

Version anonymisée

Traduction

C-280/20 - 1

Affaire C-280/20

Demande de décision préjudicielle

Date de dépôt :

25 juin 2020

Juridiction de renvoi :

Sofiiski rayonen sad (Bulgarie)

Date de la décision de renvoi :

27 mai 2020

Partie requérante :

ZN

Partie défenderesse :

Generalno konsulstvo na Republika Balgaria v grad Valencia,
Kralstvo Ispania

ORDONNANCE

[omissis]

Sofia, le 27 mai 2020

Le SOFIISKI RAYONEN SAD (tribunal d'arrondissement de Sofia, Bulgarie)
[omissis]

[omissis] prend en considération les éléments suivants afin de se prononcer :

- 1 La procédure est celle visée à l'article 267, premier alinéa, TFUE.
- 2 Le recours a été formé par une personne affirmant être un travailleur et est dirigé contre le consulat bulgare à Valence (Espagne). Le différend porte sur la question de savoir si les litiges entre les citoyens d'un État membre et un service consulaire

de ce même État membre situé dans l'Union européenne sont soumis aux dispositions du règlement (UE) n° 1215/2012 concernant la compétence judiciaire internationale.

1. PARTIES AU LITIGE

3 1.1 Partie requérante :

4 ZN, ressortissante bulgare ayant son adresse à Sofia

5 [omissis]

6 Partie défenderesse :

7 Le Consulat général de la République de Bulgarie à Valence, Royaume
d'Espagne.

8 [omissis]

2. DEMANDES DES PARTIES

9 La requérante demande que lui soit payée une indemnité pour congé annuel non payé, due en vertu de la législation du travail de la République de Bulgarie ; elle affirme que pour la période allant du 2 janvier 2013 au 31 décembre 2016 (quatre ans), elle n'a pas bénéficié de congés payés annuels d'un total de 120 jours calendaires (à raison de 30 jours par an).

10 Dans la mesure où son travail au consulat général à Valence était régi par un contrat relevant du droit civil général et non d'un contrat expressément qualifié de contrat de travail, la requérante demande aussi qu'il soit constaté par jugement qu'elle a en réalité travaillé en vertu d'un contrat du travail. Elle affirme avoir un intérêt à la constatation de ce fait, en vertu de la règle générale du droit procédural bulgare selon laquelle toute personne peut faire constater l'existence d'une relation juridique lorsque cela est dans son intérêt.

3. LE DROIT NATIONAL

11 **3.1 Le code du travail** (kodeks na truda,) (abrégié « KT » [omissis])

Objet et finalité

12 **Article 1^{er}** : « (1) Le présent code régit les relations de travail entre les travailleurs et l'employeur, ainsi que les autres relations directement liées à celles-ci.

13 (2) Les relations existant à l'occasion de la fourniture d'une force de travail ne peuvent être régies que sous la forme d'une relation de travail. »

Congé annuel payé de base et congé annuel majoré

- 14 **Article 155 :** « (1) [omissis] Tout travailleur a droit à des congés annuels payés.
- 15 (2) [omissis] Lorsqu'il occupe un emploi pour la première fois, le travailleur peut utiliser son congé annuel payé dès lors qu'il a au moins huit mois d'ancienneté.
- 16 (3) [omissis] Lorsque la relation de travail est rompue avant qu'une ancienneté de huit mois n'ait été atteinte, le travailleur a droit à une indemnité au titre du congé annuel payé non pris, laquelle est calculée conformément à l'article 224, paragraphe 1.
- 17 (4) [omissis] Le congé annuel payé de base ne peut être inférieur à vingt jours ouvrables.
- 18 (5) [omissis] Certaines catégories de travailleurs ont droit, en fonction du caractère particulier de leur travail, à un congé payé majoré dans lequel est inclus le congé visé au paragraphe 4. Ces catégories de travailleurs et le nombre minimal de jours de ce congé payé sont fixés par le Conseil des ministres. »

Paiement

- 19 **Article 177 :** « (1) [omissis] Au titre de la période de congé payé, l'employeur verse au travailleur une rémunération calculée sur la base du salaire brut quotidien moyen perçu au cours du dernier mois civil qui précède la prise du congé et au cours duquel le travailleur a travaillé au moins 10 jours ouvrables.
- 20 (2) [omissis] En l'absence d'un mois au cours duquel le travailleur a travaillé au moins 10 jours ouvrables pour le même employeur, la rémunération visée au paragraphe 1 est déterminée sur la base de la rémunération de base et des primes prévues à titre permanent par le contrat de travail. » **[Or. 3]**

Interdiction de compensation par un paiement en espèces

- 21 **Article 178 :** « Il est interdit de remplacer le congé annuel payé par un paiement en espèces, sauf en cas de rupture de la relation de travail. »

Indemnités pour congés annuels payés non pris

- 22 **Article 224 :** « (1) ([omissis] déclarée anticonstitutionnelle pour sa partie libellée « pour l'année civile en cours, au prorata de la période reconnue comme durée de service, ainsi que pour les congés non pris et reportés conformément à l'article 176 ») En cas de rupture de la relation de travail, le travailleur a droit à une indemnité pécuniaire pour les congés annuels payés non pris de l'année civile en cours, au prorata de la période reconnue comme durée de service, ainsi que pour les congés non pris et reportés conformément à l'article 176 lesquels ne sont pas prescrits.

- 23 (2) [omissis] L'indemnité visée au paragraphe précédent est calculée conformément à l'article 177, à compter du jour où la relation de travail prend fin. »

Définition

- 24 Article 357 : « (1) [omissis] Les litiges de droit du travail sont ceux opposant le travailleur à l'employeur et portant sur la naissance, l'existence, l'exécution et la cessation des relations de travail, ainsi que les litiges relatifs à l'exécution des conventions collectives et à la constatation de l'ancienneté. »

Compétence de juridiction pour les litiges de droit du travail de travailleurs bulgares à l'étranger

- 25 **Article 362** : « [omissis] Les litiges de droit du travail entre des travailleurs de nationalité bulgare travaillant à l'étranger et des employeurs bulgares à l'étranger relèvent de la compétence du tribunal correspondant de Sofia et, lorsque le travailleur est la partie défenderesse, du tribunal du ressort de son lieu de résidence dans le pays. »

Précisions sur certaines notions

- 26 § 1. « Au sens du présent code :
- 27 1. [omissis] On entend par « employeur » toute personne physique, personne morale ou entité dépendant de celle-ci, ainsi que toute autre entité autonome sur le plan organisationnel et économique (entreprise, institution, organisation, coopérative, exploitation, établissement, ménage, société et autres), qui, de manière indépendante, engage des salariés par un contrat de travail, et cela également lorsqu'il s'agit de travail à domicile, de télétravail ou de l'envoi en vue de l'exécution d'une tâche auprès d'une autre entreprise. »
- 28 **3.2 Le code bulgare de procédure civile** (grazhdanski protsesualen kodeks, abrégé « GPK ») [omissis] **[Or. 4]**

Types de recours

- 29 **Article 124** : « (1) Chacun peut former un recours tendant au rétablissement de son droit, lorsque ce dernier est violé, ou pour faire constater l'existence ou l'inexistence d'une relation juridique ou d'un droit, lorsque cela est dans son intérêt. »
- 30 **3.3 La loi sur le service diplomatique** (zakon za diplomateskata sluzhba) [omissis]

Représentation à l'étranger – ouverture et fermeture

- 31 **Article 21** : « (1) [omissis] La représentation diplomatique de la République de Bulgarie est une structure territoriale du ministère des Affaires étrangères qui

assure l'activité diplomatique et/ou consulaire dans un autre pays ou à l'égard d'organisations gouvernementales internationales.

- 32 (2) Les représentations à l'étranger sont :
- 33 1. les ambassades ;
- 34 2. les représentations permanentes et délégations permanentes auprès des organisations gouvernementales internationales ;
- 35 3. les consulats généraux, consulats, vice-consulats et agences consulaires ;
- 36 4. les bureaux diplomatiques et bureaux de liaison ;
- 37 5. les missions spéciales au sens de la Convention sur les missions spéciales, adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 8 décembre 1969 [omissis].
- 38 (3) L'ouverture des représentations à l'étranger, le choix de leur type et leur fermeture sont effectués par le Conseil des ministres, sur proposition du ministre des Affaires étrangères. »

Structure et composition

- 39 Article 22 : « (1) La représentation à l'étranger est composée du chef de mission, du personnel diplomatique, du personnel administratif et technique et du personnel de service, au sens de la Convention de Vienne sur les relations diplomatiques adoptée le 18 avril 1961 à Vienne, de la Convention de Vienne sur les relations consulaires adoptée à Vienne le 24 avril 1963 [omissis] et de la Convention sur les missions spéciales.
- 40 (2) Des services peuvent être établis au sein de la représentation à l'étranger, en fonction de son type, de ses fonctions et de sa composition. »

4. LES FAITS DU LITIGE

- 41 Dans la mesure où la procédure vise à vérifier la compétence internationale du tribunal de céans et où celle-ci dépend de ce qu'exposent parties, les allégations et demandes formulées dans la requête et dans le mémoire en réponse sont les suivantes.
- 42 Le 30 avril 2019, la requérante ZN, de nationalité bulgare, a présenté – dans le respect des conditions requises pour une jonction subjective d'actions en justice – deux recours contre le consulat général de la République de Bulgarie à Valence, Espagne (ci-après : le « consulat général »).
- 43 La requérante soutient que dans la période allant du 2 janvier 2013 au 29 juin 2017, elle a conclu avec le [Or. 5] consulat général des contrats de prestation de

services de travail individuel lié à la réception de documents dans des dossiers ouverts au consulat par des ressortissants bulgares, ainsi qu'à la gestion de ces dossiers. La requérante affirme qu'en vertu de la loi sur le service diplomatique (zakon za diplomatskadata sluzhba), les représentations de la République de Bulgarie ne peuvent pas employer des personnes pour qu'elles fournissent des services ou exercent des activités, s'il ne s'agit pas de contrats de travail. Il a été argumenté [par la requérante] que les contrats satisfaisaient aux exigences du droit bulgare concernant le contenu de doit avoir un contrat de travail.

- 44 Dans la requête et les mémoires complémentaires des 12 juin 2019 et 25 juillet 2019, il est en outre affirmé que pour la période de quatre ans précitée (de 2013 à 2016 compris), la requérante n'a pas reçu d'indemnité pour les congés annuels non pris, alors même que la relation dans laquelle elle se trouvait aurait dû être qualifiée de relation de travail et qu'en vertu d'un contrat de travail, tout travailleur a droit à un congé ou, lors de son départ, à une indemnité pour congé non pris.
- 45 Sur la base de ce qu'elle allègue, la requérante demande que la relation entre elle et le consulat général soit qualifiée de relation de travail et que le consulat soit condamné à lui verser la somme de 3 000 euros à titre d'indemnité pour le congé annuel non pris au cours de la période précitée de quatre ans.
- 46 Dans les contrats conclus entre la requérante et le consulat général, qui ont été joints en annexe à la requête, il est expressément stipulé que pour toute question non réglée par lesdits contrats, c'est la législation bulgare qui s'applique.
- 47 En réponse à la requête, le défendeur a objecté que l'affaire ne doit pas être examinée par le tribunal bulgare, mais par le tribunal du lieu de travail de la requérante, c'est-à-dire par les juridictions du Royaume d'Espagne.

5. LE LIEN AVEC LE DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE ET LA NÉCESSITÉ D'UNE INTERPRÉTATION

- 48 Le tribunal de céans a été saisi d'un litige qui, au regard du droit bulgare, doit être qualifié de litige individuel de droit du travail. La législation bulgare prévoit expressément que s'agissant de contrats conclus entre un employeur bulgare à l'étranger et un travailleur de nationalité bulgare, ce sont les juridictions bulgares qui sont compétentes (article 362 du code du travail).
- 49 En matière de détermination de la compétence juridictionnelle dans les litiges civils, y compris les litiges de droit du travail, l'Union européenne a adopté le règlement (UE) n° 1215/2012 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (ci-après le « règlement » ou le « règlement Bruxelles I bis »). Aux termes de son article 1^{er}, ce règlement s'applique en matière civile et commerciale devant les juridictions de l'Union, à l'exception des litiges expressément exclus de son domaine d'application par l'article 1^{er}, paragraphe 2. Le règlement Bruxelles I bis

ne [Or. 6] prévoit aucune exception en ce qui concerne les litiges auxquels les représentations diplomatiques ou consulaires sont parties. En vertu de l'article 5, paragraphe 1, du règlement, les personnes domiciliées sur le territoire d'un État membre ne peuvent être attirées que devant les juridictions de leur État membre de résidence, sous réserve des règles de compétence spéciales prévues par le règlement.

- 50 Par ailleurs, il est indiqué au considérant 3 du règlement Bruxelles I bis que ce dernier est adopté afin que l'Union « [adopte] des mesures relevant du domaine de la coopération judiciaire dans les matières civiles ayant une incidence transfrontière ». En l'espèce, une telle incidence transfrontière n'est pas constatée ; bien au contraire, le litige oppose un travailleur bulgare et un employeur bulgare, et le rattachement à la Bulgarie est étroit et la requérante souhaite manifestement que son recours soit examiné par un tribunal bulgare. Dans le même temps, le défendeur est une subdivision d'un organe étatique bulgare laquelle est établie sur le territoire d'un autre État membre, mais son activité a pour vocation exclusive de servir les citoyens de la République de Bulgarie.
- 51 Au vu de ce qui précède, le tribunal de céans met en doute le fait qu'il puisse s'agir d'une situation d'un litige « ayant une incidence transfrontière » et considère que le règlement doit être interprété en ce sens qu'il ne s'applique pas aux litiges opposant les citoyens d'un État membre et ses représentations consulaires à l'étranger, même si cette exclusion n'est pas expressément prévue [dans le règlement]. Est donc nécessaire une interprétation des dispositions du règlement et le tribunal de céans juge opportun de poser la question suivante.

6. *QUESTION*

- 52 Convient-il d'interpréter l'article 5, paragraphe 1, du règlement (UE) n° 1215/2012, lu en combinaison avec son considérant 3, en ce sens que ledit règlement est applicable pour la détermination de la compétence internationale d'un tribunal d'un État membre sur un litige opposant un travailleur de cet État et un service consulaire du même État situé sur le territoire d'un autre État membre ? Ou bien convient-il d'interpréter ces mêmes dispositions en ce sens qu'un tel litige doit être tranché conformément aux règles nationales de compétence de l'État de nationalité commune des parties ?
- 53 [omissis] conformément à l'article 267, premier alinéa, TFUE, le Sofiiski rayonen sad (tribunal d'arrondissement de Sofia) [omissis]

ORDONNE :

- 54 **SURSOIT** à statuer [omissis]
- 55 **ADRESSE** à la Cour de justice la question suivante concernant l'interprétation du droit de l'Union :

- 56 « Convient-il d'interpréter l'article 5, paragraphe 1, du règlement (UE) n° 1215/2012, lu en combinaison avec son considérant 3, en ce sens que ledit règlement est applicable pour la détermination de la compétence internationale d'un tribunal d'un État membre [Or. 7] sur un litige opposant un travailleur de cet État et un service consulaire du même État situé sur le territoire d'un autre État membre ? Ou bien convient-il d'interpréter ces mêmes dispositions en ce sens qu'un tel litige doit être tranché conformément aux règles nationales de compétence de l'État de nationalité commune des parties ? »

[omissis]

DOCUMENT DE TRAVAIL