

12 novembre 2002

Cour de cassation

Pourvoi n° 99-45.821

Chambre sociale

Publié au Bulletin

Titres et sommaires

CONFLIT DE LOIS - contrats - contrat de travail - loi applicable - loi choisie par les parties - limites - dispositions impératives de la loi applicable par défaut - conventions internationales - accords et conventions divers - convention de rome du 19 juin 1980 - loi applicable aux obligations contractuelles - loi applicable au contrat de travail - article 6 - dispositions impératives de la loi - définition - articles 3 - 3 et 6 - 1 - portée - effets - dérogation aux dispositions impératives de la loi applicable par défaut - exclusion - rupture du contrat - indemnités de rupture - indemnités prévues par une loi étrangère - indemnités distinctes de celles prévues par la loi française - contrat de travail, rupture - licenciement - cause - cause réelle et sérieuse - défaut - indemnités - dérogation contractuelle - disposition légale impérative - cas

Il résulte des articles 3-3 et 6-1 de la convention de Rome du 19 juin 1980 que le choix par les parties de la loi applicable au contrat de travail ne peut avoir pour effet de priver le salarié de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui serait applicable à défaut de choix et que ces dispositions impératives sont celles auxquelles cette loi ne permet pas de déroger par contrat.

Texte de la décision

Motivation

Vu leur connexité, joint les pourvois numéros A 99-45.821 et Y 99-45.888 ;

Attendu que Mme X... a dispensé des cours de langue allemande à partir du 1er octobre 1972 à l'Institut culturel autrichien à Paris ; qu'à la suite d'une revendication collective, les professeurs de l'Institut se sont vu reconnaître le statut de salariés et qu'il a été proposé à Mme X... de choisir entre un contrat de droit autrichien et un contrat de droit français ; que Mme X... a choisi le contrat de droit autrichien qui a été conclu le 2 décembre 1994 avec le ministère autrichien des Affaires Etrangères ; qu'en outre un accord a été conclu, le 29 décembre 1994, pour apurer le passé ; que l'Institut ayant décidé pour des raisons budgétaires et d'organisation de cesser de dispenser des cours d'allemand, la salariée a été licenciée par lettre du 14 septembre 1995 ; qu'elle a saisi le tribunal du travail et des affaires sociales de Vienne (Autriche) pour voir constater que la rupture de son contrat n'était pas régulière et que le contrat se poursuivait ; que sa demande ayant été rejetée, elle a saisi le conseil de prud'hommes de Paris en réclamant le paiement d'indemnités de congés payés, des indemnités de rupture, des dommages-intérêts ainsi que la remise de divers documents ;

Sur le pourvoi de l'Institut culturel autrichien :

Moyens

Sur le premier moyen :

Attendu que l'Institut culturel autrichien fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir condamné à payer à la salariée des dommages-intérêts pour inobservation de la procédure de licenciement, des dommages-intérêts pour défaut de proposition d'une convention de conversion et des indemnités de congés payés, alors, selon le moyen, que l'Institut culturel autrichien n'est qu'une émanation du ministère fédéral des Affaires étrangères de la République d'Autriche ; que la cour d'appel, qui n'a pas constaté que l'Institut culturel autrichien était doté de la personnalité morale, ne pouvait dès lors décider que la décision prise par le Tribunal de Vienne concernait des parties différentes ; qu'en statuant comme elle l'a fait, elle a méconnu les dispositions de l'article 1351 du Code civil ;

Motivation

Mais attendu que l'Institut culturel autrichien qui a comparu seul dans l'instance introduite par la salariée, a déposé des conclusions et formé un pourvoi, n'a pas soutenu qu'il était dépourvu d'une personnalité morale distincte du ministère fédéral des Affaires étrangères ou de l'Etat autrichien ; que, dès lors, la cour d'appel a décidé, à bon droit, d'écarter l'autorité de la chose jugée par le tribunal du travail et des affaires sociales de Vienne qui s'est prononcé dans un litige opposant la salariée au ministère ; que le moyen ne peut être accueilli ;

Moyens

Sur le deuxième moyen :

Attendu que l'Institut culturel autrichien fait encore grief à l'arrêt d'avoir statué comme il l'a fait alors, selon le moyen :

1 / que les dispositions de la loi du lieu d'exécution du contrat de travail ne peuvent se substituer à celles de la loi d'autonomie qu'à la condition d'être impératives et plus favorables au salarié ; que l'appréciation de ce caractère plus favorable suppose une comparaison globale des dispositions ayant la même cause ou le même objet ; que dès lors en se fondant sur l'absence d'équivalent à l'entretien préalable et à la convention de conversion dans la loi autrichienne sans avoir analysé l'ensemble des dispositions de cette loi relative aux modalités des licenciements, fût-ce pour motif économique pour vérifier si elles n'assuraient pas globalement une protection équivalente à celle du droit français, la cour d'appel a violé les articles 6 du Code civil et L. 132-4 du Code du travail ainsi que les articles 3 et 6 de la Convention de Rome ;

2 / que les dispositions de la loi du lieu d'exécution du contrat de travail ne peuvent se substituer à celles de la loi d'autonomie qu'à la condition d'être impératives et plus favorables au salarié ; qu'en l'espèce la salariée a bénéficié selon le droit autrichien d'une indemnité de licenciement équivalant à neuf mois de son dernier salaire, indemnité supérieure à celle à laquelle elle pouvait prétendre en application des dispositions françaises sur le licenciement, sachant que celui-ci reposait sur une cause réelle et sérieuse ; qu'il en résulte que les dispositions de la loi d'autonomie étaient plus favorables que celles de la loi française et s'imposaient donc aux parties et au juge ; que dès lors en appliquant la loi française, la cour d'appel a méconnu les dispositions précitées ;

3 / qu'aux termes de l'article 6 de la Convention de Rome le choix des parties de la loi applicable ne peut avoir pour effet de priver le salarié de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui lui serait applicable à défaut de choix ; que ne revêtent pas ce caractère au sens du droit international, les dispositions concernant la convention de conversion, celles-ci étant par définition spécifiques au système français d'indemnisation du chômage ; que dès lors, la cour d'appel en statuant comme elle l'a fait a méconnu les article 6 du Code civil et L. 132-4 du Code du travail ainsi que les articles 3 et 6 de la Convention de Rome ;

4 / qu'en tout état de cause la charge de la preuve du caractère impératif et plus favorable des dispositions de la loi applicable à défaut de choix appartient à la partie qui entend écarter l'application de la loi d'autonomie ; qu'en se bornant à constater que les dispositions concernant l'entretien préalable et la convention de conversion étaient impératives et qu'il n'était pas allégué d'équivalent en droit autrichien sans préciser les éléments sur lesquels elle fondait son appréciation, la cour d'appel n'a pas mis la Cour de Cassation en mesure d'exercer son contrôle quant au respect des règles sur la charge de la preuve privant ainsi sa décision de base légale au regard de l'article 1315 du Code civil ;

Motivation

Mais attendu, d'abord, que la détermination du caractère plus favorable d'une loi doit résulter d'une appréciation globale des dispositions de cette loi ayant le même objet ou se rapportant à la même cause ;

Attendu, ensuite, qu'il résulte des dispositions de l'article 3-3 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 que les dispositions impératives d'une loi sont celles auxquelles cette loi ne permet pas de déroger par contrat ;

Et attendu qu'il ne peut être dérogé par contrat aux dispositions de la loi française concernant l'entretien préalable au licenciement et la proposition d'une convention de conversion en cas de licenciement pour motif économique ;

Qu'il s'ensuit que la cour d'appel qui a constaté, sans inverser la charge de la preuve, que ces dispositions n'avaient pas d'équivalent en droit autrichien, a légalement justifié sa décision ;

Moyens

Sur le troisième moyen :

Attendu que l'Institut culturel autrichien fait enfin grief à l'arrêt d'avoir ordonné la remise de bulletins de paie pour la période du 1er octobre 1972 au 31 décembre 1994, alors, selon le moyen, que dans ses conclusions d'appel, la salariée reconnaissait expressément avoir bénéficié de bulletins de paie à compter d'octobre 1993 jusqu'à son licenciement en février 1996 ; que dès lors en statuant comme elle l'a fait sans rechercher si l'Institut culturel autrichien n'avait pas respecté son obligation légale pour les périodes susvisées, la cour d'appel a violé les articles L. 143-3 et R. 516-18 du Code du travail ;

Motivation

Mais attendu que la salariée avait demandé la délivrance de bulletins de paie portant la régularisation complète du versement des cotisations aux organismes sociaux ; que le moyen qui ne soutient pas que les bulletins de paie délivrés à la salariée étaient conformes à sa demande ne peut être accueilli ;

Sur le pourvoi de Mme X... :

Moyens

Sur le premier moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt d'avoir rejeté ses demandes en paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, une somme au titre de l'inobservation de l'usage de procéder au licenciement avant la fin du mois de mai, de dommages-intérêts pour résistance abusive et manoeuvres trompeuses et à la remise d'une lettre de licenciement, alors, selon le moyen :

1 / qu'en opposant aux demandes de la salariée fondées sur le contrat de travail existant entre elle et l'Institut culturel autrichien, dont elle constate qu'il était bien l'employeur de la salariée, les stipulations du contrat passé le 29 décembre 1994 avec l'Etat autrichien prévoyant l'application du droit autrichien, qui était un tiers au contrat de travail dont se prévalait la salariée, la cour d'appel a violé l'article 1165 du Code civil et l'article 3 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles ;

2 / qu'en s'abstenant de répondre au moyen des conclusions de la salariée soutenant que l'Institut culturel autrichien l'avait trompée en affirmant qu'il n'avait pas de personnalité morale et que son véritable employeur était le ministère des Affaires étrangères de Vienne, ce qui l'avait conduite à tenter d'obtenir et à signer un contrat avec ce ministère, la cour d'appel a violé l'article 455 du nouveau code de procédure civile ;

3 / qu'en tout état de cause à supposer que le motif selon lequel l'erreur portant sur l'employeur réel est sans effet sur la validité du choix de la salariée entre les lois autrichienne et française satisfasse aux exigences de motivation requises par l'article 455 du nouveau Code de procédure civile, la cour d'appel, en s'abstenant de rechercher si les manoeuvres dolosives de l'Institut culturel autrichien tendant à faire croire à la salariée que seul l'Etat autrichien pouvait être son employeur n'avaient pas déterminé celle-ci à passer un contrat de travail de droit autrichien, la cour d'appel n'a pas

donné de base légale à sa décision au regard des articles 1109, 1110 et 1116 du Code civil, et de l'article 8 de la Convention de Rome ;

Motivation

Mais attendu que la cour d'appel a constaté, d'une part, qu'il avait été proposé à la salariée pour le travail qu'elle effectuait à l'Institut culturel autrichien le choix entre deux contrats l'un de droit autrichien et l'autre de droit français et qu'elle avait choisi le contrat de droit autrichien, et, d'autre part, répondant au moyen prétendument délaissé, que l'erreur portant sur son employeur réel avait été sans effet sur ce choix ; que le moyen n'est pas fondé ;

Moyens

Sur le deuxième moyen :

Attendu que la salariée fait encore grief à l'arrêt d'avoir rejeté sa demande de dommages-intérêts pour violation de l'usage constant dans l'enseignement de procéder au licenciement avant la fin du mois de mai, alors, selon le moyen :

1 / que l'application des dispositions impératives de la loi française prévue par l'article 6 de la Convention de Rome du 18 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles emporte celle des usages professionnels, dès lors que ceux-ci ne peuvent être écartés par les parties au contrat de travail ; qu'en estimant que l'usage invoqué par la salariée ne constituait pas une disposition légale, la cour d'appel a violé l'article 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles ;

2 / qu'en estimant que l'usage invoqué par la salariée n'était pas établi par la seule référence à la convention collective des documentalistes des établissements d'enseignement secondaire, sans répondre aux conclusions de la salariée selon lesquelles l'usage qu'elle invoquait était repris par la Convention collective du personnel de l'enseignement privé et par la Convention collective du personnel d'éducation, la cour d'appel a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

Motivation

Mais attendu que la cour d'appel a décidé à bon droit, qu'un usage ne constituait pas une disposition légale impérative au sens de l'article 6 de la Convention de Rome du 18 juin 1980 ; que le moyen n'est pas fondé ;

Moyens

Sur le quatrième moyen :

Attendu que la salariée fait encore grief à l'arrêt d'avoir rejeté sa demande en paiement de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant des manœuvres trompeuses dont elle a fait l'objet, alors, selon le moyen, que la salariée avait soutenu, dans ses conclusions devant la cour d'appel, que l'Institut culturel autrichien avait engagé sa responsabilité à son égard par une série de manœuvres trompeuses, postérieures à l'accord du 29 décembre 1994, consistant, d'une part, à présenter l'Institut comme étant dépourvu de personnalité morale afin de l'amener à déposer plainte en Autriche, d'autre part, dans une lettre de refus du 12 janvier 1996 en réponse à la lettre de la salariée se réclamant de la loi française pour que lui soit appliquée la procédure de licenciement prévue par le Code du travail français, et enfin, dans une promesse non tenue de proposition d'un nouveau poste si elle portait plainte en Autriche ; qu'en se bornant à relever que la salariée ne justifiait pas pour la période postérieure au 29 décembre 1994 d'un préjudice résultant de faits imputables à l'Institut ouvrant droit à dommages-intérêts et non indemnisé par le présent arrêt, énonciations qui ne permettent pas à la Cour de Cassation d'exercer son contrôle sur l'existence de fautes génératrices de responsabilité civile pour l'Institut culturel autrichien, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article 1382 du Code civil ;

Motivation

Mais attendu que la cour d'appel ayant constaté, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation, que la salariée ne justifiait pas d'un préjudice a, par ce seul motif légalement justifié sa décision ;

Moyens

Sur le cinquième moyen :

Motivation

Attendu que la salariée reproche encore à la cour d'appel d'avoir rejeté sa demande de remise d'une lettre de licenciement rédigée en français, alors, selon le moyen, que la "lettre de licenciement" du 14 septembre 1995 dont la traduction a été remise à la salariée émane du "ministère fédéral des Affaires étrangères" qui n'était pas l'employeur de la salariée, cet employeur étant, selon l'arrêt attaqué, l'Institut culturel autrichien ; qu'en estimant que la remise de cette traduction satisfaisait à la demande de la salariée, la cour d'appel a violé les articles L. 122-14-1 et L. 122-14-2 du Code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel a constaté que la salariée conformément à sa demande avait obtenu la remise d'une

lettre de licenciement traduite en français ; que le moyen n'est pas fondé ;

Moyens

Sur le sixième moyen :

Attendu que la salariée fait enfin grief à l'arrêt d'avoir limité à 30.000 francs le montant des dommages-intérêts qui lui ont été alloués pour absence de proposition d'une convention de conversion, alors, selon le moyen, que la méconnaissance par un employeur de son obligation de proposer une convention de conversion à un salarié rend l'employeur responsable du préjudice qui en résulte, dont la réparation intégrale est due au salarié ; que les modalités de calcul des allocations versées aux bénéficiaires des conventions de conversion sont déterminées par les accords conclus entre employeurs et travailleurs mentionnés à l'article L. 353-1 du Code du travail ; que la salariée réclamait une somme égale au manque à gagner qu'elle avait subi du fait de la non-proposition d'une convention de conversion, correspondant à la simple différence entre les sommes qu'elle aurait dû recevoir au titre de bénéficiaire d'une convention de conversion et celles qu'elle avait reçues au cours de la même période ; qu'en statuant par les seuls motifs précédemment cités, la cour d'appel n'a pas mis la Cour de Cassation à même de contrôler le respect du principe de réparation intégrale du préjudice et a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 321-5 et D. 322-1 du Code du travail ;

Motivation

Mais attendu que la cour d'appel a souverainement apprécié le montant de la réparation du préjudice subi par la salariée du fait de l'absence de proposition d'une convention de conversion ; que le moyen n'est pas fondé ;

Moyens

Mais sur le troisième moyen du pourvoi de la salariée, pris en sa première branche :

Motivation

Vu les articles 3-3 et 6-1 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles et l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

Attendu qu'il résulte des deux premiers textes que le choix par les parties de la loi applicable au contrat de travail ne peut avoir pour effet de priver le salarié de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui serait

applicable à défaut de choix et que ces dispositions impératives sont celles auxquelles cette loi ne permet pas de déroger par contrat ;

Attendu que la cour d'appel pour rejeter la demande de la salariée en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse énonce que la salariée en application de la loi autrichienne bénéficie d'un préavis de cinq mois et d'une indemnité de licenciement égale à neuf mois de salaire et qu'il n'apparaît pas que la loi française, même en tenant compte d'une indemnité au moins égale à six mois de salaire pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, aurait été plus favorable ;

Qu'en statuant ainsi alors que le texte du droit français qui prévoit la condamnation de l'employeur à des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse auquel il ne peut être dérogé par contrat, n'a pas d'équivalent en droit autrichien et n'a pas le même objet ou la même cause que les indemnités de préavis et de licenciement, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Dispositif

PAR CES MOTIFS sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres branches du troisième moyen de la salariée :

CASSE ET ANNULE mais seulement en ses dispositions rejetant la demande de la salariée en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 30 septembre 1999, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles ;

Laisse à chaque partie la charge respective de ses dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du douze novembre deux mille deux.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de paris, 1999-09-30
30 septembre 1999

Textes **appliqués**

Code du travail L122-14-3 L143-3 et R516-18



Convention de Rome 1980-06-19 art. 3-3 et 6-.1