

Chambre sociale, 29 mai 1991

N° de pourvoi : 88-42335
Bulletin 1991 V N° 270 p. 163

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 23 mars 1988), que M. Mjorndal, de nationalité suédoise, qui travaillait en Suède au service de la société Trelleborg AB, a été engagé en qualité de directeur de la division pneus de la société anonyme Trelleborg, filiale française de la précédente, suivant contrat signé par les trois parties ; que ce contrat stipulé à durée déterminée a été renouvelé à trois reprises, la dernière période devant expirer le 31 août 1986 ; que début janvier 1986, les deux sociétés ont mis fin à ses fonctions en France, la société suédoise lui notifiant que son contrat de travail était résilié avec effet au 31 août 1986, qu'il devait cesser son travail au service de la société anonyme Trelleborg et restituer contre dédommagement son véhicule de fonction, qu'il percevrait son salaire jusqu'à la date d'expiration de son contrat, et qu'il pourrait obtenir un poste en Suède, dont le contenu restait à définir, à compter du 1er septembre 1986, à condition de le solliciter avant le 28 février 1986 ; que M. Mjorndal s'est alors considéré comme licencié par les deux sociétés ;

Sur le premier moyen du pourvoi principal : (sans intérêt) ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que M. Mjorndal fait également grief à la cour d'appel de l'avoir débouté de ses demandes en paiement d'indemnités consécutives à la rupture du contrat de travail, alors, selon le moyen, que, d'une part, dans ses conclusions d'appel, sous la rubrique " le droit applicable au contrat ", M. Mjorndal se prévalait des conditions générales de l'engagement le liant à la société suédoise, notamment en ce qu'elles précisait que la personne déplacée à l'étranger " doit également suivre en toute hypothèse les lois et règlements, les horaires et les usages de travail du pays en question dans la mesure où ce qui est dit ci-après ne peut y déroger " ; que c'est aussi sur le fondement de cette stipulation que M. Mjorndal a soutenu que la loi française régissait le contrat le liant à la société Trelleborg ; qu'en laissant sans réponse cet aspect essentiel de la démonstration de M. Mjorndal, la cour d'appel méconnaît les exigences de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile sanctionnées par l'article 458 du même Code ; qu'en ne s'expliquant pas sur ces faits régulièrement entrés dans le débat de nature à avoir une incidence directe sur la solution du litige, la cour d'appel méconnaît son office au regard de l'article 12 du nouveau Code de procédure civile puisqu'elle ne recherche pas, selon tous les termes du débat, quelle était effectivement la loi de droit substantiel applicable au présent litige ;

Mais attendu que la cour d'appel a, d'une part, retenu qu'il n'avait pas été mis fin au contrat de travail conclu en Suède avec la société mère, lors de l'affectation du salarié au service de la filiale française, celle-ci étant alors devenue son second employeur, et, d'autre part, relevé que le dernier avenant signé des trois parties précisait qu'en cas de poursuite de l'engagement au sein de la société française après la date d'expiration de cet engagement, celui-ci deviendrait un engagement local en France ; qu'elle en a déduit que dans l'intention commune des parties, celles-ci étaient convenues, avant cette date, de rester soumises à la loi suédoise ; que, sans être tenue de s'expliquer spécialement sur des stipulations du contrat qui n'étaient pas incompatibles avec l'application au litige de la loi étrangère choisie par les parties, elle a légalement justifié sa décision ;

Et sur le troisième, le quatrième et le cinquième moyens :

Attendu que M. Mjorndal reproche encore à la cour d'appel d'avoir ainsi statué, alors, selon le pourvoi, d'autre part, qu'en cas de détachement prolongé d'un salarié, c'est le lieu d'exécution de son contrat de travail qui constitue le point de rattachement essentiel du droit applicable au contrat, étant observé que la loi d'origine, même choisie par les parties, ne pouvait dans ce cas produire d'effet que si elle est plus favorable pour le salarié que la loi du lieu d'exécution ; qu'en omettant d'examiner le litige sous cet angle et ainsi en ne s'expliquant pas sur l'incidence d'un détachement en France ayant duré 6 ans pour trancher la question du droit applicable à l'espèce, question spécialement litigieuse, la cour d'appel prive son arrêt de base légale au regard de l'article 12 du nouveau Code de procédure civile, ensemble les principes qui régissent l'office du juge lorsqu'il doit se prononcer sur le droit applicable à une situation comprenant un ou plusieurs éléments d'extranéité ; alors, en outre, que la cour d'appel se devait à tout le moins de rechercher si les dispositions du Code du travail français relatives aux contrats à durée déterminée et aux contrats à durée indéterminée ne constituaient pas autant de lois dites de police directement applicables à un contrat exécuté en France pendant plus de 5 ans par un étranger détaché en France par une société étrangère ; qu'en ne se livrant pas à une telle recherche, la cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard des articles L. 122-1-1 et suivants du Code du travail ; alors, enfin, qu'il appartient à celui qui prétend qu'un contrat est régi par une loi étrangère de rapporter la preuve du contenu de cette loi ; qu'en se bornant à affirmer que les relations contractuelles qui sont établies étaient soumises à la loi suédoise et en déboutant le salarié de l'ensemble de ses demandes tendant à obtenir diverses indemnités sans demander aux employeurs d'établir le contenu de la loi de leur pays, pour trancher le litige soumis à son examen dans toute son ampleur, la cour d'appel prive son arrêt de base légale au regard des principes du droit international privé en matière de preuve de la loi étrangère ;

Mais attendu, d'une part, qu'en décidant que la loi suédoise devait régir la durée et la rupture du contrat, la cour d'appel n'a porté atteinte à aucune loi de police ni à une loi d'application immédiate ; que, d'autre part, ayant retenu que les parties étaient convenues de faire application de la loi suédoise dans leurs rapports contractuels, elle a pu, quelle que soit la durée du détachement de M. Mjorndal sur le territoire français, décider que la loi française n'était pas applicable à la détermination de la durée du contrat de détachement, ni aux conditions et conséquences de la rupture, dès lors qu'à aucun stade de la procédure, le salarié n'avait soutenu que la loi d'autonomie fût moins avantageuse pour lui que celle du lieu où il exerçait habituellement ses fonctions ;

Attendu, enfin, que M. Mjorndal ayant exclusivement fondé ses demandes sur la rupture de l'engagement par lequel il avait été affecté en France, en prétendant que celui-ci était devenu à durée indéterminée par application de la loi française, la cour d'appel, qui, ayant écarté cette allégation, a, par une disposition qu'il ne critique pas, indemnisé le salarié du préjudice résultant de la cessation anticipée de ses fonctions, n'avait pas à rechercher si ses demandes en paiement d'indemnités de rupture pouvaient trouver un fondement dans la loi étrangère dont il déniait l'application sans alléguer qu'elle puisse fonder sa demande ;

Et sur le moyen unique du pourvoi incident : (sans intérêt) ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi