

Version anonymisée

Traduction

C-218/20 - 1

Affaire C-218/20

Demande de décision préjudicielle

Date de dépôt :

27 mai 2020

Juridiction de renvoi :

Tribunalul Mureş (Roumanie)

Date de la décision de renvoi :

10 décembre 2019

Parties demandereses :

Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD

Partie défenderesse :

SC Samidani Trans SRL

[omissis]

TRIBUNALUL MUREŞ (tribunal de grande instance de Mureş, Roumanie)

SECȚIA CIVILĂ (chambre civile)

**ORDONNANCE EN MATIÈRE
CIVILE n° 1414/2019**

Audience publique du 10 décembre 2019

[omissis]

Au rôle figure le litige en droit du travail opposant le demandeur, **Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi** (syndicat des travailleurs du secteur des transports), ayant son siège à Târgu-Mureş, [omissis] *agissant au nom et pour le compte de son membre, TD*, [omissis] à la défenderesse, **SC Samidani Trans SRL**, ayant son siège à Suceava, [omissis] litige ayant pour objet la contestation d'une décision de sanction.

[omissis]

LA JURIDICTION DE CÉANS

se prononçant sur la demande de saisine de la Cour de justice de l'Union européenne,

après avoir examiné le dossier de l'affaire, constate ce qui suit :

1. Circonstances de l'affaire. Cadre procédural

TD, représenté par le syndicat, a conclu avec la défenderesse, SC Samidani Trans SRL, un contrat individuel de travail dans lequel il était mentionné : « Les dispositions du présent contrat individuel de travail sont complétées par les dispositions de la Legea nr. 53/2003-Codul muncii (loi n° 53/2003 portant code du travail) et par celles de la convention collective applicable au niveau d'établissement/branche [omissis] » [omissis] ; « Les conflits liés à la conclusion, à l'exécution, à la modification, à la suspension ou à la cessation du présent contrat individuel de travail sont tranchés par la juridiction matériellement et territorialement compétente, conformément à la loi ».

En ce qui concerne le lieu de travail dudit membre du syndicat, son contrat individuel de travail ne précisait pas où le travail allait être effectué.

Par action introduite devant le Tribunalul Mureş (tribunal de grande instance de Mureş), il a été demandé, notamment, que la défenderesse soit condamnée à payer au [demandeur] les droits salariaux qui lui sont dus en vertu du règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil, du 17 juin 2008, sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I) (JO 2008, L 177, p. 6), à savoir la différence entre le salaire effectivement perçu et le salaire minimal applicable en Italie* dans le secteur du transport routier, ainsi que les treizième et quatorzième salaires auxquels il aurait eu droit en vertu du règlement n° 593/2008, lu en combinaison avec la loi allemande sur le salaire minimal : Mindestlohngesetz - MiLoG, § 1 (2), montants qui seront réactualisés en fonction de l'indice d'inflation à la date de paiement, majorés des intérêts légaux à compter de la date d'échéance mensuelle de chaque montant ainsi calculé.

Il est indiqué dans la demande introductive d'instance que le [demandeur] a été employé par la société défenderesse comme chauffeur routier, accomplissant son travail sur le territoire de la Communauté [Or. 2] européenne ; plus précisément, toutes les missions avaient comme point de départ l'Allemagne, étaient accomplies (majoritairement) sur le territoire dudit pays, ainsi qu'en Autriche.

Par le mémoire en défense, la défenderesse, SC Samidani Trans SRL, fait valoir que les parties au contrat individuel de travail ont choisi comme loi applicable la

* Ndt : eu égard aux faits de l'affaire, la juridiction se référerait probablement à l'Allemagne.

loi roumaine et que, par conséquent, l'article 8 du règlement Rome [I] n'est pas applicable.

2. La demande de renvoi préjudiciel introduite par le syndicat demandeur au nom de son membre

[Le syndicat a] introduit une demande de saisine de la Cour de justice de l'Union européenne de trois questions portant sur l'interprétation des articles 8 et 3 du règlement n° 593/2008, une décision en ce sens étant utile au règlement de l'affaire pendante devant la juridiction de céans.

[omissis] [questions proposées par le demandeur, reformulées par la juridiction de renvoi dans le dispositif]

[omissis] [reprise d'aspects factuels déjà exposés au point 1]

À l'appui de sa demande, le [demandeur] fait valoir qu'il [a] démontré que, même si le contrat individuel de travail avait été enregistré en Roumanie, le pays où il avait accompli habituellement son travail pendant l'exécution du contrat était l'Allemagne, de sorte qu'il a droit au paiement du salaire minimal en Allemagne et non à celui de Roumanie, qui lui a été versé, en invoquant, en droit l'arrêt [du 15 mars 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151)].

En adaptant les critères énoncés à la présente affaire, il s'ensuit : a) que le lieu à partir duquel [le demandeur commençait] ses missions de transport et dans lequel [il recevait] les instructions est l'Allemagne ; b) que les outils de travail, en l'occurrence les camions/poids lourds, étaient stationnés sur le territoire de l'Allemagne ; c) que les lieux dans lesquels le transport était principalement effectué et les lieux de déchargement des marchandises se trouvaient en Allemagne ; d) que le lieu où [le demandeur rentrait] après les missions est situé en Allemagne.

Concrètement, le chauffeur membre du syndicat recevait les instructions/commandes par GPS, toutes les missions de transport qui lui ont été attribués ont été effectuées à partir de l'Allemagne, il était informé des conditions de travail au téléphone par le représentant de la défenderesse [omissis] et précise que le travail a habituellement été accompli sur le territoire de l'Allemagne.

3. L'avis de la partie adverse sur la recevabilité de la demande

[La défenderesse] a refusé de donner son avis, malgré le fait que la juridiction le lui avait demandé expressément.

4. Dispositions nationales applicables. Jurisprudence nationale pertinente

[Or. 3]

Conformément à l'article 111 de la loi n° 53/2003 portant code du travail : « Le temps de travail correspond à toute période durant laquelle le salarié est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux dispositions de son contrat de travail, de la convention collective applicable et/ou de la législation en vigueur ».

Aux termes de l'article 133 du code du travail : « La période de repos est toute période qui n'est pas du temps de travail ».

De même, conformément à l'article 1^{er}, sous b), de la Legea nr. 344/2006 [privind detaşarea salariaţilor în cadrul prestării de servicii transnaţionale] (loi n° 344/2006 sur le détachement des salariés dans le cadre d'une prestation de services transnationale), les dispositions de [cette] loi s'appliquent aux entreprises établies sur le territoire de la Roumanie qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale, détachent, sur le territoire d'un État membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse, des salariés avec lesquels elles ont établi des relations de travail, dans les conditions établies à son article 4, paragraphe 2.

[omissis]

[Article 4, paragraphe 2, de la loi n° 334/2006]

« La présente loi s'applique dans la mesure où les entreprises visées à l'article 1^{er}, sous b), prennent l'une des mesures suivantes à caractère transnational :

a) le détachement d'un salarié à partir du territoire de la Roumanie, pour le compte de l'entreprise et sous la direction de celle-ci, dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise qui effectue le détachement et le bénéficiaire de la prestation de services qui exerce son activité sur le territoire d'un État membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou sur le territoire de la Confédération suisse, s'il existe une relation de travail, pendant la période de détachement, entre le salarié et l'entreprise qui effectue le détachement ;

b) le détachement d'un salarié à partir du territoire de la Roumanie auprès d'un établissement ou d'une entreprise appartenant au groupe d'entreprises, situé sur le territoire d'un État membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse, s'il existe une relation de travail, pendant la période de détachement, entre le salarié et l'entreprise qui effectue le détachement ;

c) la mise à disposition d'un salarié, par une entreprise de travail intérimaire, auprès d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire

d'un État membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou sur le territoire de la Confédération suisse, s'il existe une relation de travail, pendant la période de détachement, entre le salarié et l'entreprise de travail intérimaire. » [omissis]

[omissis] **[Or. 4]** [omissis]

Enfin, [nous citons] l'article 7 bis de la loi n° 344/2006 : « Le personnel des employeurs établis sur le territoire de la Roumanie, qui effectue des opérations de transport international, étant envoyé à travailler pour une durée limitée sur le territoire d'un État membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou sur le territoire de la Confédération suisse, et qui ne relève pas des situations visées à l'article 4, paragraphe 2, est soumis aux dispositions de l'article 43 de la loi n° 53/2003 portant code du travail, republiée, telle que modifiée et complétée ultérieurement, et bénéficie des droits prévus à l'article 44, paragraphe 2, du même acte normatif. »

Conformément à la [section] N, intitulée « Dispositions finales », de l'annexe 1 de l'Ordinul Ministrului Muncii și Protecției Sociale nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă (arrêté du ministre du Travail et de la Sécurité sociale n° 64/2003 approuvant le modèle-cadre du contrat individuel de travail), lue en combinaison avec l'article 2, paragraphe 1, dudit arrêté, tous les contrats individuels de travail conclus en Roumanie doivent obligatoirement contenir la clause suivante : « Les dispositions du présent contrat individuel de travail sont complétées par les dispositions de la loi n° 53/2003 portant code du travail ».

En ce qui concerne la pratique judiciaire, nous rappelons le jugement civil n° 1488 du 18 décembre 2018 du Tribunalul Mureș (tribunal de grande instance de Mureș) [omissis], rejetant une action introduite par un demandeur visant à obtenir la condamnation de la société employeur au paiement des différences de droits salariaux entre le salaire minimal [en] Autriche dans le secteur du transport routier, auquel il aurait eu droit en vertu du règlement n° 593/2008, et le salaire effectivement perçu.

Dans les motifs du recours, il était indiqué que [le demandeur] avait été employé par la société défenderesse, du 9 mars au 9 septembre 2016, comme chauffeur de camion en trafic international, en vertu [de son] contrat individuel de travail [omissis]. Pendant cette période, il avait effectué exclusivement des courses externes, en percevant un salaire brut mensuel de 1 113 lei roumains (RON). Il soutenait que le pays dans lequel il avait accompli habituellement son travail était l'Autriche.

Dans la motivation de cette solution, la juridiction a retenu :

« [omissis] **[Or. 5]** [omissis]

En l'espèce, il ressort sans aucun doute du contrat individuel de travail que les parties ont choisi que celui-ci soit régi par la loi roumaine, ainsi qu'il ressort de l'article N de l'acte en question, aux termes duquel "les stipulations du présent contrat individuel de travail sont complétées par les dispositions de la loi n° 53/2003 portant code du travail et par celles de la convention collective applicable conclue au niveau de l'employeur, du groupe d'employeurs, de la branche ou au niveau national [omissis]["]].

Nous tenons compte également de la clause de mobilité prévue au point D du contrat individuel de travail [selon laquelle], à défaut d'un lieu de travail fixe, le salarié accomplira son travail de la manière suivante : conformément à la clause de mobilité [omissis], étant donné que le lieu de travail principal est au siège social de l'employeur situé dans la ville de Pitești [omissis] et [omissis] eu égard à la spécificité du travail et du poste de chauffeur de camion en trafic international, les parties entendent que le salarié n'exécute pas ses obligations de service sur un lieu de travail stable et que les déplacements ont un caractère permanent.

[omissis] [I] a été mentionné que, pendant toute la durée des déplacements, le salarié allait bénéficier, outre le salaire fixé au point J, d'une indemnité journalière, comprise entre le niveau minimum et le niveau maximal déductible fiscalement en vertu de la législation en vigueur.

Nous tenons également compte du fait que les parties au contrat individuel de travail ont entendu fixer le salaire en lei roumains et non le salaire minimal en Autriche, en euros.

[omissis]

Le demandeur n'a pas apporté suffisamment de preuves à l'appui de son allégation selon laquelle les instructions relatives à ses missions étaient reçues depuis l'Autriche [omissis].

Le fait que les outils de travail (camions) étaient stationnés dans l'établissement d'Autriche, que le lieu où le demandeur rentrait après ses missions était en Autriche, que le pays dans lequel il a accompli habituellement son travail en exécution du contrat était l'Autriche, ne suffit pas pour contredire le point de vue selon lequel la loi choisie par les parties pour régir le contrat individuel de travail est la loi roumaine et que [le demandeur] a effectué temporairement en Autriche, conformément aux ordres de l'employeur, des travaux ou des tâches correspondant à ses attributions de service.

En conclusion, [il] n'avait pas le droit, pour la période litigieuse, de percevoir le salaire minimal en Autriche dans le secteur du transport routier ».

Le jugement rendu en première instance a été confirmé par la juridiction supérieure [omissis].

[omissis] **[Or. 6]** [omissis]

[omissis] **[Or. 7]** [omissis]

5. Dispositions pertinentes du droit de l'Union

La juridiction de céans considère comme pertinentes en l'espèce les articles 3 et 8 du règlement n° 593/2008, qui disposent :

« Article 3

Liberté de choix

1. Le contrat est régi par la loi choisie par les parties. Le choix est exprès ou résulte de façon certaine des dispositions du contrat ou des circonstances de la cause. Par ce choix, les parties peuvent désigner la loi applicable à la totalité ou à une partie seulement de leur contrat.

2. Les parties peuvent convenir, à tout moment, de faire régir le contrat par une loi autre que celle qui le régissait auparavant soit en vertu d'un choix antérieur selon le présent article, soit en vertu d'autres dispositions du présent règlement. Toute modification quant à la détermination de la loi applicable, intervenue postérieurement à la conclusion du contrat, n'affecte pas la validité formelle du contrat au sens de l'article 11 et ne porte pas atteinte aux droits des tiers.

3. Lorsque tous les autres éléments de la situation sont localisés, au moment de ce choix, dans un pays autre que celui dont la loi est choisie, le choix des parties ne porte pas atteinte à l'application des dispositions auxquelles la loi de cet autre pays ne permet pas de déroger par accord.

4. Lorsque tous les autres éléments de la situation sont localisés, au moment de ce choix, dans un ou plusieurs États membres, le choix par les parties d'une autre loi applicable que celle d'un État membre ne porte pas atteinte, le cas échéant, à l'application **[Or. 8]** des dispositions du droit communautaire auxquelles il n'est pas permis de déroger par accord, et telles que mises en œuvre par l'État membre du for.

5. L'existence et la validité du consentement des parties quant au choix de la loi applicable sont régies par les dispositions établies aux articles 10, 11 et 13. »

« Article 8

Contrats individuels de travail

1. Le contrat individuel de travail est régi par la loi choisie par les parties conformément à l'article 3. Ce choix ne peut toutefois avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi qui, à défaut de choix, aurait été applicable selon les paragraphes 2, 3 et 4 du présent article.

2. À défaut de choix exercé par les parties, le contrat individuel de travail est régi par la loi du pays dans lequel ou, à défaut, à partir duquel le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail. Le pays dans lequel le travail est habituellement accompli n'est pas réputé changer lorsque le travailleur accomplit son travail de façon temporaire dans un autre pays.

3. Si la loi applicable ne peut être déterminée sur la base du paragraphe 2, le contrat est régi par la loi du pays dans lequel est situé l'établissement qui a embauché le travailleur.

4. S'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat présente des liens plus étroits avec un autre pays que celui visé au paragraphe 2 ou 3, la loi de cet autre pays s'applique. »

6. Motifs qui ont conduit la juridiction de céans à présenter une demande de décision préjudicielle

Étant donné qu'il ressort [du contrat individuel] de travail que la loi applicable à [ce contrat] aurait été choisie, il est pertinent pour le règlement de la présente affaire d'établir si le choix de la loi applicable au contrat par les parties au litige écarte l'application de l'article 8 du règlement n° 593/2008.

[omissis]

En ce qui concerne l'interprétation de l'article 8, paragraphe 1, du règlement n° 593/2008, la juridiction de céans estime qu'une telle clarification apparaît d'autant plus nécessaire que, aux termes de l'article 8, paragraphe 4, « [s]'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat présente des liens plus étroits avec un autre pays que celui visé au paragraphe 2 ou 3, la loi de cet autre pays s'applique ».

Ainsi, par la première question, nous demandons, en substance, si l'article 8, paragraphe 1, du règlement n° 593/2008 doit être interprété en ce sens que, dans l'hypothèse où un employé accomplit habituellement le travail faisant l'objet du contrat de travail dans un pays autre que celui dont la loi a été expressément choisie par les parties, le juge national peut écarter, sur le fondement de la dernière phrase de cette disposition, la loi choisie par les parties lorsqu'il ressort de l'ensemble des circonstances qu'il existe un lien plus étroit entre ledit contrat et un autre pays.

Il convient de déterminer, en outre, si le choix de la loi applicable au contrat par les parties au litige peut priver [le demandeur] des droits que [lui] garantit la loi du pays sur le territoire duquel [il a] [habituellement] accompli [son] travail.

En d'autres termes, la juridiction de céans estime que, pour une juste identification de la règle de conflit de lois applicable à l'affaire, il est nécessaire de clarifier la notion de « dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la

loi qui, à défaut de choix, aurait été applicable », afin d'établir si le salaire minimal applicable dans le pays où le salarié a accompli habituellement son travail constitue un droit auquel il ne saurait être dérogé. **[Or. 9]**

Si l'article 8, paragraphe 1, seconde phrase, du règlement n° 593/2008 était interprété en ce sens que le salaire minimal national dans le pays où le salarié a accompli habituellement son travail ne relève pas de la notion de « dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi qui, à défaut de choix, aurait été applicable », cela signifierait que le salarié bénéficierait [du] salaire minimal national du pays dont la loi a été expressément choisie par les parties, même si le salaire minimal conformément à la loi du pays avec lequel le contrat a un lien plus étroit serait [supérieur], de sorte que le salarié subirait un préjudice à cet égard.

En outre, dans l'hypothèse [où la notion de] « dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi qui, à défaut de choix, aurait été applicable », contenue à l'article 8, paragraphe 1, seconde phrase, du règlement n° 593/2008, peut être interprétée comme incluant le salaire minimal applicable dans le pays où le salarié a accompli habituellement son travail, [cela] reviendrait à soumettre ledit contrat à deux lois différentes, à savoir la loi expressément choisie et celle qui comprend les « dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi qui, à défaut de choix, aurait été applicable ».

Ainsi, par la deuxième question, nous demandons si le salaire minimal applicable dans le pays où le salarié a accompli habituellement son travail constitue un droit qui relève des « dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi qui, à défaut de choix, aurait été applicable », au sens de l'article 8, paragraphe 1, seconde phrase, du règlement n° 593/2008.

Enfin, en ce qui concerne la troisième question, il convient d'éclaircir si, dans l'hypothèse où l'employeur utilise un contrat individuel de travail standard pré-formulé par un acte normatif interne, dans lequel doit *obligatoirement* être insérée la clause selon laquelle le contrat est soumis aux dispositions du code du travail roumain, cela revient à choisir la loi roumaine.

Si une telle réglementation et pratique interne nationale était contraire à l'article 3 du règlement n° 593/2008, le juge pourrait écarter de la procédure ladite clause obligatoire relative au choix de la loi.

Au vu de ce qui précède, nous saisissons la Cour de justice de l'Union européenne d'une demande de décision préjudicielle [omissis] [questions reprises dans le dispositif].

[omissis] **[Or. 10]**

PAR CES MOTIFS

AU NOM DE LA LOI

DÉCIDE :

Saisit la Cour de justice de l'Union européenne d'une demande de décision préjudicielle portant sur les questions suivantes, qui concernent l'interprétation des articles 8 et 3 du règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil, du 17 juin 2008, sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I) :

1) Interprétation de l'article 8 du règlement n° 593/2008 [:] le choix de la loi applicable au contrat individuel de travail écarte-t-il l'application de la loi du pays dans lequel le salarié a accompli habituellement son travail ou l'existence d'un choix de la loi applicable écarte-t-elle l'application de l'article 8, paragraphe 1, seconde phrase, dudit règlement ?

2) Interprétation de l'article 8 du règlement n° 593/2008 : le salaire minimal applicable dans le pays où le salarié a accompli habituellement son travail constitue-t-il un droit qui relève des « dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi qui, à défaut de choix, aurait été applicable », au sens de l'article 8, paragraphe 1, seconde phrase, dudit règlement ?

3) Interprétation de l'article 3 du règlement n° 593/2008 : l'indication dans le contrat individuel de travail des dispositions du code du travail roumain revient-elle à choisir la loi roumaine, alors qu'il est notoire en Roumanie que l'employeur préétablit le contenu du contrat individuel de travail ?

[omissis] [procédure et signatures]