour le compte de son employeur en tenant compte de l'intégralité de la période d'activité du travail » (*Cass. soc.*, 29 sept. 2016, n° 15-17.288 : *JurisData* n° 2016-019593 ; *JCP S* 2016, 1408, note A. Bugadaa ; *JCP S* 2016, act. 360). La Cour de justice considère que « dans l'hypothèse d'un contrat de travail en exécution duquel le salarié exerce ses activités dans plus d'un État contractant, le lieu où l'obligation caractérisant le contrat a été ou doit être exécutée, au sens de l'article 5 pt. 1 est celui où à partir duquel le travailleur s'acquitte principalement de ses obligations à l'égard de son employeur » (*CJCE*, 13 juill. 1993, aff. C-125/92). À titre d'illustration, la compétence de la juridiction française a été reconnue dans les cas suivants :

- lorsque le travail s'effectue dans des lieux successifs, le dernier lieu d'activité doit être retenu dès lors que, selon la volonté claire des parties, le travailleur y exerce ses fonctions de façon stable et durable. Aussi, lorsqu'un salarié a travaillé pendant 17 mois en Allemagne puis pendant 44 mois de manière continue en France, au moment du litige, le dernier lieu où il a accompli habituellement son travail est caractérisé (*Cass. soc.*, 19 janv. 2017, n° 15-13.599) ;

- les salariés commencent et terminent toutes leurs prestations de travail en France, peu important que des cycles de rotations les conduisent dans différents pays du globe ; en l'espèce, la société disposait d'un établissement principal à l'aéroport international de Vatry d'où les pilotes commençaient ou finissaient leur service, assuraient les tâches administratives et le jours d'astreinte, elle était immatriculée au registre du commerce de Châlons-en-Champagne, peu important que son siège social soit situé en Grande-Bretagne et que ses avions soient immatriculés au Zimbabwe, elle avait choisi une implantation en France (Hub européen ou plate-forme) dans des locaux et infrastructures à partir desquels son activité de fret de denrées périssables était exercée de façon habituelle, stable et continue, les salariés affectés à cette activité de transport aérien y avaient le centre effectif de leur activité professionnelle, Vatry étant leur base et tous les frais en dehors de Vatry étant pris en charge par l'employeur (Cass. soc., 11 avr. 2012, n° 11-17.096 et 11-17.097 : Bull. civ. V, n° 119) ;
- un salarié engagé en qualité de copilote par une société de droit luxembourgeois, le carnet de vol faisait apparaître un nombre réduit de vols à destination, ou en partance du Luxembourg mais un nombre majoritaire de vols en lien avec le territoire français, les bulletins de pays révélaient en outre que le salarié a toujours été domicilié en France ( Cass. soc., 4 déc. 2012, n° 11-27.302 : Bull. civ. V, n° 312).

**56. – Article 18 du Règlement** – Cet article précise : “ *en matière de contrats individuels de travail, la compétence est déterminée par la présente section, sans préjudice de l'article 4 et de l'article 5, point 5*”. Les règles de compétence sont définies par l'article 19 (V. n° 53). L'article 4, réserve le cas du demandeur qui n'est pas domicilié sur le territoire d'un État membre et l'article 5, point 5 réserve celui de la contestation relative à l'exploitation d'une succursale d'une agence ou de tout autre établissement, qui doit alors être portée devant la juridiction du lieu de leur situation. Ces dispositions figurent désormais à l'article 20 du règlement UE n° 1215-2012 du 12 décembre 2012. Par ailleurs, une personne domiciliée sur le territoire d'un État membre peut être atraite “*s'il y a plusieurs défendeurs, devant le tribunal du domicile de l'un d'eux, à condition que les demandes soient liées entre elles par un rapport si étroit qu'il a y a intérêt à les instruire et à les juger en même temps...*”(art. 6). S'agissant d'un salarié qui n'a jamais accompli son travail sur le territoire d'un État membre et qui soutient que la société domiciliée en France et celle domiciliée en Grande-Bretagne sont ses co-employeurs, à ce titre atraits devant le juge français du lieu de l'établissement où il a été embauché et qui a refusé de le réintégrer, la Cour de cassation a saisi la Cour de justice des communautés européennes d'une question préjudicielle afin de savoir si l'article 6 était applicable, ou si l'article 18 en excluait l'application (Cass. soc., 7 nov. 2006 : *JurisData* n° 2006-035803).

**57. – Employeur demandeur** – Conformément à l'article 22 du Règlement UE 1215/2012, l'employeur ne peut agir que devant les juridictions de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur a son domicile. Il n'a donc pas de droit d'option.

### Bibliographie

Voir JCl. Travail Traité, fasc. 81-10 .