

CRFPA 2026



CAP'BARREAU
Prépa CRFPA

FASCICULE DE COURS

DROIT SOCIAL

Droit social européen et international

C. Diaz

TABLE DES MATIERES

AVANT PROPOS.....	3
INTRODUCTION	3
LA RAISON D'ETRE : LE DETACHEMENT TRANSNATIONAL DE TRAVAILLEURS.....	4
PARTIE 1 - LA DETERMINATION DE LA LOI APPLICABLE AU CONTRAT DE TRAVAIL	5
CHAPITRE 1 : L'APPLICATION DE LA LOI D'AUTONOMIE.....	5
A) L'existence d'une loi d'autonomie choisie par les parties :	5
B) Le respect du principe de faveur :	5
C) L'exception des lois de police :	6
CHAPITRE 2 : A DEFAUT, LA DETERMINATION DE LA LOI OBJECTIVEMENT APPLICABLE	6
A) La loi du lieu d'exécution habituel du contrat :	6
B) La loi du pays d'établissement d'embauche :	7
C) La loi du pays avec lequel le contrat présente les liens les plus étroits :	7
PARTIE 2 - LA LOI APPLICABLE EN CAS DE DETACHEMENT DANS L'UNION EUROPEENNE ..	9
SECTION 1 : LA DEFINITION DU TRAVAILLEUR DETACHE	9
SECTION 2 : LES REGLES ENCADRANT LE DETACHEMENT DU SALARIE	10
A) La loi applicable au salarié détaché :	10
B) Les mécanismes de contrôle du détachement :	11
PARTIE 3 - LA DETERMINATION DU JUGE NATIONAL COMPETENT	12
CHAPITRE 1 : L'APPLICATION DES REGLES DE COMPETENCES JURIDICTIONNELLES DU REGLEMENT BRUXELLES 1 BIS.....	12
SECTION 1 : LES CLAUSES PARTICULIERES.....	12
A) Les clauses d'attribution de compétences :	12
B) Les clauses d'arbitrage :	13
SECTION 2 : LES REGLES CLASSIQUES DE DETERMINATION DE COMPETENCES.....	13
A) L'hypothèse de l'employeur demandeur à l'action :	13
B) L'hypothèse du salarié demandeur à l'action :	13
1. Lorsque l'employeur est domicilié dans un Etat membre :	13
2. Lorsque l'employeur n'est pas domicilié dans un Etat membre :	14
a) a. L'employeur a une succursale, une agence ou un établissement sur le territoire d'un Etat membre :	14
b) b. L'employeur ne dispose d'aucune entité matérielle sur le territoire d'un Etat membre :	14
3. Le cas du salarié mobile :	14
4. Le cas du salarié détaché :	15
CHAPITRE 2 : A DEFAUT, LE DROIT SOCIAL INTERNATIONAL ORDINAIRE	15

AVANT PROPOS

Thème très technique qui n'a encore jamais fait l'objet de questions dans le cadre de l'examen.

Le but est d'avoir une vision globale et synthétique de cette problématique, toujours utile.

Bonne lecture !

INTRODUCTION

LA RAISON D'ETRE : LE DETACHEMENT TRANSNATIONAL DE TRAVAILLEURS

Face à un contexte de mondialisation, le droit social international et européen (DSIE) a été construit afin de répondre à un nouveau besoin : élaborer un ensemble de règles à l'échelle transnationale, afin de réglementer ces nouvelles situations de travail qui se développent dans un contexte global.

Avant, seul le détachement de travailleurs prévoyait d'inscrire la relation de travail dans un contexte transnational.

3 préoccupations ont animé les Etats dans l'établissement de règles transnationales :

- Assurer un minimum de protection commune au travailleur mobile ;
- Etablir une législation commune relative aux migrations des travailleurs ;
- Eviter les distorsions de concurrence.

Le but du DSEI n'est donc pas d'harmoniser mais rapprocher les droits nationaux en fixant une base commune minimale qui serait respectée dans tous les Etats.

Ce socle commun est particulièrement développé au sein de l'Union Européenne depuis plusieurs décennies.

Le premier texte adopté à ce sujet : le Traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne (TFUE) dont la création date de 1957, substantiellement amendé en 1992 pour le volet social au travers du Traité de Maastricht.

En parallèle, la mobilité des travailleurs conduit parfois à s'interroger quant à la loi applicable au contrat de travail et les juridictions compétentes en cas de litige.

L'Union Européenne a, face à cette problématique, adopté divers règlements européens destinés à résoudre ces conflits de lois applicables (Partie 1) et de juridictions compétentes (Partie 3).

Le cas particulier du détachement a également appelé à une intervention communautaire afin de déterminer la loi applicable pour cette acception particulière d'exécution du contrat de travail (Partie 2).

PARTIE I

LA DETERMINATION DE LA LOI APPLICABLE AU CONTRAT DE TRAVAIL

Ce conflit de loi est encadré par le **Règlement Rome I** du 17 juin 2008 (593/2008).

Son applicabilité est conditionnée à 3 critères :

- **Ratione materiae** : il concerne les obligations contractuelles civiles et commerciales ;
- **Ratione temporis** : le contrat doit être conclu après le 17 décembre 2009 ;
- **Ratione loci** : le champ territorial couvre l'ensemble de l'UE à l'exception du Danemark.

La loi applicable peut avoir été choisie par les parties au contrat, qualifiée de loi d'autonomie (Chapitre 1). Ce n'est qu'à défaut de choix par les parties, que le RRI viendra déterminer la loi objectivement applicable au contrat de travail (Chapitre 2).

CHAPITRE 1 : L'APPLICATION DE LA LOI D'AUTONOMIE

Cette loi librement déterminée par les parties s'applique de facto en cas de conflit (A). Cette application reste conditionnée à l'application des règles impératives plus protectrices de la loi objectivement applicable (B) et aux éventuelles lois de police de l'Etat (C).

) L'existence d'une loi d'autonomie choisie par les parties :

En vertu du principe de la liberté contractuelle, les parties restent libres de choisir la loi applicable au contrat (**art. 3 du RRI**).

Cette possibilité de détermination autonome par les parties peut également résulter implicitement du contrat en raison de son contenu : langue choisie, devise de la rémunération, application d'un accord de participation, les règles de compétences juridictionnelles (point 12 de l'introduction du RRI) etc. Dans ce cas c'est le contenu qui permet, concrètement, de rattacher le contrat à une norme juridique nationale.

) Le respect du principe de faveur :

La possibilité offerte de choisir la loi applicable au contrat de travail ne doit pas avoir pour effet de priver le travailleur de la protection minimale assurée : « *le choix ne peut avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection des dispositions impératives auxquelles on ne peut déroger par accord* » (art. 8.1 du RRI).

C'est donc la loi la plus favorable au salarié qui trouvera à s'appliquer, l'objectif étant de permettre au travailleur mobile de bénéficier d'une protection minimale.

La Cour de cassation a indiqué la méthode d'appréciation du caractère plus protecteur d'une loi par rapport à une autre :

- ⇒ Positionnement du point de vue du salarié demandeur : le droit le plus favorable ne sera pas forcément le même pour tous les travailleurs ;
- ⇒ Comparaison des dispositions légales uniquement : exclusion donc des usages et des conventions collectives ;
- ⇒ Appréciation globale des dispositions de la loi ayant le même objet ou se rapportant à la même cause.

Cass. Soc., 12 novembre 2012, n° 99-45821 et n°99-45888, Institut culturel autrichien c/ Briand

) **L'exception des lois de police :**

Définie à l'article 9 du RRI, une loi de police « *est une disposition impérative dont le respect est jugé crucial par un pays pour la sauvegarde de ses intérêts publics, tels que son organisation politique, sociale ou économique, au point d'en exiger l'application à toute situation entrant dans son champ d'application, quelle que soit par ailleurs la loi applicable au contrat d'après le présent règlement* ».

Autrement dit, même dans l'hypothèse où la loi applicable au contrat est une loi étrangère, c'est cette loi particulière qui s'imposera toujours.

En droit du travail, **les lois de police sont les lois de l'ordre public absolu**, auxquelles il n'est pas possible de déroger, à savoir :

- **La législation relative au contrôle de l'application du droit du travail par l'administration du travail ;**
- **La législation relative aux relations collectives de travail ;**
- **La législation relative à la durée du travail ;**
- **Le SMIC ;**
- **La protection du travail des enfants ;**
- **La protection des femmes enceintes.**



Application extensive des lois de police : même si l'employeur n'a pas son siège social en France ou que les salariés travaillant en France ne soient rattachés à aucun établissement, l'employeur doit en tout état de cause appliquer les lois de police françaises.

CHAPITRE 2 : A DEFAUT, LA DETERMINATION DE LA LOI OBJECTIVEMENT APPLICABLE

Trois possibilités pour déterminer la loi nationale applicable au contrat de travail (art. 8.2 du RRI).

) **La loi du lieu d'exécution habituel du contrat :**

Cette loi s'applique lorsque le salarié est sédentaire ou pour celui qui est détaché seulement temporairement.

La notion de salarié détaché temporairement est précisée dans le considérant 36 du RRI : tel est le cas lorsque le travailleur est censé reprendre son travail dans le pays d'origine après l'accomplissement de ses tâches à l'étranger.

) La loi du pays d'établissement d'embauche :

Cette option concerne les travailleurs mobiles (**art. 8.3 du RRI**).

Mais de plus en plus, cette option tend à être supplantée par le critère du lieu où le salarié s'acquitte de l'essentiel de ses obligations, soit le lieu d'exécution habituel du travail (**CJUE 15 mars 2011, Koelzsch, C-29/10**).

La CJUE a ainsi précisé que **le critère du lieu d'accomplissement habituel du travail est prioritaire sur celui du lieu de conclusion du contrat de travail car plus favorable (CJUE, 15 décembre 2011, Jans Voogsgeerd, C-384/10)**.

En réalité, le critère du lieu d'embauche est uniquement applicable pour :

- Les travailleurs en haute mer au sein des plateformes pétrolières ;
- Le personnel naviguant aérien et maritime.

) La loi du pays avec lequel le contrat présente les liens les plus étroits :

Cette décision appartient au juge (**art. 8.4 du RRI**).

Il s'agit de l'application de la loi la plus adéquate compte tenu des liens entretenus avec le contrat de travail, peu important qu'elle est différente de la loi du lieu de l'établissement d'embauche ou du lieu d'exécution habituel du contrat de travail.

La charge de la preuve de l'existence de liens plus étroits incombe à celui qui prétend écarter la loi a priori applicable.



Cette loi s'appliquera même si elle apparaît moins avantageuse pour le salarié : le critère de faveur qui s'applique dans le cas d'une loi précisément définie par les parties, ne joue pas dans ce cas (**CJUE, 12 septembre 2013, Anton Schlecker, C-64/12**).

Si la question de la détermination de la loi applicable se pose à l'examen ?

1. Détermination de l'applicabilité du Règlement Rome I :

- compétence *ratione materiae* : seulement pour les obligations contractuelles civiles et commerciales, le contrat de travail est une obligation contractuelle civile ;
- compétence *ratione temporis* : le contrat de travail doit avoir été conclu après le 17 décembre 2009 ;
- compétence *ratione loci* : Union Européenne (sauf Danemark)

⇒ *Si oui, détermination de la loi applicable*

2. Détermination de la loi nationale applicable au contrat de travail :

Les principes de solution

- **En présence d'une loi d'autonomie : loi subjective**
- **principe**: application de la loi choisie (expressément ou tacitement) (art. 3 C° et Rt):
 - **Limite** : dispositions impératives plus protectrices de la loi objectivement applicable (art. 6-1 C° et art. 8-1 Rt)
=> Soc. 12/11/2002, n°99-45821, Institut culturel autrichien c/ Briand

- **A défaut de loi d'autonomie: loi objective**
- Loi du lieu d'exécution habituel du contrat même en cas de détachement temporaire dans un autre pays (art. 6-2a; **nouvelle formulation** art.8-2)
 - Salariés mobiles : loi du pays de l'établissement d'embauche (art. 6-2b et 8-3)
 - Loi du pays avec lequel le contrat présente les liens les plus étroits (art. 6-2 *in fine* et 8-4)

15

PARTIE II

LA LOI APPLICABLE EN CAS DE DETACHEMENT DANS L'UNION EUROPEENNE

Le détachement renvoie à l'hypothèse d'un salarié qui effectue une prestation de travail dans un Etat membre de l'UE de façon temporaire et pour une courte durée.

Il doit exister un contrat de travail entre cette entreprise et le salarié, leur relation de travail subsistant d'ailleurs pendant toute la période de détachement (art. L 1262-1 du Code du travail).

A la fin de la période de détachement, le salarié doit être réintégré dans son emploi, sans modification ni changement (Cass. Soc., 24 juin 2015, n°13-25522).

Deux directives sont venues encadrées ce mécanisme :

- La directive 96/71/CE du 16 décembre 1996, dite première directive détachement ;
- La directive 2014/67/UE du 15 mai 2014, dite deuxième directive détachement.



Ces directives ne s'appliquent que dans le cadre de détachement intra-communautaire.

3 situations de détachement (art. 1 de la directive de 1996) :
--

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">- soit pour le compte de l'employeur et sous sa direction, dans le cadre d'un contrat conclu entre celui-ci et un destinataire établi ou exerçant dans un Etat membre ;- soit entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe;- soit pour le compte de l'employeur sans qu'il existe un contrat entre celui-ci et un destinataire. |
|---|

SECTION 1 : LA DEFINITION DU TRAVAILLEUR DETACHE

L'article 2 de la première directive détachement définit le travailleur détaché comme : « *tout travailleur qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un Etat membre autre que l'Etat sur le territoire duquel il travaille habituellement* ».

Le Code du travail, quant à lui, donne la définition suivante du salarié détaché : « *tout salarié d'un employeur régulièrement établi et exerçant son activité hors de France et qui, travaillant habituellement pour le compte de celui-ci, exécute son travail à la demande de cet employeur pendant une durée limitée sur le territoire national* » (art. L1261-3 du Code du travail).

Le 4^{ème} considérant de la première directive détachement précise ce qu'il faut entendre par prestation de service : « *la prestation de service peut consister soit dans l'exécution de travaux par une entreprise, pour son compte et sous sa direction, dans le cadre d'un contrat conclu entre cette entreprise et le destinataire de la prestation de services, soit dans la mise à disposition de travailleurs en vue de leur utilisation par une entreprise, dans le cadre d'un marché public ou d'un marché privé* ».

SECTION 2 : LES REGLES ENCADRANT LE DETACHEMENT DU SALARIE

) La loi applicable au salarié détaché :

La loi applicable est celle du pays d'origine, pour autant l'Etat d'accueil a la faculté d'imposer le respect de certaines règles impératives ou « lois de police » (CJCE 27 mars 1990, *Rush Portuguesa*, n° C-113/89).

Ces lois de police se rapportent à des raisons d'intérêt général, non-discriminatoires et proportionnées de manière à ne pas entraver non plus le principe de la libre circulation (CJCE 23 novembre 1999, n° C-369/89, *Arblade*).

En outre, la loi applicable doit être plus protectrice pour les salariés détachés : une comparaison doit donc être opérée entre les lois du pays d'origine et celles du pays d'accueil (arrêt *Arblade*).

La directive donne une liste de matières, aussi appelées « **noyau dur** », devant être considérées comme des lois de police dont le respect peut être imposé par le pays d'accueil (**art. 3.1 de la directive de 1996**) :

- La durée maximale de travail et minimale de repos ;
- La durée minimale des congés payés annuels ;
- Le salaire minimum, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires ;
- Les conditions de mise à disposition des travailleurs ;
- Les règles relatives à la sécurité, la santé et l'hygiène au travail ;
- Les mesures protectrices des femmes enceintes, des enfants et des jeunes ;
- L'égalité de traitement entre hommes et femmes et les autres dispositions en matière de discrimination.

Cela est confirmé par le droit interne français, lequel précise que l'employeur effectuant des détachements est soumis aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité et établies en France, concernant les libertés individuelles et collectives, la durée du travail, le salaire minimum, les règles relatives à la sécurité, santé, hygiène etc. (art. L 1262-4 du Code du travail).

Etant précisé que **si les travailleurs jouissent déjà dans leur Etat d'origine de conditions de travail et d'emploi plus favorables que les dispositions du noyau dur de l'Etat d'accueil, ce dernier n'a pas à être respecté en cas de détachement** (CJUE, 18 décembre 2007, *Laval*, n° C-341/05).

Ces dispositions n'ont cependant vocation à s'appliquer qu'à deux conditions alternatives :

- Parce que la disposition est prévue par la loi, un règlement ou par l'administration : exclusion donc des usages, conventions collectives et autres documents atypiques de droit du travail ;
- Dans le secteur de la construction et du bâtiment : les dispositions doivent être fixées par des conventions collectives ou par des sentences arbitrales déclarées d'application générale (en droit français, il s'agit des conventions collectives étendues).

L'Etat d'accueil ne saurait imposer le respect de ces dispositions impératives si elles ne sont pas prévues par l'une de ces deux sources.

Ce qui peut poser problème notamment en matière de fixation de salaire minimum : en effet, de nombreux pays n'ont pas de salaire minimum légal à l'instar du SMIC français. Dans ce cas, le salaire minimum n'a pas vocation à s'appliquer aux travailleurs détachés, dans la mesure où il est déterminé par une autre source que celles prévues (arrêt Laval).

Les faits de l'arrêt Laval :

Il s'agissait d'une entreprise lettone qui avait gagné un marché en Suède, elle détache ses salariés et leur applique le droit du travail letton. Les syndicats souhaitaient que l'entreprise lettone adhère à la Convention collective suédoise afin que soit appliqués les salaires minima prévus conventionnellement. L'entreprise refuse et les syndicats décident alors de bloquer le chantier + mouvement de grève.

La Cour de justice donnera raison à la société lettone : les salaires minima suédois sont fixés par une convention collective dépourvue de portée générale et de ce fait, ils ne peuvent pas être imposés à l'entreprise lettone dans le cadre du détachement de ses salariés.



En outre, l'Etat d'accueil ne saurait non plus subordonner la réalisation d'une prestation de travail sur son territoire à l'observation de conditions de travail et d'emploi allant au-delà des règles impératives de protection minimale énumérées (arrêt Laval).

Pour autant il peut (simple possibilité) décider d'imposer aux entreprises nationales et aux entreprises d'autres Etats membres, des conditions de travail et d'emploi concernant des matières autres que celles composant le noyau dur, dans la mesure où il s'agit toujours de dispositions d'ordre public : c'est ce qui a été appelé le « **noyau dur facultatif** » (CJUE 19 juin 2008, C-319/06).

) Les mécanismes de contrôle du détachement :

Ces mécanismes sont détaillés par la deuxième directive détachement.

Le but est de lutter contre le phénomène consistant à s'établir dans un Etat à la législation sociale peu contraignante et de détacher les salariés dans d'autres Etats membres considérés comme plus protecteurs en matière sociale.

Cette directive impose aux entreprises qui détachent d'exercer une activité économique réelle dans l'Etat sur lequel elles s'établissent. Ainsi, seules les entreprises qui exercent une activité substantielle pourront se prévaloir de la directive détachement et procéder à ce dernier.

Fin de l'extrait

Droit social européen et international
Le fascicule complet compte 16 pages.