

Résumé et analyse

Proposition de citation :

Art. 34 CPC

Aurélien Witzig, Le for du lieu habituel de travail ; analyse de l'arrêt du Tribunal fédéral 4A_236/2016, Newsletter DroitDuTravail.ch décembre 2016



Le for du lieu habituel du travail ; analyse de l'arrêt du Tribunal fédéral 4A_236/2016

Aurélien Witzig, docteur en droit, avocat, chargé d'enseignement aux Universités de Neuchâtel et de Genève

I. Objet de l'arrêt

Dans l'arrêt 4A_236/2016, rendu le 23 août 2016, le Tribunal fédéral a jugé que le for du lieu habituel du travail prévu par l'article 34, alinéa 1 du Code de procédure civile se trouvait au lieu du centre de l'activité effective du travailleur, critère matériel et non formel. Le for du lieu habituel du travail persiste même si l'employeur transfère le siège de son entreprise après la fin des rapports de travail.

II. Résumé de l'arrêt

A. Les faits

Une association, basée à Olten et s'occupant notamment d'administrer des examens de marketing, avait embauché un travailleur de 2003 à 2014, en qualité de responsable. D'octobre 2013 à fin 2014, le travailleur n'avait plus effectué son travail, apparemment en raison d'une maladie. Le 1^{er} août 2014, l'employeur avait transféré le siège de l'entreprise dans une autre ville.

Le travailleur introduisit une action en paiement de vacances devant le juge du lieu où se trouvait l'entreprise avant le déplacement de son siège. L'employeur contesta la compétence à raison du lieu.

Les instances cantonales donnèrent tort à ce dernier en reconnaissant la compétence *ratione loci* du tribunal saisi, tout comme le Tribunal fédéral.

B. Le droit

Le Tribunal fédéral pose les règles suivantes : selon l'article 34, alinéa 1 CPC, est compétent pour statuer sur les actions relevant du droit du travail le tribunal du domicile ou du siège du défendeur ou celui du lieu où le travailleur exerce habituellement son activité. La compétence au lieu de travail habituel fut adoptée par mise en conformité avec le droit

international (cf. art. 19 cons. 2 CLug, art. 115 LDIP). Le lieu de travail habituel se détermine d'après les circonstances concrètes du cas d'espèce. Il se trouve là où se situe le centre de l'activité effective du travailleur. Un lieu de travail temporaire et fugace ne fonde pas de compétence selon l'article 34 CPC. La durée du travail ne joue pas de rôle, à l'inverse de la comparaison entre la durée des rapports de travail et la durée de l'activité effectuée dans d'autres lieux de travail. Lorsque le travailleur exerce son activité simultanément dans plusieurs lieux, il faut déterminer un lieu de travail principal (cons. 2).

Selon l'instance cantonale, même si la fiche de poste indiquait que le travailleur n'exerçait pas un travail exclusivement « de bureau », il ne ressortait pas des pièces produites que le travailleur ait exercé son activité principalement en service extérieur ou n'ait pas eu de lieu de travail habituel. La circonstance selon laquelle le travailleur disposait d'un abonnement général CFF était de même importance que la circonstance selon laquelle le contrat de travail ne mentionnait pas de lieu de travail spécifique. À défaut d'autres indications, on pouvait partir du principe que, jusqu'à son dernier jour de travail effectif en octobre 2013, le travailleur avait exercé son activité principalement à Olten, où se trouvaient jusqu'alors le secrétariat de l'association et ses locaux (cons. 3).

L'employeuse recourante reproche à la Cour cantonale d'avoir inversé la charge de la preuve d'un lieu de travail habituel en la faisant supporter par elle et non par le travailleur. Bien que la fiche de poste indiquait que l'emploi n'était pas uniquement un « emploi de bureau », la Cour cantonale en est arrivée à la conclusion selon laquelle cette fiche de poste, tout comme l'appartenance du travailleur à la direction de l'association, avaient pour conséquence que le travailleur avait exercé son activité principalement à Olten où se trouvaient jusqu'à ce moment-là le secrétariat, le siège et les locaux de l'association. Selon la Haute cour, il revenait dès lors à l'employeuse, dans le cadre de la contre-preuve qui lui était offerte, d'instiller le doute sur la conviction ainsi forgée, ce qu'elle n'était pas parvenue à faire (cons. 5.1).

L'employeuse fait également valoir qu'avec le transfert du siège de l'association dans une autre ville, il ne pouvait plus y avoir de lieu de travail habituel à Olten. Le Tribunal fédéral juge qu'avec le for au lieu de travail habituel, le législateur a créé un for qui, à l'inverse du siège de l'entreprise, n'est pas lié à un critère formel, mais à un lien effectif entre le lieu d'exercice du rapport de travail et le lieu du tribunal compétent. Pour cette raison, un lieu de travail hypothétiquement prévu par les parties n'entre pas en considération lorsqu'aucun travail effectif n'y a été exécuté. Par ailleurs, le Tribunal fédéral précise que le for initial demeure après la fin du rapport de travail. Le fait que le lieu de travail habituel initial reste un lieu de travail des autres salariés de l'employeur n'est pas pertinent, puisque cette circonstance ne concerne pas le lien entre le travail effectif et le tribunal compétent. Ce n'est que pour autant que le travailleur exerce encore pour l'employeur sans que les parties n'aient prévu une nouvelle activité au lieu de travail habituel que la compétence au for initial, devenu non pertinent, tombe (cons. 5.5.1).

En l'espèce, le lien effectif du rapport de travail concret se portait donc sur Olten, le transfert du siège n'ayant eu lieu qu'après la fin de l'exercice effectif du travail de l'employé. Si le transfert du siège n'entraîne aucune activité effective de la part du travailleur demandeur, il n'a aucune influence sur le lieu d'exercice effectif du travail. En effet, dans un tel cas, il n'existe pas de lien effectif, « intense » précise le Tribunal fédéral, avec le nouveau siège de l'employeur (cons. 5.5.2).

En réponse à une dernière objection formulée par l'employeur, le Tribunal fédéral précise que le fait que le travailleur ait pu travailler même pendant sa prétendue maladie durant les derniers mois de travail, soit après le transfert du siège, ne change rien à ce résultat (cons. 5.5.3).

III. Analyse

Dans un État fédéral comme la Suisse, qui réserve une certaine autonomie cantonale en matière d'organisation judiciaire, la question de la compétence territoriale est d'importance primordiale pour le justiciable. En effet, c'est elle qui désignera le canton dans lequel la cause sera jugée. Tous les cantons ne possédant pas les mêmes juridictions (par exemple une juridiction spécialisée en matière de droit du travail), la compétence territoriale pourra emporter des conséquences sur la nature même de la juridiction apte à juger de la cause.

Une règle issue du droit romain veut que la juridiction territorialement compétente soit celle où réside le défendeur : *actor sequitur forum rei*. Ce principe s'explique par l'idée selon laquelle le défendeur n'a pas à subir l'inconvénient d'un procès dont on ne peut savoir, au moment où il est introduit par le demandeur, s'il est justifié. Toutefois, un tel principe général ne saurait prétendre correspondre à toutes les situations envisageables. Pour cette raison, l'article 34 CPC envisage, pour les actions relevant du droit du travail, un for alternatif au « lieu où le travailleur exerce habituellement son activité professionnelle ».

Cette disposition existait déjà dans la défunte LFors. Elle englobe toutes les actions relevant du droit du travail, quel que soit le fondement invoqué par le travailleur¹. On peut considérer que, dans une certaine mesure, elle précise le for du lieu d'exécution de la prestation caractéristique, retenu par le droit commun comme for alternatif au for du domicile ou du siège du défendeur (cf. CPC, art. 31).

L'arrêt ici commenté informe sur ce qu'il faut comprendre sous la notion de lieu d'exercice habituel de l'activité professionnelle. Selon notre analyse, les principes suivants ressortent de la jurisprudence :

1. La priorité donnée aux circonstances de fait

Comme souvent en ces matières d'ordre public, le Tribunal fédéral renonce à tenir pour déterminantes les prévisions contractuelles des parties. Ainsi, la pratique entre les parties l'emporte sur le lieu de travail possiblement prévu par le contrat.

2. La durée de l'activité au lieu d'exercice considéré

Le lieu d'exercice de l'activité doit revêtir une certaine épaisseur temporelle (il ne doit pas être simplement « temporaire » ou « fugace »). Dans les hypothèses plus compliquées où le travailleur exerce son activité dans différents lieux, il convient de procéder à une comparaison entre les durées passées à travailler dans chacun de ces lieux.

En soi, la durée du travail ne joue pas de rôle, à l'inverse de la comparaison entre la durée des rapports de travail et de l'activité effectuée dans d'autres lieux de travail. C'est de cette comparaison que doit ressortir le lieu d'activité primordial.

¹ FF 2006 6884.

3. La perpétuation du for acquis avant la fin des rapports de travail

Une fois les conditions susmentionnées remplies, le for du lieu habituel du travail reste acquis, quelles que soient les modifications susceptibles d'affecter la personne de l'employeur. En particulier, le transfert du siège de l'entreprise employeuse est impuissant à rendre incompétent le juge initialement compétent.

Les précisions apportées par cet arrêt convainquent en ce qu'elles correspondent à la fois à la *ratio legis* de ce for spécial qu'est le lieu du travail habituel et aux exigences de la pratique.