



**LABRUGERE**

Avocat

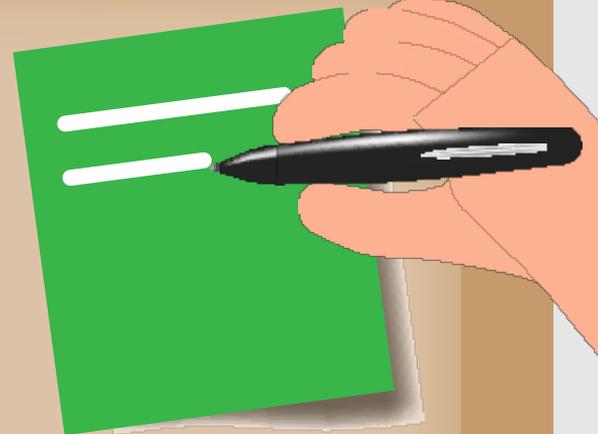
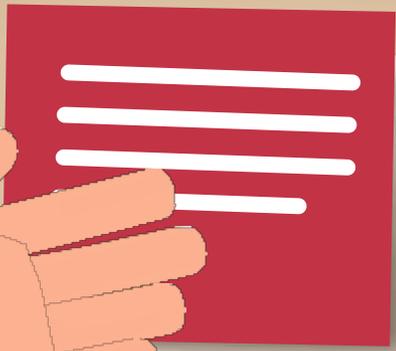
Avocat au Barreau de Lyon

Droit du travail - Droit de la sécurité sociale

07 49 98 20 89

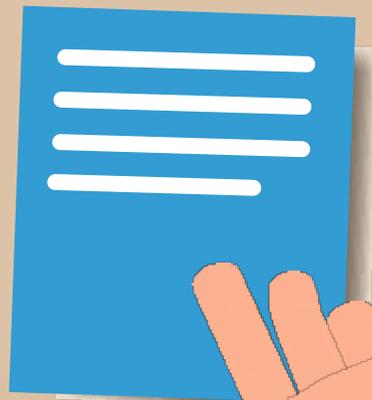
[f.labrugere@labrugere-avocat.fr](mailto:f.labrugere@labrugere-avocat.fr)

L'ARRÊT  
DE LA SEMAINE



**CA COLMAR, 08/09/23,  
RG n° 23/00222**

**La question de la compétence et de la loi applicable à  
un contrat de travail : deux questions différentes**



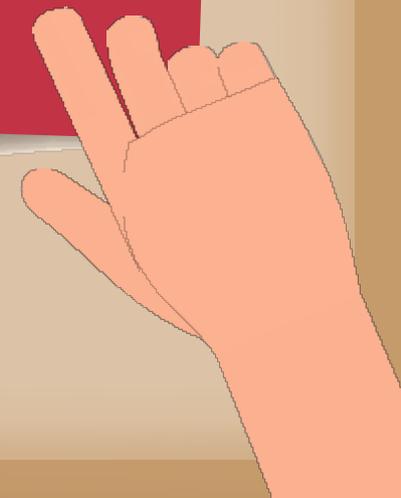
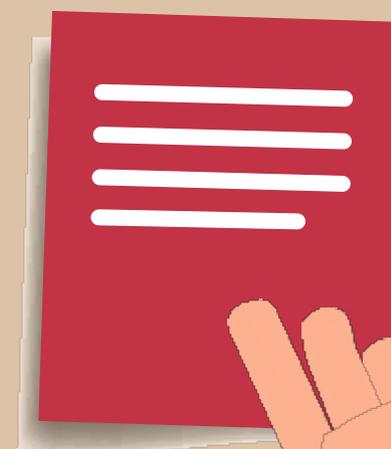
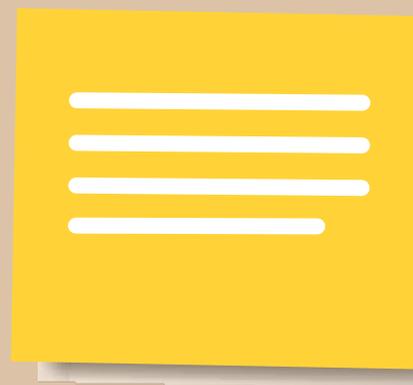
## Rappel des faits

Un salarié a été embauché par une société de **droit allemand** en qualité d'ingénieur projet dans le domaine automobile.

Le salarié a été mis à disposition d'une **société française** jusqu'à la crise sanitaire de 2020, moment où il a été mis en activité partielle.

Après avoir été placé en arrêt de travail, le salarié a saisi le **conseil de prud'hommes de Strasbourg** pour faire valoir des irrégularités quant à sa situation.

En cours de procédure, la question de la **compétence** des juridictions françaises s'est posée.



# Règles de droit



Selon le Règlement Bruxelles I bis, un employeur domicilié sur le territoire d'un État membre **peut être attiré** :

a) devant les juridictions de l'État membre où il a **son domicile** ;

ou

b) dans un autre État membre :

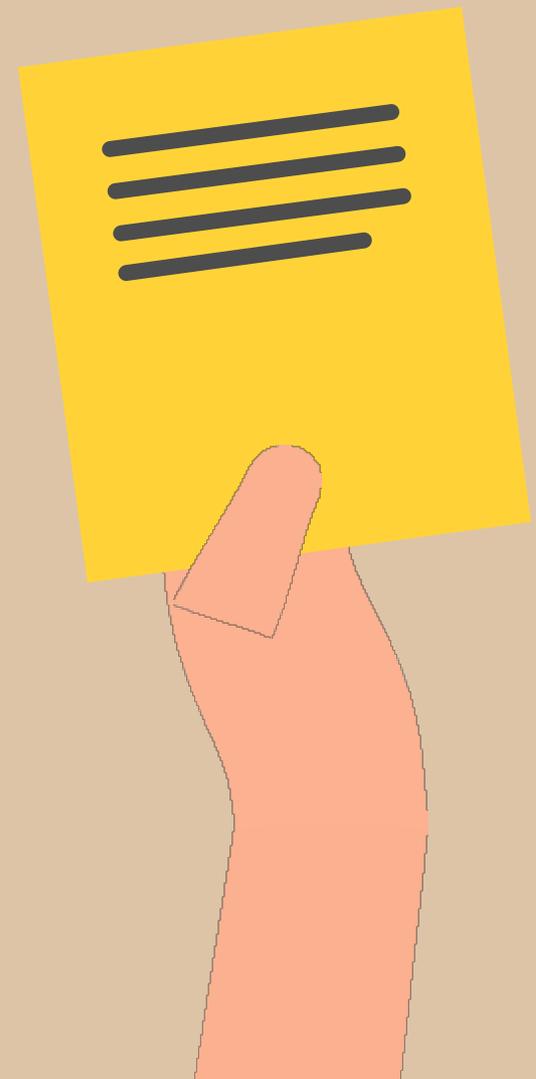
i) devant la juridiction du lieu où ou à partir duquel le travailleur **accomplit habituellement** son travail ou devant la juridiction du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail ; ou



ii) 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.



L'appréciation de la compétence n'est pas subordonnée à la détermination préalable de la loi applicable au contrat de travail (**Cass. soc., 17/01/2024, n° 22-16.107**).



## Motifs de la décision



Après avoir rappelé des textes précités, la Cour d'appel note que le salarié a conclu un contrat de travail avec une société dont le siège est situé **en Allemagne**, ce qui permet de retenir la compétence des juridictions allemandes en application du premier critère de l'article 21.

Cependant, le salarié n'a jamais travaillé en Allemagne. En effet, dès son embauche, il a été mis à la disposition d'une entreprise française située dans le **département du Doubs** jusqu'au 31 mars 2020, avant d'être placé en chômage partiel puis en arrêt de travail. Les juridictions françaises se trouvent donc également compétentes en application du deuxième critère de l'article 21.

Ainsi, selon la Cour, en **l'absence de hiérarchisation** entre les différents critères de compétence, le demandeur pouvait donc saisir au choix les juridictions allemandes ou **les juridictions françaises**.

Par ailleurs, si le contrat de travail contient une clause attributive de compétence à la juridiction de Karlsruhe, cette clause est toutefois **sans incidence** sur la compétence internationale et n'est donc **pas opposable** au requérant.

Enfin, la loi applicable au litige n'est pas un **critère de compétence** prévu par le règlement européen.

Dès lors, elle juge que c'est à tort que le conseil de prud'hommes s'est déclaré incompetent au profit des juridictions allemandes au motif que la loi allemande était applicable au litige.

