

Résumé et analyse**Proposition de citation :**

Giuseppe Donatiello, Le lieu habituel de travail de l'employé appelé à se déplacer ; analyse de l'arrêt du Tribunal fédéral
4A_527/2018, Newsletter DroitDuTravail.ch
février 2019

Art. 34 CPC

Le lieu habituel de travail de l'employé appelé à se déplacer ; analyse de l'arrêt du Tribunal fédéral 4A_527/2018

Giuseppe Donatiello, docteur en droit, avocat, spécialiste FSA en droit du travail

I. Objet de l'arrêt

L'arrêt du Tribunal fédéral 4A_527/2018 du 14 janvier 2019 traite du for compétent à raison du lieu, fondé sur le lieu habituel de travail. Il vise le cas d'un travailleur du service extérieur dont l'activité consistait essentiellement en déplacements auprès de la clientèle dans un périmètre prédéfini et qui accomplissait les tâches administratives depuis son domicile.

Ses développements sont plus généralement intéressants pour toutes les situations où la prestation de travail due contractuellement presuppose des déplacements du travailleur. La publication aux ATF est prévue.

II. Résumé de l'arrêt

A. Les faits

Un employeur se consacre à la fabrication et à la commercialisation d'appareils et de produits pour l'hygiène des locaux sanitaires. Il a son siège à Opfikon dans le canton de Zurich.

Il a engagé un travailleur, domicilié à Conthey (Valais), dès 2007 en qualité de représentant (*account manager*), d'abord régional, puis responsable pour le canton du Valais. L'activité du travailleur consistait essentiellement en déplacements auprès de la clientèle dans le canton du Valais. En outre, l'employé accomplissait à son domicile des tâches administratives inhérentes à son activité à hauteur de dix à vingt pour cent de son temps de travail.

Après avoir été congédié, le travailleur a ouvert action contre l'employeur devant le juge des districts d'Hérens et Conthey, en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif. La défenderesse a excipé de l'incompétence du for et conclu à l'irrecevabilité de la demande.

Le premier juge a constaté son incompétence à raison du lieu. Sur appel, la Cour cantonale a rejeté l'exception d'incompétence et lui a renvoyé la cause pour continuation de la procédure.

Agissant par la voie du recours en matière civile, la défenderesse conclut à la confirmation du prononcé du premier juge.

B. Le droit

A teneur de l'article 34 alinéa 1 CPC, les actions relevant du droit du travail peuvent être portées devant le tribunal du domicile ou du siège du défendeur, ou devant le tribunal du lieu où le travailleur exerce habituellement son activité professionnelle (consid. 5). Le for peut donc se trouver dans un lieu où l'employeur n'a aucune sorte d'établissement ni installation fixe. L'article 34 alinéa 1 CPC correspond à l'article 19 paragraphe 2 lettre a CL 2007, qui est une réplique de l'article 19 paragraphe 2 lettre a du règlement de l'Union européenne n° 44/2001 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, du 22 décembre 2000. Il s'ensuit que les critères déterminants dans l'application de ces dispositions de droit international peuvent être pris en considération aussi dans l'interprétation de l'article 34 alinéa 1 CPC (consid. 6).

Selon la jurisprudence topique de la Cour de justice de l'Union européenne, le lieu où un travailleur accomplit habituellement son travail est celui dans lequel, ou à partir duquel ce travailleur s'acquitte en fait de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur, cela parce que c'est à cet endroit que le travailleur peut à moindres frais intenter une action judiciaire à son employeur et que le juge de ce lieu est le plus apte à trancher la contestation relative au contrat de travail¹. Lorsque l'activité fournie est dispersée ou répartie entre plusieurs lieux, le for se trouve en principe dans celui où le travailleur est occupé pendant la majeure partie de son temps de travail², à moins qu'un autre de ces lieux ne présente un rapport suffisamment stable et intense avec l'objet du litige pour qu'il doive être considéré comme un lieu d'attache prépondérant³. Lorsque plusieurs lieux d'occupation revêtent une importance égale, il n'existe pas de compétence concurrente entre eux et aucun ne fonde la compétence d'un tribunal⁴. Dans le cas d'un travailleur qui se consacrait à la promotion des produits de son employeuse dans plusieurs Etats européens, la Cour de justice a relevé parmi les éléments pertinents que ce travailleur exécutait sa tâche depuis un bureau établi à son domicile, où il revenait après chaque déplacement professionnel⁵ (consid. 7).

Se référant à un arrêt qu'il a prononcé en 2016 relatif à l'article 34 alinéa 1 CPC, le Tribunal fédéral considère que le lieu de l'activité habituelle du travailleur est celui où se situe effectivement le centre de l'activité concernée. Un lieu d'activité purement éphémère et temporaire ne suffit pas à créer un for judiciaire. La durée absolue de l'occupation du travailleur dans le lieu envisagé ne joue aucun rôle ; la durée relative, comparée à la durée globale des rapports de travail et de l'occupation dans d'autres lieux, est en revanche

¹ CJUE, C-168/16, 14 septembre 2017, § 58, avec références à d'autres arrêts.

² CJUE, C-37/00, 27 février 2002, § 50.

³ CJUE, C-37/00, 27 février 2002, § 55.

⁴ CJUE, C-37/00, 27 février 2002, §§ 55 et 57.

⁵ CJUE, C-125/92, 13 juillet 1993, § 25.

importante. Lorsque le travailleur est occupé simultanément dans plusieurs lieux, le lieu « principal » est déterminant⁶ (consid. 8).

Concernant la situation spécifique des voyageurs de commerce et des autres travailleurs affectés au service extérieur d'une entreprise, la doctrine retient qu'un rattachement prépondérant, propre à fonder la compétence du for correspondant, est admis au lieu où le travailleur planifie et organise ses déplacements, et accomplit ses tâches administratives ; le cas échéant, ce lieu coïncide avec son domicile personnel⁷. Avec la compétence du for correspondant, ce rattachement est aussi consacré par un arrêt de la Cour suprême du canton de Zurich⁸ (consid. 8).

En l'espèce, le Tribunal cantonal a retenu qu'en raison de l'activité que le demandeur accomplissait à son domicile, ce dernier était autorisé à agir au for de ce lieu (consid. 5). Son approche est fondée sur le lieu où le demandeur organisait son activité et accomplissait ses tâches administratives ; elle s'harmonise donc avec les critères déjà consacrés par la jurisprudence ou proposés par la doctrine, et elle mérite ainsi d'être approuvée (consid. 8).

Le for du lieu habituel de l'activité convenue répond à un but de protection du travailleur à titre de partie socialement la plus faible ; c'est pourquoi celui-ci ne peut pas y renoncer valablement par une convention antérieure à la naissance du différend (art. 21 par. 1 CL 2007 ; art. 35 al. 1 let. d CPC). Il n'est certes pas garanti au travailleur qu'un lieu d'activité habituel, avec le for correspondant, doive être identifié et reconnu quelles que soient les circonstances particulières de ses propres tâches. On doit néanmoins envisager qu'avec retenue la situation singulière où aucun for du lieu habituel de l'activité n'est disponible (consid. 9).

En l'occurrence, il ne conviendrait pas de retenir que parce que l'activité administrative d'un collaborateur du service extérieur est globalement secondaire du point de vue quantitatif, ce collaborateur ne puisse pas agir en justice là où il pratique régulièrement cette activité, avec ce résultat qu'il ne puisse agir qu'au siège de l'employeuse alors que son travail n'a aucun lien effectif avec ce lieu-ci. En particulier dans la présente contestation, rien ne justifie que le demandeur soit contraint d'ouvrir action dans le canton de Zurich, ou de renoncer à l'action, alors que son activité se pratiquait exclusivement en Valais (consid. 9).

Nul ne met en doute que lorsque le travailleur n'est plus occupé, en particulier après la fin des rapports de travail, un for subsiste au lieu où l'activité convenue était habituellement pratiquée (consid. 10).

Bien que longuement développée, l'argumentation que la défenderesse soumet au Tribunal fédéral ne modifie pas cette analyse (consid. 11).

Le Tribunal fédéral retient ainsi que l'arrêt cantonal est conforme à l'article 34 alinéa 1 CPC. Il rejette le recours, avec suite de frais et dépens.

⁶ TF, 4A_236/2016, 23 août 2016, consid. 2, avec références aux contributions doctrinales.

⁷ Fridolin Walther, *in : Commentaire bernois*, n° 9 *ad* art. 34 CPC ; Urs Feller et Jürg Bloch, *in : Kommentar zur schweizerischen Zivilprozessordnung*, Thomas Sutter-Somm *et al.* (éd.), 3^e éd., 2016, n° 26 *ad* art. 34 CPC ; Peter Reinert, *in Schweizerische Zivilprozessordnung*, Baker & McKenzie (éd.), 2010, n° 11 *ad* art. 34 CPC ; Ullin Streiff *et al.*, *Arbeitsvertrag*, 7^e éd., 2012, p. 28.

⁸ ZH, cour cantonale, LA130023, 20 novembre 2013, consid. 5.

III. Analyse

Dans une contestation juridique, il est toujours préférable d'aboutir à une solution qui soit à la fois juste (A.) et conforme au droit (B.). Ici, c'est le cas.

A. Une solution juste

Avec raison, le Tribunal fédéral souligne l'équité de la décision cantonale qu'il confirme, car il ne ferait pas de sens, et il pourrait même apparaître absurde, d'exiger d'un travailleur qu'il ouvre action dans le canton de Zurich, alors qu'il a accompli l'intégralité de son activité contractuelle dans le canton du Valais. Une telle exigence pourrait être rédhibitoire et conduire le travailleur à indûment renoncer à son action (consid. 9).

Il tombe sous le sens de disposer d'un *for judiciaire* dans le périmètre où la prestation de travail (qui est la prestation caractéristique du contrat de travail) est fournie pendant le rapport de travail. D'une part, il est légitime de supposer que ce lieu soit suffisamment accessible au travailleur, qui y a travaillé, pour que ce dernier y dépose son action s'il a des prétentions à faire valoir. La même appréciation vaut pour l'employeur qui a convenu d'y faire travailler l'employé. D'autre part, le juge de ce lieu est le plus à même de trancher le différend, par exemple dans l'éventualité où il devrait tenir compte de dispositions du droit public cantonal en vertu de l'article 342 alinéa 2 CO.

B. Une solution conforme au droit

L'arrêt du Tribunal fédéral du 14 janvier 2019 est tout aussi pertinent sous l'angle de la stricte application du droit. Il s'inspire de la jurisprudence internationale topique, de sa propre jurisprudence antérieure, de la doctrine majoritaire, et de la jurisprudence cantonale utile. Il se caractérise par un raisonnement juridique complet et tranché, à l'aune duquel le Tribunal fédéral a pu rejeter l'argumentation de la défenderesse sans même exposer celle-ci. Il offre plusieurs enseignements.

Premièrement, l'article 34 alinéa 1 CPC prévoit une alternative entre le tribunal du domicile (ou du siège) du défendeur et le tribunal du lieu habituel de travail, qui ne saurait être mise à néant par une interprétation trop stricte du lieu où le travailleur exécute habituellement la prestation de travail. Même lorsque la prestation de travail due contractuellement est dispersée ou répartie entre plusieurs lieux, son examen permet généralement d'identifier un (soit ni zéro, ni deux ou plus) lieu habituel de travail. Les hypothèses où il n'existerait pas de lieu habituel de travail ou dans lesquelles il existerait deux ou plusieurs lieux de travail également importants, paraissent difficilement concevables en pratique. En outre, elles contraindraient le travailleur à agir au *for* du domicile de l'employeur, ce qui irait à l'encontre du but protecteur recherché par l'alternative posée à l'article 34 alinéa 1 CPC. Elles doivent, de ce fait, être admises restrictivement par une interprétation téléologique de cette disposition légale.

Deuxièmement, lorsque la prestation de travail due contractuellement est dispersée ou répartie entre plusieurs lieux, le lieu habituel de travail se détermine généralement en fonction de la répartition du temps de travail. Il se trouve là où le travailleur est occupé pendant la majeure partie de son temps de travail, comparativement à l'occupation dans les autres lieux. Mais il faut réservé la situation où un autre de ces lieux présente un rapport suffisamment stable et intense avec l'activité due contractuellement pour qu'il doive être considéré comme un lieu d'attache prépondérant. En particulier, il est pertinent de

s'intéresser à la « base » à partir de laquelle le travail est organisé, et/ou dans laquelle le travailleur exécute d'autres obligations vis-à-vis de l'employeur (par exemple, la communication de données sur l'activité de travail, l'accomplissement de tâches administratives ou d'enregistrement, notamment du temps de travail, etc.), et/ou à laquelle l'employé revient après ses déplacements. Cette base peut se trouver dans un établissement ou une installation fixe de l'employeur, ou au domicile du travailleur.

Troisièmement, plus le travailleur est contractuellement appelé à se déplacer, plus la prestation de travail est dispersée entre plusieurs lieux généralement peu significatifs du point de vue du rapport de travail. Par effet réflexe, la base susmentionnée, quand elle existe, devient sensiblement plus importante : elle n'est plus seulement un élément pertinent, mais très souvent un élément déterminant, comme dans l'affaire tranchée par le Tribunal fédéral.

Quatrièmement, il est évident que le *for* ainsi défini subsiste même lorsque le travailleur ne fournit plus de travail, notamment après la fin du rapport de travail.

En définitive, ces principes conduisent à ce qu'un travailleur qui est contractuellement tenu à se déplacer de client en client mais qui exécute des tâches administratives inhérentes à son travail depuis son domicile peut agir en ce lieu à l'encontre de l'employeur, et ce, alors même que son activité à domicile ne correspond qu'à une part minoritaire (de 10 à 20 %) de son temps de travail et que le rapport de travail est terminé, comme dans le différend jugé par le Tribunal fédéral.

Ils sont plus généralement pertinents dans toute situation où un travailleur est contractuellement appelé à se déplacer, par exemple pour le personnel travaillant à bord d'avions.

Même, ils sont pertinents dans une situation internationale, car l'article 34 alinéa 1 CPC correspond à l'article 19 paragraphe 2 lettre a CL 2007 (consid. 6). Ainsi, si dans l'affaire à l'origine de l'arrêt analysé, le domicile du travailleur s'était trouvé à Evian (France) ou à Aoste (Italie), le juge de ce lieu aurait pu se déclarer compétent pour trancher le différend de droit du travail. En outre, ce juge aurait déterminé le droit applicable au contrat de travail selon le Règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I)⁹, dont l'article 8 paragraphe 2 phrase 1 prévoit que le contrat de travail est régi par la loi du pays où se trouve le lieu habituel de travail. Dans la variante ici décrite, ce lieu se trouve à Evian, respectivement à Aoste. Le droit français, respectivement le droit italien, régirait donc le contrat de travail. Certes, s'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat présente des liens plus étroits avec un autre pays que celui désigné par l'article 8 paragraphe 2 phrase 1 Rome I, la loi de cet autre pays s'applique (art. 8 par. 4 Rome I), mais, comme toute exception, cette réserve est destinée à s'appliquer rarement. Enfin, même une élection de droit en faveur du droit suisse prévue dans le contrat de travail n'aurait qu'une portée limitée en faveur de ce droit, car le choix des parties ne peut pas « *avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection qui 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* » (art. 8 par. 1 phr. 2 Rome I), soit

⁹ JOUE L 177 du 4 juillet 2008, pp. 6-16.

en l'espèce le droit français, respectivement le droit italien. Autrement dit, dans la variante ici décrite, non seulement un juge étranger est compétent pour décider des droits et obligations entre les parties, mais, en outre, il se déterminera en application de son propre droit interne, à tout le moins s'agissant des dispositions de droit impératif de ce droit en cas d'élection de droit en faveur du droit suisse dans le contrat de travail.

C. Conclusion

En conclusion, ces dernières années ont connu une intensification des situations où des éléments relevant de la vie privée du travailleur sont intégrés au rapport de travail, qu'il s'agisse d'outils de travail (*bring your own device*) ou du domicile du travailleur (télétravail ou *home office*). Ce n'est que logique que l'importance croissante de ces éléments dans l'exécution des engagements respectifs de l'employeur et du travailleur conditionne des notions telles que celle du lieu habituel de travail. Tel est tout particulièrement le cas lorsque le travailleur ne fréquente aucun établissement ou installation fixe de l'employeur.