

Texte de la décision

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué que Mme De X...a été engagée à temps partiel, le 10 décembre 2002, en qualité de directrice de programme, par la fondation Alime y Bernard Y... Para El Arte (FABA) ; que le 28 juillet 2006 elle a également conclu avec M. Y..., un contrat de travail pour occuper les fonctions de secrétaire privée chargée des expositions ; que les deux contrats stipulaient qu'ils étaient régis, le premier par la loi espagnole, le second par la loi belge ; qu'ayant été licenciée tant par la FABA, le 17 décembre 2009, en raison de l'impossibilité de maintenir son poste de travail à Paris, que par M. Y..., le 21 décembre 2009, elle a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir paiement de diverses sommes au titre de la rupture des contrats de travail, à titre d'heures supplémentaires, à titre d'indemnisation pour travail dissimulé et d'indemnisation de son préjudice de retraite, en se prévalant des dispositions de la loi française ;

Sur le premier moyen :

Vu les articles 3 et 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles ;

Attendu qu'en vertu du premier de ces textes, le contrat est régi par la loi choisie par les parties, que celles-ci peuvent désigner la loi applicable à la totalité ou à une partie seulement de leur contrat ; que selon le second, le choix de la loi applicable par les parties à un contrat de travail ne peut avoir pour effet de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui lui serait applicable, à défaut de choix, en vertu du paragraphe 2 du même texte ; que selon ce paragraphe, le contrat est régi, à défaut de choix des parties : a) par la loi du pays où le travailleur accomplit habituellement son travail, ou b) si le travailleur n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays, par la loi du pays où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur, à moins qu'il ne résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat de travail présente des liens plus étroits avec un autre pays, auquel cas la loi de cet autre pays est applicable ;

Attendu que pour écarter l'application de la loi française aux demandes formées par la salariée tant à l'encontre de la FABA que de M. Y..., l'arrêt retient que le contrat rédigé en espagnol conclu avec la Fondation stipule que s'appliqueront à ce contrat le statut des travailleurs

espagnol et la convention collective espagnole des personnels de bureau et cabinets et que le contrat signé avec M. Y... prévoit qu'il prendra fin dans les formes prévues par la loi belge ; que la salariée qui invoque une fraude de ses employeurs et l'exercice d'une contrainte résultant de son état de grossesse et de sa dépendance économique lors de la signature des contrats, ne produit aucun élément probant à l'appui de sa démonstration fondée sur la seule chronologie des signatures des contrats litigieux ; que maîtrisant parfaitement la langue espagnole, elle ne pouvait se méprendre sur la portée du contrat signé le 12 décembre 2002 ; que s'agissant du délai de recours contre le licenciement prévu par le droit espagnol, elle ne démontre pas en quoi sa brièveté serait de nature à la priver de l'accès au juge et partant de justifier l'application des règles d'ordre public de la loi française ; que la circonstance qu'elle soit domiciliée et travaille la majeure partie du temps en France n'est pas suffisante pour établir la fraude invoquée, étant précisé que ses fonctions l'amenaient nécessairement à se déplacer régulièrement à l'étranger ;

Qu'en se déterminant ainsi, après avoir constaté que le lieu d'exécution habituel du travail était en France, sans rechercher, comme il lui était demandé, si les dispositions des lois belge et espagnole choisies par les parties et relatives aux différents chefs de demandes de la salariée, étaient plus protectrices que les dispositions impératives de la loi française qui aurait été applicable à défaut de ces choix, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

PAR CES MOTIFS et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen ;

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 9 janvier 2014, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, 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 d'Orléans ;

Condamne la FABA et M. Y... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la FABA et M. Y... et les condamne à payer à Mme De X...la somme globale de 3 000 euros ;

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 cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du neuf juillet deux mille quinze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour Mme De X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Madame Z...de X...de ses demandes tendant au paiement de dommages-intérêts pour licenciement abusif, d'une indemnité de congés payés, d'une indemnité compensatrice de préavis, des congés payés y afférents, d'une indemnité conventionnelle de licenciement, d'une indemnité au titre des conditions vexatoires du licenciement, d'une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé, d'une indemnité au titre du préjudice de retraite, d'un rappel d'heures supplémentaires non payées, d'une indemnité au titre du droit individuel à la formation et d'une indemnité d'occupation d'une pièce d'appartement pendant 3 ans et 4 mois.

AUX MOTIFS QUE pour infirmation, Madame De X...fait valoir qu'en 2002, elle a été contrainte de signer, à la demande de son employeur qui lui avait réduit son temps de travail, et pour des raisons d'économies de charges salariales, un contrat de travail à temps partiel de droit espagnol avec la FABA puis en 2006, pour des raisons d'optimisation fiscale, un contrat de travail de droit belge en qualité de « travailleur transfrontalier », alors qu'elle continuait à travailler en France et ne se déplaçait qu'épisodiquement à BRUXELLES et à MADRID ; que Mme De X...ajoute qu'en raison du préjudice résultant du différentiel de la retraite, elle a sollicité à plusieurs reprises la régularisation de sa situation et qu'après avoir soumis à son employeur une évaluation de son préjudice de retraite, ce dernier l'a convoquée par courriel dans un café parisien et lui a oralement signifié son licenciement à effet immédiat, le 15 décembre 2009 ; que Mme De X...estime qu'en raison du lieu d'exercice de ses emplois, la loi française aurait dû trouver à s'appliquer et ce, d'autant plus que ces contrats de travail lui ont été imposés sous la contrainte et ont pour effet, en violation de l'article 6 de la Convention de Rome, de la priver de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui lui seraient applicables, à défaut de choix, en l'espèce les dispositions de la loi française relatives au licenciement, assimilées à des dispositions d'ordre public auxquelles il ne peut être dérogé par contrat ; que le choix qui lui a été imposé ne peut lui être opposé dès lors que l'article L 1231-4 du Code du Travail dispose que les parties au contrat de travail ne peuvent renoncer par avance au droit de se prévaloir des règles relatives à la rupture du contrat à durée indéterminée ; que pour confirmation, M. Y... et la FABA soutiennent que c'est hors de toute contrainte et en connaissance de cause que la salariée a signé les contrats contestés, que si la salariée habitait à PARIS, elle se déplaçait fréquemment à l'étranger, que la décision de la cour d'appel dans l'instance précédente en référé a acquis l'autorité de la chose jugée en ce qui concerne les lois applicables, étant précisé que la décision du conseil de prud'hommes a été antérieurement rendue dans le même sens ; que M. Bernard Y... et la FABA ajoutent que la loi française est inapplicable, l'article 3 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 prévoyant que le contrat est régi par la loi choisie par les parties, qu'en l'espèce les parties ont expressément choisi de se soumettre d'une part au droit espagnol et d'autre part au droit belge. Ils précisent par ailleurs que la jurisprudence considère que la législation espagnole ne prive pas la salariée de son accès au juge et partant de la protection d'une disposition impérative de la loi française ; qu'en application de l'article 3 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 le contrat de travail est régi par la loi choisie par les parties, ce choix devant être exprès ou résulter de façon certaine des dispositions du contrat ; qu'en l'espèce, le contrat de travail rédigé en espagnol et conclu à Madrid entre Madame Z...de X...et la FABA, le 10 décembre 2002, dispose en son article 11, que pour tout ce qui n'est pas prévu au contrat s'appliqueront, notamment, le « Statut des travailleurs » et la convention collective espagnole « des personnels de

bureau et cabinets » ; qu'en outre, ce contrat ne cite que des décrets royaux et des lois espagnoles sans la moindre référence à la législation française et le certificat de coutume en date du 7 mars 2011 atteste que les parties ont signé un contrat de travail à Madrid et qu'au terme de la onzième clause, elles se sont soumises à la législation espagnole en matière de travail, la salariée ne démontrant pas en quoi ce certificat de coutume serait de complaisance ; que le contrat de travail rédigé en français et conclu à Bruxelles le 28 juillet 2006 entre Mme De X...et M. Y..., dispose en son article 4, que la salariée reconnaît et accepte qu'elle occupe un poste de direction ou de confiance « au sens de l'arrêté royal du 10 février 1965 » et n'est ainsi pas soumise à la législation sur la durée du travail prévue par la loi du 16 mars 1971, et en son article 11 que le contrat prendra fin « moyennant notification d'un préavis conforme à la loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail » ; que par ailleurs, le certificat de coutume en date du 7 janvier 2011 établit que les parties ont signé un contrat de travail en se référant explicitement à la réglementation du travail belge ; que Mme De X...invoque une fraude de ses employeurs et l'exercice d'une contrainte résultant de son état de grossesse et de sa dépendance économique lors de la signature des contrats, sans produire d'éléments probants à l'appui de sa démonstration fondée sur la seule chronologie des signatures des contrats litigieux ; qu'à cet égard, la salariée n'est pas fondée à se prévaloir d'une quelconque fraude alors qu'elle ne pouvait se méprendre au moment de la signature des deux contrats, sur les objectifs d'optimisation fiscale de ses employeurs, qui même à les admettre critiquables, n'apparaissent pas de ce seul fait frauduleux ; qu'il sera en outre, non seulement relevé que la salariée qui maîtrise parfaitement la langue espagnole, ne pouvait se méprendre sur la portée du contrat signé à MADRID le 12 décembre 2002, mais que lors de la signature du contrat de droit belge, eu égard aux doutes et interrogations dont elle fait état, elle ne pouvait, quatre ans plus tard ignorer les particularités de son contrat ; que s'agissant du délai de recours contre le licenciement par le droit espagnol, Mme De X...ne démontre pas en quoi sa brièveté serait de nature à la priver de l'accès au juge et partant de justifier l'application des règles d'ordre public de la loi française ; que de surcroît, la circonstance que la salariée soit domiciliée et travaille la majeure partie de temps en France n'est pas suffisante pour établir la fraude invoquée, étant précisé que ses fonctions l'amenaient nécessairement à se déplacer régulièrement à l'étranger ; que dans ces conditions et nonobstant les licenciements intervenus et l'état de grossesse de la salariée au moment de la signature du contrat de droit espagnol, la cour ne peut que considérer que Mme De X...et la FABA d'une part ont librement choisi et sans aucune ambiguïté, de soumettre le contrat de travail du 10 décembre 2002 à la loi espagnole, et que Mme X...et M. Y... d'autre part ont librement choisi et sans aucune ambiguïté de soumettre le contrat de travail du 28 juillet 2006 à la loi belge ; que le jugement déféré sera par conséquent confirmé de ce chef et Mme X...déboutée des demandes fondées sur l'application de la loi française, y compris celles relatives au travail dissimulé et l'usage d'une pièce de son logement à des fins professionnelles.

ET AUX MOTIFS éventuellement adoptés QUE Madame De X...soutient que ses contrats de travail avec la FABA, soumis à la loi espagnole, et avec Monsieur Y..., soumis à la loi belge, lui ont été imposés et ne sont pas le reflet d'une volonté claire de sa part ; qu'elle a toujours exécuté son travail en France et que n'ayant pas fait le choix de l'application de législations étrangères, il résulte de l'article 6 de la convention de Rome du 19 juin 1980 que c'est la loi française qui doit s'appliquer ; que l'article 11 du contrat conclu le 10 décembre 2002 entre Madame De X...et la FABA comporte la mention du « Ministerio de Trabajo y asuntos sociales », vise expressément les lois espagnoles 24/ 2001 et 12/ 2001, ainsi que le statut des travailleurs et la convention collective « Oficinas y despachos » ; que le contrat conclu entre Madame De X...et Monsieur Y... le 28 juillet 2006 fait référence en son article 4 à « l'arrêté royal du 10 février 1965 » et en son article 11 à « la loi du 3 juillet 1978 » ; que les certificats de coutume versés au dossier confirment que ces contrats sont conformes respectivement aux législations espagnole et belge ; que la salariée prétend avoir été contrainte de signer ces contrats de travail mais ne démontre pas l'existence de manoeuvres dolosives de la part de ses employeurs ; qu'il en résulte qu'elle ne peut s'exonérer de leurs dispositions, sauf à admettre que sa signature ne l'engage pas ; qu'elle reconnaît la régularité des ruptures au regard des législations espagnole et belge que les cotisations sociales ont été régulièrement acquittées auprès des organismes concernés espagnols et belges ; que le Conseil, juge du contrat de travail, n'est pas compétent pour connaître de la demande au titre de l'occupation d'une pièce de l'appartement de la salariée ; qu'en conséquence, Madame De X...sera déboutée de l'ensemble de ses demandes.

ALORS QUE le choix par les parties au contrat de travail de la loi applicable ne peut avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui serait applicable à défaut de choix ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était pourtant invitée, si l'application des lois belge et espagnole n'avait pas pour effet de priver Madame Z...de X...du bénéfice des dispositions impératives plus favorables de la loi française qui aurait été applicable à défaut de choix, la Cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article 6 de la

convention de Rome du 19 juin 1980.

ALORS surtout QU'aux termes de l'article L. 1231-4 du Code du Travail, ainsi violé, il ne peut être dérogé aux règles gouvernant la rupture du contrat de travail et le licenciement et en particulier, à l'obligation de motiver le licenciement, qui constituent des dispositions impératives.

ET ALORS QUE sont impératives les dispositions auxquelles la loi d'un pays ne permet pas de déroger par contrat ; qu'est en conséquence impérative la disposition de droit français selon laquelle la durée de la prescription peut être abrégée ou allongée par accord des parties mais ne peut toutefois être réduite à moins d'un an ni étendue à plus de dix ans ; qu'en faisant produire ses effets au délai de forclusion de 20 jours prévu par la loi espagnole, sans rechercher, ainsi qu'elle y était pourtant invitée, si l'application de la loi espagnole n'avait pas pour effet de priver Madame Z...de X...du bénéfice des dispositions impératives plus favorables de la loi française qui aurait été applicable à défaut de choix, la Cour d'appel a de nouveau privé sa décision de base légale au regard de l'article 6 de la convention de Rome du 19 juin 1980 et de l'article 6 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme.

SECOND MOYEN DE CASSATION, subsidiaire

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Madame Z...de X...de sa demande subsidiaire tendant au paiement de l'indemnité de rupture prévue par les articles 52 et 53 de l'Estatuto de los Trabajadores espagnol.

AUX MOTIFS QUE Mme X...sans contester le bien-fondé des licenciements au regard des lois espagnole et belge, sollicite l'application des dispositions des articles 52 et 53 de l'Estatuto de los Trabajadores, le délai de 20 jours ne lui étant pas opposable s'agissant des seules demandes indemnitaires ; qu'elle soutient qu'au regard du droit belge, le congédiement oral et à effet immédiat, ainsi que l'absence de motivation de la lettre de licenciement constituent de la part de l'employeur un abus de droit, justifiant le versement de dommages et intérêts ; que M Bernard Y... et la FABA contestent l'intégralité des demandes formulées par la salariée, arguant de leur irrecevabilité au regard du droit espagnol, estimant par ailleurs avoir respecté les législations belge et espagnole tant pour les motifs de rupture que pour le paiement des indemnités dues à la salariée. Les employeurs précisent qu'ayant été licenciée de son emploi précédent au sein d'IMAGES MODERNES, elle en a perçu les indemnités et ne peut faire remonter son ancienneté à son embauche dans cette société ; que Mme X...ne peut sans se contredire, soutenir à la fois que le délai de 20 jours pour saisir le juge espagnol, la prive en réalité de l'accès à ce juge et que s'agissant d'une demande indemnitaire et non d'une contestation de son licenciement, ce délai ne lui serait pas opposable ; qu'en outre, la salariée, qui a adressé la lettre suivant à son employeur le 16 décembre 2009 : « je fais suite à notre rendez-vous de ce jour au café Reale à 14h00, et qui a duré entre 5 et 6 minutes. Alors que nous devons évoquer la régularisation de la situation dans laquelle tu m'as mise depuis le 10 décembre 2002 au regard du droit du travail en France, tu m'as oralement signifié ma mise à pied avec effet immédiat et que tu mettais fin à mes deux contrats de travail à compter de ce jour. Tu portes l'entière responsabilité de cette situation qui m'affecte extrêmement profondément, et qui me porte un préjudice professionnel et moral considérable », ne démontre pas en quoi ce courrier constituait une contestation de son licenciement et ainsi aurait pu interrompre la prescription litigieuse ; que dans ces conditions, le délai de forclusion opposé par la FABA ne peut que produire ses effets, les demandes formulées au titre de la législation espagnole étaient de fait irrecevables ; que s'agissant des conditions de la rupture du contrat au regard du droit belge, Monsieur Y... produit un certificat de coutume duquel il ressort que Madame De X...ayant une ancienneté inférieure à cinq ans, elle pouvait être licenciée par lettre recommandée moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, correspondant à trois mois de salaire et que par conséquent, en application du droit belge, son licenciement était régulier et dénué de tout abus ; que par ailleurs, il n'est pas contesté que les cotisations sociales ont été réglées par les employeurs en Espagne et en Belgique, de sorte que la décision entreprise sera confirmée et Madame De X...déboutée de l'ensemble des demandes formulées à ce titre, y compris la demande de régularisation des cotisations.

ALORS QUE Madame Z...de X...se prévalait à titre subsidiaire des dispositions de la loi espagnole relatives à une indemnité de rupture non soumise au délai de forclusion ; qu'en retenant, pour débouter la salariée de ce chef de demande, que « Mme X...ne peut sans se contredire, soutenir à la fois que le délai de jours pour saisir le juge espagnol, la prive en réalité de l'accès à ce juge et que s'agissant d'une demande indemnitaire et non d'une contestation de son licenciement, ce délai ne lui serait pas opposable », quand la salariée soutenait que dans l'hypothèse où le délai de

forclusion de 20 jours la priverait de facto de la possibilité de contester son licenciement, elle n'en pourrait pas moins solliciter le versement de l'indemnité de rupture de droit espagnol non liée à une contestation de son licenciement et non soumise au délai de forclusion de 20 jours, la Cour d'appel a dénaturé les conclusions d'appel de la salariée en violation de l'article 1134 du Code civil.