

COLLOQUE :  
EVALUER L'APPLICATION DE LA DIRECTIVE RELATIVE AU DETACHEMENT  
DANS LE CADRE DE LA PRESTATION DE SERVICES

STRASBOURG PARLEMENT EUROPEEN  
25-26 MARS 2010

**LA MISE EN ŒUVRE DES DROITS DES SALARIES DETACHES DANS  
L'ESPACE JUDICIAIRE EUROPEEN**

**NICOLAS NORD**

[nicolas.nord@unistra.fr](mailto:nicolas.nord@unistra.fr)

**Centre d'études internationales et européennes,  
Université de Strasbourg°**

La directive 96/71 s'intéresse au droit international privé, c'est-à-dire au conflit de juridictions et au conflit de lois. Un déséquilibre apparaît toutefois puisque la loi applicable dans l'hypothèse d'un détachement focalise l'attention. L'introduction en est un symbole puisqu'elle est presque toute entière consacrée à cette seule problématique. De nombreux considérants y sont relatifs. Le conflit de lois apparaît donc comme une préoccupation essentielle en présence d'un détachement. Les différentes interventions de ce colloque y sont d'ailleurs, de près ou de loin, consacrées.

Il est vrai que la question qui semble la plus épineuse est assurément celle de l'article 3 qui traite des « *Conditions de travail et d'emploi* ». Il s'agit bien d'une problématique relative à la loi applicable et qui se trouve au cœur du raisonnement.

En revanche, le conflit de juridictions passe plus inaperçu. Seul un article de la directive, l'article 6, intitulé « *Compétence judiciaire* » y est relatif. Il s'agit pourtant d'un préalable nécessaire. Pour pouvoir faire valoir les droits consacrés par la directive, il faut d'abord et avant tout identifier la juridiction compétente. Cela est particulièrement vrai pour l'action du salarié qui doit être protégé sur ce point. Il est important qu'il dispose d'une juridiction facile d'accès. La compétence directe est donc un aspect essentiel pour l'effectivité des droits (I). Une fois la décision obtenue, il faut encore qu'elle puisse circuler, au moins aussi facilement que le travailleur. Si les obstacles sont trop nombreux, l'effectivité des droits sera à nouveau remise en cause (II).

**I – Détachement et compétence directe**

Le Règlement communautaire n°44/2001 dit Bruxelles I consacre une section spécifique et autonome à la « *Compétence en matière de contrats individuels de travail* ». C'est un progrès car, dans la Convention de Bruxelles, sorte d'ancêtre du Règlement, la protection du travailleur n'était assurée que par des règles éparses, qui ne figuraient pas dans la version originale mais qui ont été adoptées afin de consacrer des solutions retenues par la CJCE. Il a donc fallu attendre 2000 pour que la situation du travailleur fasse l'objet d'un traitement spécifique. A titre de comparaison, les contrats conclus par les consommateurs faisaient déjà l'objet d'un traitement dans une section spécifique dans la Convention de Bruxelles de 1968. Les dispositions de cette section peuvent s'appliquer en présence d'un détachement (A). La directive, quant à elle, apporte un complément essentiel pour l'effectivité des droits (B).

#### A-Le système du Règlement Bruxelles I

Par principe, le Règlement Bruxelles I s'applique quand le défendeur est domicilié sur le territoire d'un Etat membre, ce qui est confirmé pour le contrat de travail par l'article 18.

##### « Article 18

1. *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.*
2. *Lorsqu'un travailleur conclut un contrat individuel de travail avec un employeur qui n'est pas domicilié dans un État membre mais possède une succursale, une agence ou tout autre établissement dans un État membre, l'employeur est considéré, pour les contestations relatives à leur exploitation comme ayant son domicile dans cet État membre.*

Le salarié agit contre son employeur, par hypothèse domicilié sur le territoire d'un Etat membre (article 1<sup>er</sup> de la directive). Le Règlement effectue une distinction en fonction de l'initiative de l'action.

L'action du salarié est régie par l'article 19 :

« *Un **employeur** ayant son domicile sur le territoire d'un État membre **peut être attiré***:

- 1) *devant les tribunaux de l'État membre où il a son domicile, ou*
- 2) *dans un autre État membre:*
  - a) *devant le tribunal du lieu où le travailleur **accomplit habituellement son travail** ou devant le tribunal du **dernier lieu où il a accompli habituellement son travail**, ou*
  - b) *lorsque le travailleur n'accomplit pas ou n'a pas accompli habituellement son travail dans un même pays, devant le tribunal du lieu où se trouve ou se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur ».*

L'action de l'employeur est régie par l'article 20 :

« 1. *L'action de l'employeur ne peut être portée que devant les tribunaux de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur a son domicile ».*

Il existe une antinomie entre le lieu d'exécution et le détachement : par hypothèse même si nous sommes en présence d'un détachement, le lieu où la prestation de services est effectuée n'est pas le lieu d'exécution habituelle. En ce sens, l'article 2 de la directive 96/71 :

« Définition

1. Aux fins de la présente directive, on entend par travailleur détaché, tout travailleur qui, pendant une période limitée, **exécute son travail sur le territoire d'un État membre autre que l'État sur le territoire duquel il travaille habituellement** ».

Sur le fondement du Règlement Bruxelles I, le salarié peut donc agir au lieu d'exécution habituelle du travail ou saisir les juridictions de l'Etat membre sur le territoire duquel l'employeur a son domicile.

Par ailleurs, le salarié est protégé contre les conventions attributives de juridiction :

Article 21

« Il ne peut être dérogé aux dispositions de la présente section que par des conventions attributives de juridiction:

- 1) postérieures à la naissance du différend, ou
- 2) qui permettent au travailleur de saisir d'autres tribunaux que ceux indiqués à la présente section ».

Par conséquent, aucune compétence n'est attribuée aux juridictions du lieu du détachement.

C'est cette lacune que vient combler la directive elle-même.

## B-La compétence complémentaire prévue par la directive 96/71

Selon le §2 de l'article 3 de la directive 96/71, « la présente directive ne porte pas sur les règles du droit international privé ».

Pourtant, l'article 6 intitulé « Compétence judiciaire » dispose que « Pour faire valoir **le droit aux conditions de travail et d'emploi garanties à l'article 3**, une action en justice peut être intentée **dans l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est ou était détaché**, sans préjudice, le cas échéant, de la **faculté d'intenter, conformément aux conventions internationales existantes** en matière de compétence judiciaire une action en justice dans un autre État ».

La transposition en droit français se trouve à l'article R 1412-5 du Code du travail : « Lorsqu'un salarié est temporairement détaché sur le territoire national par une **entreprise établie dans un autre Etat membre** de la Communauté 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 ».

NB : ce texte joue également lorsque l'employeur est domicilié sur le territoire d'un Etat non membre (art. 1§4).

L'articulation est donc aisée : un for supplémentaire est prévu sur ce fondement et il peut être invoqué par le travailleur et l'employeur, il n'y a pas d'exclusive. Combinaison avec le Règlement Bruxelles I ou le droit commun selon le domicile du défendeur.

Mais attention, la compétence est limitée aux matières dont la liste est donnée dans la directive. **Un tel chef de compétence n'existe que pour permettre de vérifier que le respect des dispositions de la loi du lieu de détachement est assuré.**

L'intérêt de cette compétence supplémentaire peut alors être mis en évidence.

- Le juge du pays du détachement est celui qui connaît le mieux cette loi, qui y aura le plus facilement accès. Cela facilitera donc considérablement les choses au niveau pratique.
- De même, il est le mieux placé pour apprécier les conditions du détachement, par exemple les conditions matérielles. Il peut se rendre sur place aisément ou en tous cas est le mieux placé pour le faire..
- Le travailleur détaché se voit enfin offrir une compétence locale, sur place, pendant la durée du détachement. Il n'a pas à se déplacer s'il souhaite faire valoir immédiatement ses droits. Une telle règle est avantageuse pour lui et se justifie parfaitement.

La solution est fortement protectrice du travailleur par conséquent.

Une fois une décision obtenue, le salarié va souvent devoir l'invoquer dans un autre Etat membre. Sur ce point, la directive est muette.

## **II – La circulation des jugements**

Deux situations existent dans l'espace judiciaire européen. Une circulation simplifiée des décisions est instaurée entre les Etats membres par le Règlement n°44/2001. Le droit du travail entre dans son champ d'application de manière évidente (A).

Il est possible d'aller plus loin. Dans certains cas, une véritable libre-circulation est consacrée entre les Etats membres. Les relations de travail ne sont pas principalement visées. Le consommateur est essentiellement en cause. Mais de manière incidente, certains instruments peuvent malgré tout être utilisés par le salarié (B).

### **A – La circulation simplifiée : le système du Règlement Bruxelles I**

Le système instauré est fondé sur la recherche d'efficacité et la confiance mutuelle. Tous les juges des Etats membres sont censés mettre en œuvre de manière satisfaisante les règles issues du Règlement. Seul un contrôle minimal va être exercé dans l'Etat membre requis.

Le Règlement encadre d'ailleurs ce contrôle de manière stricte.

Pour la reconnaissance : le principe est simple : pas de procédure.

### Article 33

- « 1. Les décisions rendues dans un État membre sont reconnues dans les autres États membres, sans qu'il soit nécessaire de recourir à aucune procédure.
2. En cas de contestation, toute partie intéressée qui invoque la reconnaissance à titre principal peut faire constater, selon les procédures prévues aux sections 2 et 3 du présent chapitre, que la décision doit être reconnue.
3. Si la reconnaissance est invoquée de façon incidente devant une juridiction d'un État membre, celle-ci est compétente pour en connaître ».

Pour le salarié, l'exécution contre l'employeur est plus souvent en cause (articles 38 et suivants). Cette fois, une véritable procédure est nécessaire.

### Article 41

« La décision est déclarée exécutoire dès l'achèvement des formalités prévues à l'article 53, sans examen au titre des articles 34 et 35. **La partie contre laquelle l'exécution est demandée ne peut, en cet état de la procédure, présenter d'observations** ».

La première phase n'est pas contradictoire. Il s'agit d'une phase qui relève plus de la gestion d'un dossier administratif.

En France, selon l'**article 509-2 Code de procédure civile** :

« Les requêtes aux fins de reconnaissance ou de constatation de la force exécutoire, sur le territoire de la République, des titres exécutoires étrangers, en application du règlement (CE) du Conseil n° 44/2001 du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, sont présentées au **greffier en chef du tribunal de grande instance** ».

Son travail consiste à vérifier que le dossier est complet :

### Article 53

- « 1. La partie qui invoque la reconnaissance d'une décision ou sollicite la délivrance d'une déclaration constatant sa force exécutoire doit produire **une expédition** de celle-ci réunissant les conditions nécessaires à son authenticité.
2. La partie qui sollicite la délivrance d'une déclaration constatant la force exécutoire d'une décision doit aussi produire le certificat visé à l'article 54, sans préjudice de l'article 55 » (certificat annexe V ou document équivalent).

Le principe est la circulation de la décision. Si la force exécutoire est donnée à la décision étrangère, la décision n'a pas besoin d'être motivée.

### Article 509-5 Code de procédure civile

« La décision **rejetant** la requête aux fins de constatation de la force exécutoire est motivée ».

Un recours peut être formé. En France, devant la cour d'appel. Cette fois, la procédure devient contradictoire.

### **Article 43**

« 1. L'une ou l'autre partie peut former un **recours** contre la décision relative à la demande de déclaration constatant la force exécutoire.

2. Le recours est porté devant la juridiction indiquée sur la liste figurant à l'annexe III.

3. Le recours est examiné selon les **règles de la procédure contradictoire**.

5. Le recours contre la déclaration constatant la force exécutoire doit être formé dans un **délai d'un mois à compter de sa signification**. Si la partie contre laquelle l'exécution est demandée est domiciliée sur le territoire d'un autre État membre que celui dans lequel la déclaration constatant la force exécutoire a été délivrée, le délai est de deux mois et court à compter du jour où la signification a été faite à personne ou à domicile. Ce délai ne comporte pas de prorogation à raison de la distance ».

Par la suite, un recours peut encore être formé devant la Cour de cassation ou son équivalent.

### **Article 44**

« La décision rendue sur le recours ne peut faire l'objet que du recours visé à l'annexe IV ».

En toute hypothèse, es choses ne doivent pas traîner.

### **Article 45**

« 1. La juridiction saisie d'un recours prévu à l'article 43 ou 44 ne peut refuser ou révoquer une déclaration constatant la force exécutoire que pour l'un des motifs prévus **aux articles 34 et 35. Elle statue à bref délai**.

2. En aucun cas la décision étrangère ne peut faire l'objet d'une révision au fond ».

Les articles 34 et 35 mentionnent les exceptions pouvant justifier un refus de reconnaissance ou d'exécution. Le motif principal est l'ordre public international. Une décision étrangère peut être repoussée lorsqu'elle porte atteinte aux principes essentiels de l'ordre juridique de l'Etat requis.

Précisons tout de même que ces différentes exceptions sont rarement utilisées. Le système est efficace et les décisions circulent. Le taux de reconnaissance et d'exécution est de l'ordre de 98 % d'après des études statistiques.

Mais les autorités communautaires ont décidé d'aller encore plus loin encore en instaurant une véritable libre-circulation de certaines décisions.

## **B – La libre-circulation**

Libre-circulation des décisions signifie qu'aucun contrôle ne pourra être exercé par les autorités de l'Etat membre requis. Auparavant, nous avons vu avec Bruxelles I que le contrôle était minimal. Dans les hypothèses que nous allons traiter maintenant, il est inexistant. Pour l'instant, une telle approche est limitée et marginale. Elle ne s'applique que dans des situations précises, celles qui suscitent le moins de difficultés.

Le système repose sur le mécanisme de la certification : les autorités de l'Etat membre qui a rendu la décision vont la certifier, attester qu'elle remplit certaines conditions posées par les règlements communautaires eux-mêmes. Un standard

minimum est prévu par le texte et l'Etat membre qui a rendu la décision va certifier qu'elle respecte ce minimum, ce qui lui permet par la suite de bénéficier de la libre-circulation. Une telle solution constitue un avantage indéniable pour le salarié car elle est synonyme de simplicité, de rapidité et de frais peu élevés. Elle évite également de se confronter aux autorités juridictionnelles d'un autre Etat membre.

Plusieurs règlements mettent en œuvre ce mécanisme. Le premier auquel il est possible de songer pour le travailleur est le **règlement (CE) n°861/2007 du Parlement Européen et du Conseil du 11 juillet 2007 instituant une procédure européenne de règlement des petits litiges**

Son article 2 détermine son champ d'application.

*« 1. Le présent règlement s'applique en matière civile et commerciale dans les litiges transfrontaliers, quelle que soit la nature de la juridiction, lorsque le montant d'une demande ne dépasse pas 2000 EUR au moment de la réception du formulaire de demande par la juridiction compétente, hors intérêts, frais et débours. Il ne recouvre notamment pas les matières fiscales, douanières ou administratives ni la responsabilité de l'État pour des actes ou des omissions commis dans l'exercice de la puissance publique ("acta jure imperii") ».*

Jusqu'à là tout va bien. Le texte est applicable. Mais le paragraphe 2 précise que :

*« 2. Sont exclus de l'application du présent règlement:*

*f) le droit du travail ».*

La justification de cette exclusion est assez obscure. Elle est liée à la particularité du droit du travail qui fait l'objet de traitements spécifiques dans plusieurs Etats membres.

En revanche, le **Règlement (CE) n°805/2004 du Parlement européen et du Conseil du 21 avril 2004 portant création d'un titre exécutoire européen pour les créances incontestées** est applicable au droit du travail.

Il supprime lui aussi toute procédure de contrôle dans l'Etat membre requis..

Article 5 Suppression de l'exequatur

*« Une décision qui a été certifiée en tant que titre exécutoire européen dans l'État membre d'origine est reconnue et exécutée dans les autres États membres, **sans qu'une déclaration constatant la force exécutoire soit nécessaire et sans qu'il soit possible de contester sa reconnaissance** ».*

Il faut simplement que la décision soit **certifiée dans l'Etat membre d'origine**. En France, est compétent le greffier en chef de la juridiction qui a rendu la décision (article 509-1 Code de procédure civile)

Article 6

Les principales conditions de la certification en tant que titre exécutoire européen sont énoncées à l'article 6 du Règlement :

*« 1. Une décision relative à une créance incontestée rendue dans un État membre est, sur demande adressée à tout moment **à la juridiction d'origine**, certifiée en tant que titre exécutoire européen si les conditions suivantes sont remplies:*

*a) la décision est **exécutoire** dans l'État membre d'origine;*

*b) la décision n'est pas incompatible avec les dispositions en matière de compétence figurant dans les **sections 3 et 6 du chapitre II du règlement (CE) n° 44/2001** »*

Il faut que la compétence du juge d'origine ne soit « pas incompatible » avec la section du règlement Bruxelles I relative au contrat individuel de travail. Ces dispositions protectrices doivent donc avoir été respectées.

Mais il faut bien sûr être en présence d'une créance incontestée. On retrouve l'idée que la libre-circulation ne joue que pour les situations les plus simples, qui ne suscitent pas de controverses.

Selon l'article 3,

« Une créance est réputée incontestée:

a) si le débiteur l'a **expressément reconnue** en l'acceptant ou en recourant à une transaction qui a été approuvée par une juridiction ou conclue devant une juridiction au cours d'une procédure judiciaire; ou

b) si le débiteur **ne s'y est jamais opposé**, conformément aux règles de procédure de l'État membre d'origine, au cours de la procédure judiciaire; ou

c) si le débiteur n'a **pas comparu** ou ne s'est pas fait représenter lors d'une audience relative à cette créance **après l'avoir initialement contestée** au cours de la procédure judiciaire, pour autant que sa conduite soit assimilable à une reconnaissance tacite de la créance ou des faits invoqués par le créancier en vertu du droit de l'État membre d'origine; ou

d) si le débiteur l'a **expressément reconnue dans un acte authentique**.

2. Le présent règlement s'applique également aux décisions rendues à la suite de recours formés contre des décisions, des transactions judiciaires ou des actes authentiques certifiés comme étant des titres exécutoires européens ».

Le recours à ce mécanisme particulier présente des avantages évidents pour le salarié. Il convient toutefois de remarquer à nouveau et il s'agit d'une constante en droit international privé communautaire, que le salarié, détaché ou non, est traité de manière uniquement marginale et incidente. Il n'a pas autant suscité autant d'intérêt que le consommateur, autre partie réputée faible au contrat international, dont la situation apparaît bien plus enviable dans ce contexte particulier.