

Publié le 25 février 2022



Soulier Bunch, Cabinet d'avocats d'affaires basé à Paris et Lyon

[Lire cet article en ligne](#)

Contrat de travail de droit étranger exécuté et rompu en France : Comment gérer le conflit de lois ?

Par une décision du 8 décembre 2021, la Cour de Cassation confirme que lorsque les dispositions impératives de la loi française en matière de rupture du contrat de travail sont plus favorables, elles s'appliquent au contrat de travail de droit étranger exécuté en France.

Dans un arrêt du 27 novembre 2019, la Cour d'appel de Paris avait jugé qu'un salarié travaillant en France depuis 40 ans, sous contrat de travail de droit marocain, devait se voir appliquer le droit français s'agissant des dispositions relatives à la prise d'acte de la rupture et du calcul de ses indemnités de rupture.

Cette solution est confirmée par la Haute juridiction^[1], laquelle fait une stricte application de la Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles. Pour les contrats conclus après le 17 décembre 1980, le droit reste constant en la matière avec l'entrée en vigueur du Règlement Rome I du 17 juin 2008^[2]. La solution ainsi rendue en cassation a bien vocation à s'appliquer aux contrats internationaux actuellement en vigueur.

La Convention et le Règlement précités prévoient tous deux que « *le choix par les parties 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* », entendue comme « *la loi du pays où le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail, même s'il est détaché à titre temporaire dans un autre pays ou [...] la loi du pays où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur* ».

Ainsi, quand bien même l'employeur attribuerait au contrat de travail le droit applicable du lieu de son

établissement, ce choix ne saurait priver le salarié du bénéfice des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles du lieu d'exécution du contrat en matière de rupture du contrat lorsque celles-ci se révèlent être favorables.

Plus précisément, le salarié pourra faire requalifier en licenciement sans cause réelle et sérieuse la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail dans la mesure où il sera capable de démontrer l'existence d'un manquement suffisamment grave de son employeur pour empêcher la poursuite dudit contrat^[3].

En l'espèce, le droit marocain applicable au contrat de travail ne prévoyait que l'hypothèse de la démission ou du licenciement pour mettre un terme au contrat. Il limitait également la qualification de licenciement abusif à certaines fautes énumérées par le code du travail marocain telles que « *insulte grave, pratique de toute forme de violence ou d'agression dirigée contre le salarié, harcèlement sexuel, incitation à l'embauche...* ». Le droit marocain était donc moins favorable que le droit français puisqu'il ne permettait pas au salarié de rompre son contrat de travail via le recours à la prise d'acte.

Il en va de même pour le calcul des indemnités afférentes au licenciement qualifié sans cause réelle et sérieuse. L'employeur, faisant application du droit marocain, déduisait de l'assiette de calcul des indemnités des sommes prélevées sur le salaire de référence au titre de l'impôt sur le revenu marocain. Le droit français, quant à lui, prévoit que le salaire de référence doit être fixé sur la base du salaire brut moyen calculé sur trois mois, « *sans qu'il y ait lieu de réintégrer la somme correspondant à l'impôt sur le revenu prélevé par l'employeur directement comme les autres cotisations* », selon la Cour de cassation. Là encore, le régime des indemnités de licenciement prévu par le droit français doit trouver à s'appliquer, afin de ne pas priver le salarié des dispositions françaises plus favorables.

[1] Cass. soc., 8 déc. 2021, n° 20-11.738

[2] Règlement (CE) N° 593/2008

[3] Cour de cassation - Chambre sociale 25 juin 2003 / n° 01-42.335

Soulier Bunch est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d'informations, visitez soulierbunch.com.

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.

