

# SÉNAT

PREMIERE SESSION ORDINAIRE DE 1980-1981

---

Annexe au procès-verbal de la séance du 7 octobre 1980.

## PROPOSITION DE LOI

*relative à la compétence des **Conseils de prud'hommes** en matière  
de conflits individuels du travail intéressant les Français  
établis hors de France,*

PRÉSENTÉE

Par MM. Charles de CUTTOLI, Jacques HABERT, Pierre CROZE,  
Paul d'ORNANO, Jean-Pierre CANTEGRIT, Frédéric WIRTH,

Sénateurs.

(Renvoyée à la Commission des Lois constitutionnelles, de Législation, du Suffrage universel, du Règlement et d'Administration générale, sous réserve de la constitution éventuelle d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le Règlement.)

## EXPOSE DES MOTIFS

Mesdames, Messieurs,

Les récents événements du Tchad et du Zaïre ont mis en lumière une lacune de notre législation en ce qui concerne la protection juridique des Français de l'étranger salariés. Le problème qui était posé était celui de la compétence des juridictions françaises pour connaître des conflits individuels de travail entre ces salariés et leurs employeurs français ou étrangers.

\*  
\* \*

Nos compatriotes ont cru pouvoir bénéficier de la protection des lois françaises en actionnant leurs employeurs devant les juridictions françaises, et notamment devant le conseil de prud'hommes de Paris. Il était demandé à ces juridictions de se prononcer sur divers aspects de l'exécution des contrats de travail : rupture du contrat, bénéfice des indemnités de licenciement ou de congédiement, indemnités de rapatriement, délai-congé, etc.

Par une décision remarquable de la première chambre civile du tribunal de grande instance de Paris, les prétentions des requérants ont été rejetées. Le tribunal s'est, en effet, déclaré incompétent en constatant la volonté commune, bien qu'implicite, des parties exprimée dans le contrat d'embauche, de soumettre les litiges éventuels aux juridictions étrangères.

Nos compatriotes ont vivement protesté contre cette interprétation qui les prive de la protection qu'ils étaient en droit d'attendre.

Cette jurisprudence n'est manifestement pas conforme aux exigences de l'équité ni de la sécurité juridique. Elle place les Français de l'étranger sous l'empire de législations étrangères souvent archaïques, parfois discriminatoires ou comportant des garanties très insuffisantes, d'un niveau très inférieur à celles qui leur sont offertes par la loi française.

Dans certains Etats en voie de développement, le droit en vigueur n'est que le produit de coutumes ancestrales ou de textes religieux qui n'offrent pas des garanties normales de justice telles qu'on les conçoit en Europe et, d'une manière générale, en Occident.

Il faut également tenir compte du fait que, dans certains Etats, la désorganisation des services judiciaires est telle, l'impossibilité d'obtenir l'exécution d'une décision tellement évidente qu'il n'est pas nécessaire d'insister sur les inconvénients de la jurisprudence précitée.

Cette question n'a pas simplement un intérêt purement théorique ou doctrinal. Elle a des incidences dans le domaine économique. Il est certain que beaucoup de nos compatriotes hésiteront à occuper un emploi à l'étranger s'ils doivent être privés de garanties réelles en cas de conflit de travail.

A cet égard, la France est en retrait par rapport à d'autres Etats occidentaux.

Il est donc capital de remédier à ces inconvénients non négligeables en révisant ce qui dans notre droit du travail entrave encore cette orientation des candidats français à un emploi à l'étranger.

\*  
\*\*

Le Code civil et le Code du travail ont prévu certaines garanties. Toutefois, ils n'en ont pas tiré toutes les conséquences car, laissées à la discrétion des parties, ces dispositions sont d'application facultative.

L'article 14 du Code civil prévoit, en effet, que « l'étranger, même non résident en France, pourra être traduit devant les tribunaux de France pour les obligations par lui contractées en pays étranger envers des Français ». Un salarié français peut donc assigner son employeur étranger devant la juridiction prud'homale française, en cas de litige portant sur le contrat de travail exécuté à l'étranger.

La question se pose alors de savoir si ce Français peut renoncer au bénéfice de l'article 14 du Code civil. Une attribution formelle de compétence à une juridiction étrangère dans le contrat de travail fait-elle perdre au salarié le droit qu'il puise dans l'article 14 du Code civil d'assigner son employeur devant la juridiction du travail française ?

La chambre sociale de la Cour de cassation (trois arrêts de principe du 18 octobre 1967 — et notamment la troisième espèce *Bécue c. Société des Mines de fer de Mauritanie*) a estimé qu'il n'était pas possible de renoncer dans ce cas au bénéfice de l'article 14 du Code civil par les motifs suivants : « La clause attributive de compétence juridictionnelle à un tribunal étranger, insérée dans un contrat de travail, est nulle par application des dispositions de l'article 81 du décret du 22 décembre 1958, lesquelles, destinées à protéger les salariés, sont d'ordre public et s'imposent aux tribunaux français quel que soit le domicile de l'employeur ».

L'article 81 du décret du 22 décembre 1958 est devenu l'article 121-3 du Code du travail.

La chambre sociale de la Cour de cassation a confirmé cette jurisprudence par deux arrêts (Soc. 6 octobre 1971 et Soc. 8 novembre 1973).

Dans le même temps, la première chambre civile de la Cour de cassation (première civ. 9 janvier 1968, *Viala c. Sté bank of Liberia*) puis une chambre mixte (ch. mixte, 28 juin 1974) adoptaient des solutions apparemment opposées à celles de la chambre sociale.

\*  
\*\*

Il est nécessaire de mettre un terme à ces contradictions dont les Français de l'étranger sont actuellement les victimes.

Nous vous proposons, en conséquence, de confirmer que les dispositions de l'article 14 du Code civil sont applicables aux conflits du travail intéressant les Français salariés établis hors de France.

Ces derniers pourront donc, en cas de conflit individuel de travail, assigner leurs employeurs français ou étrangers devant les conseils de prud'hommes français ou devant les tribunaux d'instance en tenant lieu.

Par ailleurs, pour protéger efficacement les droits de ces Français, toute convention préalable par laquelle ils renonceraient à se prévaloir de ce droit sera réputée non écrite. Il en sera ainsi tant des clauses expresses du contrat de travail attributives de compétence à des juridictions étrangères que des conventions particulières.

En outre, la compétence des tribunaux français ne serait pas exclusive mais facultative pour nos compatriotes. Ces derniers pourraient donc porter le litige devant des juridictions étrangères s'ils estimaient bénéficier devant ces tribunaux de garanties équivalentes, similaires ou même supérieures à celles dont ils bénéficient devant les tribunaux français compétents.

Les Français de l'étranger salariés qui assigneront leurs employeurs en France pourront obtenir l'exécution des décisions de justice obtenues en leur faveur :

— soit en France, si l'employeur y possède des biens ou s'il y réside même temporairement ;

— soit à l'étranger, en demandant aux tribunaux étrangers compétents l'exequatur de ces décisions, si l'ordre public local ne s'y oppose pas. L'obtention de l'exequatur devrait être facilitée dans les pays ayant conclu avec la France des conventions particulières pour l'exécution des décisions de justice.

\*  
\* \*

Tels sont, Mesdames, Messieurs, les motifs de la présente proposition de loi que nous vous demandons de bien vouloir adopter.

## PROPOSITION DE LOI

### Article premier.

Au chapitre VII du titre 1<sup>er</sup> du Livre V du Code du travail est inséré un article L. 517-1 nouveau rédigé comme suit :

« Art. L. 517-1. — Tout employeur pourra être cité devant les tribunaux français pour l'exécution des obligations par lui contractées envers un Français et relatives à l'emploi salarié que celui-ci occupe à l'étranger.

« Les dispositions du présent article sont applicables quels que soient la résidence et la nationalité de l'employeur ainsi que le lieu de conclusion du contrat de travail.

« Toute convention contraire est réputée non écrite ».

### Art. 2.

Sous réserve des accords amiables déjà intervenus, les dispositions de la présente loi sont applicables aux instances en cours.