

Le contrat de travail international

Florence Guillaume

Professeure de droit international privé

Université de Neuchâtel



Vendredi 21 juin 2019 – Université de Neuchâtel

Contrat de travail international

- Un contrat de travail est international s'il présente un élément d'extranéité
 - Il y a un élément d'extranéité p.ex. lorsque les parties sont domiciliées dans des Etats différents ou lorsque le lieu habituel du travail est à l'étranger
- La notion de contrat de travail en droit international privé est semblable à celle du droit interne
 - Il y a contrat de travail lorsque les quatre éléments suivants sont réunis: prestation de travail, élément de durée, rapport de subordination et salaire
- Si un contrat de travail est international, les règles de droit international privé s'appliquent et permettent de déterminer:
 - la compétence des tribunaux pour juger d'un litige entre travailleur et employeur découlant des relations de travail (compétence des tribunaux)
 - le droit applicable au contrat de travail (droit applicable)
 - si et à quelles conditions une décision étrangère peut avoir des effets en Suisse, et vice versa (reconnaissance et exequatur des décisions)
- Le contrat de travail est régi par des règles spéciales en droit international privé
 - Ces règles ont une fonction protectrice

Compétence des tribunaux

- Lorsque le contrat de travail est international, le travailleur est protégé par des règles spéciales fixant la compétence des tribunaux suisses en cas de litige entre travailleur et employeur découlant des relations de travail
 - Accès facilité à la justice pour le travailleur
 - Limitation des fors à disposition lorsque l'action est dirigée contre le travailleur
 - Restriction de la liberté de choisir le tribunal compétent au moyen d'une élection de for
- Les règles permettant de déterminer la compétence internationale des tribunaux suisses se trouvent dans:
 - la Convention de Lugano (Convention concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale du 30.10.2007; RS 0.275.12)
 - la LDIP (Loi fédérale sur le droit international privé du 18.12.1987; RS 291)
- Lorsque la Convention de Lugano est applicable, les tribunaux suisses doivent respecter les règles qui s'y trouvent pour déterminer leur compétence
 - Les règles de for de la Convention de Lugano l'emportent sur celles de la LDIP (art. 1 al. 2 LDIP)

Compétence des tribunaux

- La Convention de Lugano crée un régime uniforme de compétence des tribunaux dans les Etats contractants
 - La Convention de Lugano est en vigueur en Suisse, dans tous les Etats membres de l'Union européenne, en Islande et en Norvège (Etats contractants)
 - Les règles spéciales de compétence applicables au contrat de travail se trouvent aux art.18 à 21 CL
- La Convention de Lugano s'applique lorsque le défendeur au litige est domicilié dans un Etat contractant (art. 3 §1 CL)
 - L'action en justice est dirigée contre l'employeur (défendeur) qui a son domicile dans un Etat contractant (p.ex. travailleur domicilié en Turquie et employeur domicilié en Suisse)
 - L'action en justice est dirigée contre le travailleur (défendeur) qui a son domicile dans un Etat contractant (p.ex. travailleur domicilié en Suisse et employeur domicilié aux Etats-Unis)
- La LDIP ne peut s'appliquer pour déterminer la compétence des tribunaux suisses que si le défendeur n'a pas son domicile dans un Etat contractant (art. 4 §1 CL)
 - Il faut cependant réserver la situation où l'action en justice est dirigée contre un employeur (défendeur) qui a un établissement (p.ex. une succursale) dans un Etat contractant (art. 18 §2 CL; art. 19 ch. 1 CL)
- La Convention de Lugano et la LDIP font une distinction entre les fors à disposition du travailleur et ceux à disposition de l'employeur

Compétence pour une action du travailleur

- L'action en justice est dirigée contre un employeur (défendeur) domicilié dans un Etat contractant de la Convention de Lugano
- Fors dans les Etats contractants:
 - Etat du domicile de l'employeur (art. 19 ch. 1 CL)
 - ❖ Exemple: for en Suisse, i.e. à Neuchâtel (art. 115 al. 1 LDIP), pour une action dirigée contre un employeur domicilié à Neuchâtel
 - En Suisse, l'art. 115 LDIP permet de déterminer le canton où l'action doit être introduite (le CPC n'est pas applicable pour fixer la compétence intercantonale dans un contexte international)
 - Lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail (art. 19 ch. 2 lit. a CL)
 - ❖ Exemple: for à Paris pour une action dirigée contre un employeur domicilié en Suisse si le travailleur accomplit habituellement son travail à Paris
 - Si le travailleur accomplit régulièrement son travail en plusieurs lieux, le for est au centre de gravité des activités professionnelles (CJCE, 27.02.2002, *Weber*, C-37/00, Rec. 2002 I 2013, c. 58)
 - En l'absence d'un lieu habituel de travail ou lorsqu'il n'est pas possible de déterminer le centre de gravité des activités professionnelles, le for est au lieu où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur (art. 19 ch. 2 lit. b CL)
 - Lieu où se trouve un établissement de l'employeur si la prétention du travailleur est en lien avec l'exploitation de cet établissement (art. 5 ch. 5 CL; art. 18 §1 CL)
 - ❖ Exemple: for à Genève pour une action dirigée contre un employeur domicilié en Espagne qui a un établissement (p.ex. une succursale) à Genève par l'intermédiaire duquel le travailleur a été engagé

Compétence pour une action du travailleur

- L'action en justice est dirigée contre un employeur (défendeur) qui n'est pas domicilié dans un Etat contractant de la Convention de Lugano
- Fors en Suisse:
 - Lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail (art. 115 al. 1 LDIP)
 - ❖ Exemple: for à Lausanne pour une action dirigée contre un employeur domicilié à Dubaï si le travailleur accomplit habituellement son travail à Lausanne
 - Si le travailleur accomplit régulièrement son travail en plusieurs lieux, il y a un for en Suisse si le centre de gravité des activités professionnelles se trouve en Suisse
 - Lieu du domicile ou de la résidence habituelle du travailleur (art. 115 al. 2 LDIP)
 - ❖ Exemple: for à Neuchâtel pour une action dirigée contre un employeur domicilié en Russie pour une action d'un travailleur domicilié à Neuchâtel
 - Lieu où se trouve un établissement de l'employeur si la prétention du travailleur est en lien avec l'exploitation de cet établissement (art. 18 §2 CL; art. 19 ch. 1 CL)
 - ❖ Exemple: for à Genève pour une action dirigée contre un employeur domicilié au Japon qui a un établissement (p.ex. une succursale) à Genève par l'intermédiaire duquel le travailleur a été engagé
 - Lieu où le travailleur temporairement détaché en Suisse accomplit tout ou partie de sa prestation de travail (art. 115 al. 3 LDIP)
 - Ce for est à disposition même si le défendeur est domicilié dans un Etat contractant de la Convention de Lugano
 - ❖ Exemple: for à Neuchâtel pour une action dirigée contre un employeur domicilié en France pour l'action d'un travailleur domicilié au Canada temporairement détaché à Neuchâtel

Compétence pour une action de l'employeur

- L'action en justice est dirigée contre un travailleur (défendeur) domicilié dans un Etat contractant de la Convention de Lugano
- Un for impératif dans les Etats contractants:
 - Etat du domicile du travailleur (art. 20 §1 CL)
 - ❖ Exemple: for en Suisse, i.e. à Neuchâtel (art. 115 al. 1 LDIP), pour une action dirigée contre un travailleur domicilié à Neuchâtel
- En Suisse, l'art. 115 LDIP permet de déterminer le canton où l'action doit être introduite (le CPC n'est pas applicable pour fixer la compétence intercantonale dans un contexte international)

Compétence pour une action de l'employeur

- L'action en justice est dirigée contre un travailleur (défendeur) qui n'est pas domicilié dans un Etat contractant de la Convention de Lugano
- Fors en Suisse:
 - Lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail (art. 115 al. 1 LDIP)
 - ❖ Exemple: for à Lausanne pour une action dirigée contre un travailleur domicilié en Ukraine si le travailleur accomplit habituellement son travail à Lausanne
 - Si le travailleur accomplit régulièrement son travail en plusieurs lieux, il y a un for en Suisse si le centre de gravité des activités professionnelles se trouve en Suisse
 - Lieu où le travailleur temporairement détaché en Suisse accomplit tout ou partie de sa prestation de travail (art. 115 al. 3 LDIP)
 - Ce for est à disposition même si le défendeur est domicilié dans un Etat contractant de la Convention de Lugano
 - ❖ Exemple: for à Neuchâtel pour une action dirigée contre un travailleur domicilié au Portugal temporairement détaché à Neuchâtel

Convention d'élection de for

- Lorsqu'un contrat de travail est international, les parties peuvent s'entendre pour désigner les tribunaux compétents pour juger d'un litige découlant des relations de travail
- La validité de l'élection de for est examinée au regard de:
 - la Convention de Lugano lorsque le défendeur est domicilié dans un Etat contractant (art.23 CL; art. 21 CL)
 - la LDIP lorsque le défendeur n'est pas domicilié dans un Etat contractant (art. 5 LDIP)
- L'action en justice est dirigée contre un défendeur (employeur ou travailleur) domicilié dans un Etat contractant de la Convention de Lugano
 - Si l'élection de for est conclue *avant* la naissance d'un différend (p.ex. clause du contrat de travail), elle n'est valable que si elle permet au travailleur d'élargir l'éventail des fors prévus en l'absence d'une élection de droit (art. 21 ch. 2 CL; voir art. 18 et 19 CL)
 - Si l'élection de for est conclue *après* la naissance d'un différend, les parties sont libres de convenir de n'importe quel for (art. 21 ch. 1 CL)
- L'action en justice est dirigée contre un défendeur (employeur ou travailleur) qui n'est pas domicilié dans un Etat contractant de la Convention de Lugano
 - Pas de restriction particulière quant au choix des fors
 - L'élection de for ne doit pas conduire à priver d'une manière abusive une partie de la protection que lui assure un for prévu par le droit suisse (art. 5 al. 2 LDIP)
 - Le tribunal suisse choisi par les parties peut renoncer à exercer sa compétence lorsqu'il n'a pas un lien suffisant avec la cause (art. 5 al. 3 LDIP)

Droit applicable

- Lorsque le contrat de travail est international, le travailleur est protégé par les règles déterminant le droit applicable au contrat de travail
 - Les règles permettant de déterminer le droit applicable au contrat de travail se trouvent dans la LDIP
- Devant les tribunaux suisses, le contrat de travail est régi par le droit de l'Etat dans lequel le travailleur accomplit habituellement son travail (art. 121 al. 1 LDIP)
 - ❖ Exemple: le droit suisse est applicable si le travailleur accomplit habituellement son travail en Suisse
- Si le travailleur accomplit habituellement son travail dans plusieurs Etats, le contrat de travail est régi par le droit de l'Etat dans lequel se trouve le centre de gravité des activités professionnelles
 - Lorsqu'il n'est pas possible de déterminer le centre de gravité des activités professionnelles, le droit de l'Etat dans lequel se trouve l'établissement de l'employeur est applicable (art. 121 al. 2 LDIP)
 - En l'absence d'établissement, le droit de l'Etat du domicile ou de la résidence habituelle de l'employeur est applicable (art. 121 al. 2 *in fine* LDIP)

Convention d'élection de droit

- Lorsqu'un contrat de travail est international, les parties peuvent s'entendre pour désigner le droit applicable au contrat de travail
- La validité de l'élection de droit est examinée au regard de la LDIP
- Les parties ont le choix entre les droits suivants (art. 121 al. 3 LDIP):
 - droit de l'Etat de la résidence habituelle du travailleur
 - droit de l'Etat de l'établissement, du domicile ou de la résidence habituelle de l'employeur

Dispositions impératives

- Le travailleur qui accomplit habituellement son travail en Suisse est protégé par l'application des dispositions impératives du droit suisse qui font partie de l'ordre public international (art. 18 LDIP)
 - Ces règles suisses sont applicables quel que soit le droit régissant le contrat de travail, même si les parties ont choisi le droit applicable par élection de droit
 - ❖ Exemple: application des dispositions de la Loi sur le travail (LTr; RS 822.11) lorsque le travailleur accomplit habituellement son travail en Suisse, quand bien même les parties ont valablement convenu d'appliquer un droit étranger au contrat de travail
 - Toutes les règles impératives du droit suisse du travail ne sont pas nécessairement impératives dans le cadre d'une relation de travail internationale
- Dans certains cas, les tribunaux suisses peuvent appliquer des dispositions impératives d'un droit étranger (art. 19 LDIP)
 - Ces règles étrangères sont applicables quel que soit le droit régissant le contrat de travail, même si les parties ont choisi le droit applicable par élection de droit
 - ❖ Exemple: application de dispositions impératives applicables au contrat de travail du droit de l'Etat étranger dans lequel le travailleur accomplit habituellement son travail, quand bien même les parties ont valablement convenu d'appliquer le droit suisse au contrat de travail
 - Les règles impératives d'un droit étranger sont prises en considération lorsque des intérêts légitimes et manifestement prépondérants au regard de la conception suisse du droit l'exigent

Reconnaissance et exequatur des décisions

- Chaque Etat détermine si et à quelles conditions il accorde des effets juridiques sur son territoire aux décisions rendues à l'étranger
 - Si une décision étrangère n'est pas reconnue dans un Etat, elle ne peut pas non plus être exécutée dans cet Etat
- Les règles applicables à la reconnaissance et l'exequatur des décisions étrangères se trouvent dans:
 - la Convention de Lugano
 - la LDIP
- La Convention de Lugano s'applique lorsque la décision a été rendue dans un Etat contractant de la Convention de Lugano (art. 32 ss CL)
 - ❖ Exemple: reconnaissance et exequatur en Suisse d'une décision rendue en France
 - La décision est reconnue de plein droit (art. 33 §1 CL) dans tous les autres Etats contractants
 - Une procédure de reconnaissance et d'exequatur est néanmoins requise pour obtenir l'exécution de la décision dans un autre Etat contractant (art. 38 §1 CL)
- La LDIP s'applique lorsque la décision n'a pas été rendue dans un Etat contractant de la Convention de Lugano (art. 25 ss LDIP; art. 149 LDIP)
 - ❖ Exemple: reconnaissance et exequatur en Suisse d'une décision rendue à Singapore
 - Une procédure de reconnaissance et d'exequatur est requise

unine

UNIVERSITÉ DE
NEUCHÂTEL

FACULTÉ DE DROIT

Merci pour votre attention



Vendredi 21 juin 2019 – Université de Neuchâtel