

I - Actualité normative

Les ressortissants croates, bulgares et roumains sont actuellement soumis à des mesures restrictives en matière d'accès à l'emploi salarié dans de nombreux États membres. On indiquera par exemple que la France applique à ces travailleurs une procédure comparable à celle qu'elle prévoit en matière d'introduction de travailleurs salariés non communautaires. Ils doivent être titulaires d'une carte de séjour et une demande d'autorisation de travail est nécessairement produite par leur employeur. Alors que ces restrictions transitoires d'accès au marché de l'emploi pourront être appliquées aux Croates jusqu'au 30 juin 2020 au plus tard et à condition que le taux de chômage le justifie, les Bulgares et les Roumains pourront jouir d'une liberté de circulation que l'on serait tenté de qualifier de normale, au même titre que tout citoyen d'un État membre, dès le 1^{er} janvier 2014. La libre circulation des personnes, droit fondamental garanti aux citoyens de l'Union européenne, dès lors qu'elle s'exerce dans le cadre des dispositions prévues par les traités et de la directive 2004/38/CE, ne saurait être durablement restreinte. Rappelons que si certains ressortissants de ces États, les Roms par exemple, sont parfois considérés comme ne présentant pas une employabilité satisfaisante, la Commission européenne a demandé aux États membres d'établir des stratégies nationales pour leur « *inclusion* » dans le cadre d'une communication du 5 avril 2011 et des conclusions du Conseil du 19 mai de la même année. La France a présenté fin décembre 2011 sa stratégie globale afin de leur assurer « *une place égale dans la société française* ». Parmi les objectifs affichés, on relève la réduction de la pauvreté ainsi qu'un accroissement du taux d'emploi. Ces mesures peuvent d'ailleurs être financées par le budget communautaire notamment au titre du FEDER dans le cadre du financement de logements pour les communautés marginalisées, ce qui est un préalable à l'accès à un emploi, mais l'annexe III du document soumis à la Commission semble faire apparaître une bien timide mobilisation des régions françaises en la matière.

II - Actualité jurisprudentielle

CJUE 3^e ch., 12 septembre 2013, aff. C-64/12, *Anton Schlecker C/ Melitta Josefa Boedeker*

Il est bien connu qu'en vertu de l'article 6 de la convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, à défaut de choix exprimé par les parties, le contrat de travail puisse être régi par la loi du pays où le travailleur accomplit habituellement son travail, même s'il est détaché à titre temporaire dans un autre pays, ou bien, si le travailleur n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays, par la loi du pays où se trouve l'établissement qui a embauché

le travailleur. Toutefois, s'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat de travail présente des liens plus étroits avec un autre pays, c'est la loi de ce dernier qui est applicable¹.

Mais le fait qu'en raison de son contrat un salarié accomplisse son travail de façon habituelle, pendant une longue période et sans interruption dans le même pays, doit-il induire que c'est en tout état de cause le droit de ce pays qui est applicable, même si toutes les autres circonstances indiquent un lien étroit entre le contrat de travail et un autre pays ? Telle est la question posée à la CJUE qui, par la décision ici exposée, vient indiquer que dans cette hypothèse le juge national peut écarter la loi du pays d'accomplissement habituel du travail lorsqu'il ressort de l'ensemble des circonstances qu'il existe un lien plus étroit entre ledit contrat et un autre pays en vertu de l'article 6, paragraphe 2, de la convention.

En l'espèce, une salariée allemande a travaillé dans son pays pour une société germanique qui a décidé de lui confier un poste de direction aux Pays-Bas en 1994. Treize ans plus tard, la société impose à la salariée de retourner travailler en Allemagne ce qu'elle ne peut refuser au regard du droit allemand, alors que la loi néerlandaise la protège de façon plus efficace contre une modification unilatérale du lieu de travail par l'employeur. Ce dernier avance pour justifier de la régularité de sa décision unilatérale que certains faits sont de nature à laisser penser que le contrat de travail présente des liens étroits avec l'Allemagne².

La Cour rappelle tout d'abord qu'aux fins de déterminer le droit applicable, le critère du rattachement du contrat de travail en cause au lieu où le travailleur accomplit habituellement ses fonctions doit être pris en considération de façon prioritaire et son application exclut la prise en considération du critère subsidiaire du lieu du siège de l'établissement qui a embauché le travailleur (point 32).

Elle énonce ensuite que s'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat de travail présente des liens plus étroits avec un autre pays, le juge appelé à statuer ne saurait cependant « *automatiquement* » déduire que la règle énoncée à l'article 6, paragraphe 2, sous a), de la convention de Rome doit être écartée du seul fait que, par leur nombre, les autres circonstances pertinentes, en dehors du lieu de travail effectif, désignent un autre pays. La CJUE indique utilement qu'au nombre des « *éléments significatifs de rattachement* », on trouve notamment le critère de l'État où le salarié s'acquitte des impôts et des taxes afférents aux revenus de son activité ainsi que celui dans lequel il est affilié à la sécurité sociale et aux divers régimes de retraite, d'assurance maladie et d'invalidité. Le juge doit également apprécier l'ensemble des circonstances de l'affaire et notamment « *les paramètres liés à la fixation du salaire ou des autres conditions de travail* ».

¹ Le règlement (CE) n° 593/2008 du 17 juin 2008, sur la loi applicable aux obligations contractuelles (dit « Rome I ») a remplacé cette convention. Il s'applique aux contrats conclus à compter du 17 décembre 2009 et comporte des dispositions comparables.

² Rémunération effectuée en marks allemands avant l'introduction de l'euro, assurance pension souscrite auprès d'un assureur allemand, domicile de la salariée maintenu en Allemagne d'ailleurs lieu de paiement des cotisations sociales, contrat de travail faisant référence à des dispositions contraignantes du droit allemand, employeur remboursant les frais de déplacement de la salariée depuis l'Allemagne vers les Pays-Bas.

