

Version anonymisée

Traduction

C-804/19 – 1

Affaire C-804/19

Demande de décision préjudicielle

Date de dépôt :

31 octobre 2019

Juridiction de renvoi :

Landesgericht Salzburg (Autriche)

Date de la décision de renvoi :

23 octobre 2019

Demanderesse :

BU

Défenderesse :

Markt24 GmbH

[OMISSIS]

RÉPUBLIQUE D'AUTRICHE

LANDESGERICHT SALZBURG

[OMISSIS]

(TRIBUNAL RÉGIONAL DE SALZBOURG, AUTRICHE)

STATUANT EN MATIÈRE SOCIALE

[OMISSIS]

[OMISSIS]

ORDONNANCE

DANS L'AFFAIRE

Demanderesse

[OMISSIS]

FR

BU [OMISSIS]

[OMISSIS]

[Autriche]

[OMISSIS] [OMISSIS]

Défenderesse [OMISSIS]

Markt24 GmbH [OMISSIS]

[OMISSIS]

D-85716 Unterschleißheim [OMISSIS]

Allemagne [OMISSIS]

ayant pour objet

2 962,80 euros (salaire de base), intérêts en sus

I. La Cour est saisie, au titre de l'article 267 TFUE, des questions préjudicielles suivantes :

1. L'article 21 du règlement (UE) n° 1215/2012 du Parlement européen et du Conseil, du 12 décembre 2012, concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale s'applique-t-il à une relation de travail dans le cadre de laquelle le travailleur, bien qu'ayant conclu un contrat de travail en Autriche en vue de travailler en Allemagne, n'a cependant effectué aucun travail, alors qu'il s'est tenu prêt à travailler pendant plusieurs mois en Autriche ?

En cas de réponse affirmative à la question 1 :

2. L'article 21 du règlement n° 1215/2012 doit-il être interprété en ce sens que peut trouver à s'appliquer une disposition de droit national permettant au travailleur de saisir (plus facilement) les juridictions du lieu où il réside pendant la durée de la relation de travail ou résidait lors de la cessation de celle-ci, telle que l'article 4, [Or. 2] paragraphe 1, sous a), du Bundesgesetz vom 7. März 1985 über die Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz) (loi fédérale sur les juridictions compétentes en matière sociale, ci-après l'« ASGG ») ?

3. L'article 21 du règlement n° 1215/2012 doit-il être interprété en ce sens que peut trouver à s'appliquer une disposition de droit national permettant au travailleur de saisir (plus facilement) les juridictions du lieu où la rémunération est

due ou était due lors de la cessation de la relation de travail, telle que l'article 4, paragraphe 1, sous d), de l'ASGG ?

4. En cas de réponse négative aux questions 2 et 3 :

4.1. L'article 21 du règlement n° 1215/2012 doit-il être interprété en ce sens que, dans le cas d'une relation de travail dans le cadre de laquelle le travailleur n'a effectué aucun travail, l'action doit être introduite devant les juridictions de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur s'est tenu prêt à travailler ?

4.2. L'article 21 du règlement n° 1215/2012 doit-il être interprété en ce sens que, dans le cas d'une relation de travail dans le cadre de laquelle le travailleur n'a effectué aucun travail, l'action doit être introduite devant les juridictions de l'État membre sur le territoire duquel s'est déroulée la phase précontractuelle et a été conclu le contrat de travail, même si ce dernier prévoit ou envisage que le travailleur travaille dans un autre État membre ?

En cas de réponse négative à la question 1 :

5. L'article 7, point 1), du règlement n° 1215/2012 s'applique-t-il à une relation de travail dans le cadre de laquelle le travailleur, bien qu'ayant conclu un contrat de travail en Autriche en vue d'accomplir un travail en Allemagne, n'a cependant effectué aucun travail, alors qu'il s'est tenu prêt à travailler pendant plusieurs mois en Autriche, lorsque peut trouver à s'appliquer une disposition de droit national lui permettant de saisir (plus facilement) les juridictions du lieu où il réside pendant la durée de la relation de travail ou résidait lors de la cessation de celle-ci, telle que l'article 4, paragraphe 1, sous a), ASGG, ou une disposition de droit national lui permettant de saisir (plus facilement) les juridictions du lieu où la rémunération est due ou était due lors de la cessation de la relation de travail, telle que l'article 4, paragraphe 1, sous d), de l'ASGG) ?

II. Il est sursis à statuer jusqu'à ce que la Cour se soit prononcée sur le présent renvoi préjudiciel [article 90 bis du Gesetz vom 27. November 1896, womit Vorschriften über die Besetzung, innere Einrichtung und Geschäftsordnung der Gerichte erlassen werden (Gerichtsorganisationsgesetz) (loi sur l'organisation juridictionnelle, ci-après le « GOG »)].

Motifs :

1. Exposé des faits et des prétentions

Le 27 avril 2018, la demanderesse a assigné la défenderesse en paiement de la somme totale de 2 962,80 euros bruts au titre d'arriérés de salaire, de gratifications dues prorata temporis ainsi que d'indemnité compensatrice de congés payés pour la période du 6 septembre 2017 au 15 décembre 2017. Sur le fond, elle fait valoir qu'elle a été employée par la défenderesse [Or. 3] en qualité

d'agent d'entretien du 6 septembre 2017 au 15 décembre 2017. Selon elle, la rémunération convenue s'élevait à 753,42 euros bruts, soit 639,15 euros net par mois pour un travail à temps partiel, et il a été mis fin à la relation de travail par la défenderesse, qui a procédé à son licenciement. La demanderesse soutient que le tribunal saisi est compétent, au motif que la défenderesse avait un bureau à Salzbourg au début de la relation de travail. La demanderesse produit également trois bulletins de salaire pour les mois de septembre à novembre 2017. La défenderesse est identifiée comme l'employeur dans ces bulletins, qui s'élèvent à 626,40 euros bruts (531,69 euros nets) pour le mois de septembre, 753,42 euros bruts (639,50 euros nets) pour le mois d'octobre et 753,42 euros bruts (628,15 euros nets) pour le mois de novembre.

L'assignation n'ayant pu être signifiée à la défenderesse, malgré plusieurs tentatives à diverses adresses par la poste et par l'intermédiaire de l'Amtsgericht (tribunal de district, Allemagne), et ses représentants n'ayant pas de résidence connue, un mandataire a été désigné, par ordonnance du 26 décembre 2018 [OMISSIS], pour la représenter dans le cadre de la procédure, conformément à l'article 116 du Gesetz vom 1. August 1895 über das gerichtliche Verfahren in bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten (Zivilprozessordnung) (code de procédure civile). Par acte du 7 janvier 2019 [OMISSIS], le mandataire ainsi désigné a contesté à la fois la compétence des juridictions autrichiennes en général et celle de la juridiction saisie en particulier.

Selon l'extrait HRB 233607 du registre du commerce tenu par l'Amtsgericht München (tribunal de district de Munich, Allemagne), le siège social de la défenderesse se trouve à Unterschleißheim dans le Landkreis München (collectivité territoriale de Munich, Allemagne) [OMISSIS]. La demanderesse, elle, est domiciliée [en Autriche]. Elle a été approchée par un homme qui lui a affirmé connaître une bonne société à la recherche d'employés, à la suite de quoi la demanderesse a signé le contrat de travail portant sur des tâches de nettoyage. Le contrat n'a pas été signé dans les bureaux de la défenderesse, mais dans une boulangerie sise à A-5020 Salzbourg, Autriche. La date d'entrée en fonctions convenue était le 6 septembre 2017. Cependant, la défenderesse n'a confié aucun travail à la demanderesse. Alors que celle-ci est restée joignable par téléphone et s'est tenue prête à travailler, elle n'a, en fait, effectué aucune activité de nettoyage ni aucun autre type de travail pour la défenderesse. Il était convenu que la demanderesse travaillerait à Munich. Celle-ci n'avait pas le numéro de téléphone de l'employé de la défenderesse avec lequel elle a conclu le contrat de travail. Ledit contrat porte le tampon de la défenderesse, sur lequel figure un numéro de téléphone autrichien et une adresse allemande. Pendant la durée de la relation de travail, la demanderesse n'a perçu aucune rémunération ni reçu aucun bulletin de salaire. Comme trois autres employés de la défenderesse, elle a été enregistrée jusqu'au 15 décembre 2017 auprès de l'organisme de sécurité sociale autrichien en tant que salariée avec un salaire de 753,42 euros.

Avec la procédure engagée par la demanderesse, ce sont au total trois actions [Or. 4] relevant du droit du travail qui ont été intentées contre la défenderesse et

qui sont ou qui ont été pendantes devant le Landesgericht Salzburg (tribunal régional de Salzbourg) statuant en matière sociale. Les autres procédures ont été clôturées par un jugement ; à cette occasion, il a été établi, notamment, qu'au moins un autre employé de la défenderesse a travaillé sur le territoire du Bundesland Salzburg (État fédéré de Salzbourg), dans le secteur du bâtiment.

3. Le droit national

« Article 4. 1. Est territorialement compétent pour connaître des litiges visés à l'article 50, paragraphe 1, au choix du demandeur :

1) dans les cas visés aux points 1) à 3), également le tribunal dans le ressort duquel

a) le travailleur a son domicile ou sa résidence habituelle pendant la durée de la relation de travail ou avait celui-ci ou celle-ci lors de la cessation de la relation de travail,

[...]

d) la rémunération est due ou, en cas de cessation de la relation de travail, était due en dernier lieu, ou

[...] »

4. Les motifs du renvoi préjudiciel

Il convient d'interpréter les dispositions de l'ASGG conformément [au droit de l'Union].

4.1. Sur la première question préjudicielle

Tout d'abord se pose, de manière générale, la question de savoir si l'article 21 du règlement n° 1215/2012 est aussi applicable à une relation de travail dans le cadre de laquelle le travailleur, bien qu'ayant conclu un contrat de travail en Autriche, n'a cependant effectué aucun travail par la suite, ni en Autriche ni en Allemagne, alors qu'il s'est tenu prêt à travailler.

Jurisprudence et doctrine nationales s'accordent pour dire (en 2008) que, dans le cas où le travailleur a bien conclu un contrat de travail, mais n'a pas commencé à travailler, est déterminant, par analogie avec l'article [7], point 1), du règlement n° 1215/2012, le lieu où le travailleur aurait dû exécuter le contrat [Auer in Geimer/Schütze, Rechtsverkehr 540 article 18 du règlement n° 1215/2012, point 12 ; Burgstaller, DRdA 1999, p. 470 ; Ganglberger, RdW 2000, p. 160 et 161 ; Kropholler, Zivilprozeßrecht⁸, article 19 du règlement n° 1215/2012, point 9, Corte di cassazione (I) Riv dir int priv proc 2004, p. 661, ainsi que 14 Ob 81/86 au

sujet de l'article 44 du Bundesgesetz vom 15. Juni 1978 über das internationale Privatrecht (IPR-Gesetz) (loi fédérale relative au droit international privé), SZ 59/91 = Arb 10.537 = DRdA 1988, p. 343 (Kerschner) = ZAS 1987, p. 50 (Beck-Managetta/Mayer-Maly)].

Une autre jurisprudence nationale, relative, cette fois, à la convention concernant la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, faite à Lugano le 16 septembre 1988 (ci-après la « convention de Lugano »), exige un certain élément de durée et [Or. 5] de stabilité : l'article 5, point 1), deuxième et troisième segments de phrase, de la convention de Lugano n'est pas applicable au travailleur résidant en Allemagne qui a conclu un contrat de travail avec une entreprise sise en Autriche, mais qui n'a pas commencé à travailler. Pour pouvoir fonder la compétence d'une juridiction au titre de cette disposition, le travail accompli par le travailleur doit manifester un certain élément de durée et de stabilité (OGH 8 ObA 154/98z).

À cet égard, la juridiction de renvoi considère que la durée et la stabilité de la relation de travail, qui a duré du 6 septembre 2017 au 15 décembre 2017, soit plusieurs mois, est avérée. En outre, la phase précontractuelle s'est déroulée en Autriche et le contrat de travail y a été conclu, la demanderesse ayant été de surcroît enregistrée auprès de la sécurité sociale en Autriche.

La question susvisée se pose également au regard de la protection de catégories particulières de personnes prévue par le droit de l'Union, et notamment des consommateurs, au bénéfice desquels l'article 18, paragraphe 1, du règlement n° 1215/2012, lequel est applicable en matière de contrats conclus par les consommateurs, dispose que l'action intentée par un consommateur contre l'autre partie au contrat peut être portée soit devant les juridictions de l'État membre sur le territoire duquel est domiciliée cette partie, soit, quel que soit le domicile de l'autre partie, devant la juridiction du lieu où le consommateur est domicilié. Il y a lieu de considérer que les travailleurs, comme les consommateurs, constituent une catégorie de personnes qui doit être protégée et que les dispositions du droit de l'Union auxquelles ils sont soumis ne devraient pas leur être moins favorables que les règles du droit national. À cet égard, il convient, en particulier, de prendre en considération la situation financière du travailleur, laquelle, en cas de faible rémunération, rend plus difficile la saisine des juridictions dans un autre État membre.

4.2. Sur les deuxième et troisième questions préjudicielles

Dans le cas où la Cour jugerait que l'article 21 du règlement n° 1215/2012 est en principe applicable, se pose la question de savoir si, eu égard à la réglementation de l'Union, laquelle, en l'espèce, est moins favorable au travailleur, le droit national, qui permet à celui-ci de faire valoir plus facilement ses droits en justice en Autriche, peut trouver à s'appliquer.

Dans un cas comme en l'espèce, l'employeur, en confiant ou en ne confiant pas de travail au travailleur, dans quelque État membre que ce soit, serait à même d'empêcher l'application des règles de compétence nationales prévues à l'article 4 ASGG, lesquelles sont plus favorables à la demanderesse. En outre, le travailleur qui, pendant une longue période de temps, attend qu'on lui confie du travail et qui ne peut accepter aucun autre travail entre-temps, se retrouverait également désavantagé d'un point de vue procédural, car il devrait introduire son action en recouvrement des salaires impayés dans un autre État membre, en dépit des dispositions nationales plus favorables. [Or. 6]

4.4. Sur la quatrième question préjudicielle

Dans le cas où les dispositions de droit national plus favorables au travailleur ne trouveraient pas à s'appliquer, se pose la question de savoir dans quel sens il convient d'interpréter l'article 21 du règlement n° 1215/2012.

4.5. Sur la cinquième question préjudicielle

Dans le cas où l'article 21 du règlement n° 1215/2012 ne serait en principe pas applicable en l'espèce, il convient de se pencher sur les autres dispositions de ce règlement et sur la question de leur interprétation au regard des circonstances de l'espèce. Afin de ne pas se répéter, la juridiction de renvoi renvoie à ce titre aux développements correspondants ci-dessus.

5. Sur la compétence préjudicielle de la Cour

Il n'existe aucune jurisprudence de la Cour relative à l'application de la règle de compétence de l'article 21 du règlement n° 1215/2012 lorsque, comme en l'espèce, un contrat de travail est conclu, mais qu'aucun travail n'est effectué. Il est donc nécessaire de saisir la Cour à titre préjudiciel, notamment en ce qui concerne les questions fondamentales relatives à l'articulation des règles de compétence de l'article 21 du règlement n° 1215/2012 et des dispositions de droit national plus favorables au travailleur qui souhaite faire valoir ses droits.

En effet, la jurisprudence de la Cour à ce jour ne permet pas de dégager une réponse évidente à la question de savoir ce qui constitue l'application correcte du droit de l'Union et donc de trancher les questions déferées au-delà de tout doute raisonnable (« acte clair »).

II. La décision de sursoir à statuer dans la présente procédure jusqu'à la clôture de la procédure préjudicielle est fondée sur l'article 90 bis GOG.

[formule de fin et signature]