LA LOI APPLICABLE AU CONTRAT DE TRAVAIL INTERNATIONAL À L'ÉPREUVE DU CONFLIT MOBILE : COMMENTAIRE DE L'ARRÊT CJUE, 11 DÉCEMBRE 2025, *LOCATRANS*, AFF. C–485/24

JÉRÔME PORTA
PROFESSEUR À L'UNIVERSITÉ DE BORDEAUX, COMPTRASEC UMR 5114

RÉSUMÉ

L'arrêt *Locatrans* du 11 décembre 2025 bouleverse le système du conflit de lois en matière de contrat individuel de travail. La Cour de justice de l'Union européenne refuse de transposer au choix de la loi applicable la logique du « dernier lieu habituel de travail » utilisée pour la compétence internationale du juge. Le critère du lieu habituel de travail a une portée moindre en matière de conflit mobile. La clause d'exception voit sa fonction renforcée pour la détermination de la loi applicable au contrat de travail.

MOTS–CLÉS : Conflit de lois, lieu habituel de travail, dernier lieu habituel de travail, conflit mobile, liens plus étroits, clause d'exception, transport routier, Convention de Rome, Règlement Rome I.

ABSTRACT

The *Locatrans* judgment of 11 December 2025 has fundamentally altered the conflict–of–laws regime governing individual employment contracts. The European Court of Justice of the European Union has refused to apply 'the most recent habitual place of work' criterium—used to determine the international jurisdiction of the court—to the identification of applicable law. The criterion of the habitual place of work has a more limited scope in cases of mobile conflicts. The role of the exception clause has been strengthened in determining the law applicable to the employment contract.

KEYWORDS: Conflict of laws, habitual place of work, Last habitual place of work, Mobile conflict, More closely connected, Exception clause, Road transport, Rome Convention, Rome I Regulation.

POUR CITER CET ARTICLE :

J. Porta, « La loi applicable au contrat de travail international à l'épreuve du conflit mobile : commentaire de l'arrêt CJUE, 11 décembre 2025, *Locatrans*, aff. C–485/24 », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2026, n° 2, p. 106.

Il n'est pas plus aisé d'échapper de la gravité que pour le droit du travail de se libérer de la pesanteur de la territorialité. La difficulté est bien connue. La naissance de la législation du travail a coïncidé avec celle de l'État-nation. Aussi, les législations du travail ont-elles émergé de manière fragmentée pour régir les relations de travail sur un territoire national. Les phénomènes d'internationalisation, de mondialisation et désormais de globalisation accentuent les limites inhérentes à cet ancrage territorial.

Les stratégies des entreprises multinationales sont, par définition, transnationales. Elles ne se laissent guère entraver par des législations nationales. La diversité des législations du travail offre même un avantage à ces acteurs sur les entreprises assises sur un seul territoire. Les stratégies de la localisation des acteurs économiques dans l'espace européen répondent souvent à des enjeux de mise en concurrence des législations, tant fiscales que sociales.

La structuration du secteur du transport routier au sein de l'Union européenne en est l'un des exemples les plus frappants. Il suffit de comparer la situation des pavillons français, polonais et lituanien en matière de transport routier de marchandises. Le pavillon français est au quatrième rang avec 174 milliards de t-km. Son activité est essentiellement tournée vers le marché interne. Le transport international de marchandise n'y représente que 7,7 % en 2024. La Pologne, premier pavillon en volume, avec un peu plus de 368 milliards de t-km, est majoritairement orienté vers le transport international. Celui-ci représente 64,2 % de l'activité globale du pavillon. Le déséquilibre est plus frappant encore s'agissant du pavillon lituanien. Placé au huitième rang européen avec 66,2 milliards de t-km, le pavillon lituanien est à 93 % dirigé vers le transport international[1].

Ce déséquilibre systémique, créé par la diversité des législations, pourrait appeler à une solution globale au niveau européen à tout le moins pour le secteur du transport routier, qui fait figure de laboratoire du *dumping* social. Progressivement, le législateur européen a bien posé les bases d'une harmonisation des législations nationales. D'abord en matière de temps de travail[2], puis en matière de détachement temporaire[3], le législateur européen tend à domestiquer les pratiques de *dumping* social. Toutefois, en dehors de cet encadrement limité, les conditions de travail des conducteurs routiers demeurent soumises aux mêmes règles de coordination que l'ensemble des relations internationales de travail. Ces textes de coordination des législations nationales – la Convention de Rome[4] et le

1 B. Pentinat, « Le transport routier de marchandises sous pavillons européens en 2024 », Service des données et études statistiques (SDES), 26 novembre 2025 : https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/le-transport-routier-de-marchandises-sous-pavillons-europeens-en-2024

2 Not. Directive 2002/15/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier

3 Directive 2020/1057 du 15 juillet 2020 établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) n° 1024/2012.

4 Convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles ouverte à la signature à Rome le 19 juin 1980.

Règlement Rome I[5] – ne visent pas à lutter contre le *dumping* social au sein du marché de l'Union. Loin de pouvoir embrasser les objectifs d'une politique sociale au niveau européen, ces textes ramènent ces questions structurelles au rang de simples litiges individuels. En quelle mesure la mise en œuvre de ces textes de coordination permet-elle, au-delà de la résolution de litiges individuels, de prendre en compte des déséquilibres structurels au sein du marché européen ? L'arrêt *Locatrans Sàrl c. ES*[6] est emblématique de la gymnastique prétorienne à laquelle peut conduire un tel exercice.

Les faits de l'espèce sont d'une grande banalité. Un conducteur routier avait été embauché par une société de travail établie au Luxembourg en 2002 pour effectuer des transports vers l'Allemagne, le Benelux, l'Italie, l'Espagne, le Portugal et l'Autriche. En 2014, son employeur, la société Locatrans, décide d'affilier son salarié au régime français de sécurité sociale, prenant en compte une évolution de son activité. Au cours des 18 derniers mois, le salarié avait effectué une part substantielle de son activité, à savoir plus de 50 %, en France. À la suite du refus du salarié d'une réduction de son temps de travail, son contrat est considéré comme rompu par son employeur. Le salarié saisit alors les juridictions françaises afin d'obtenir la qualification de cette rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Au cœur de ce litige, une question classique en matière de mobilité internationale : quelle loi appliquer à la relation de travail ? Le Conseil des prud'hommes avait débouté le salarié en se fondant sur la législation luxembourgeoise, la Cour d'appel infirme le jugement en se fondant sur la législation française, applicable selon elle en tant que loi du lieu habituel d'exécution de la relation de travail.

Saisie d'un pourvoi de l'employeur, la Chambre sociale a interrogé la Cour de justice sur l'interprétation des articles 3 et 6 de la Convention de Rome[7]. L'arrêt du 11 décembre 2025 vient bouleverser une construction prétorienne que l'on pouvait croire stabilisée. Elle considère que :

> lorsque le travailleur, après avoir accompli son travail pendant une certaine durée en un lieu déterminé, est amené à exercer ses activités dans un lieu différent, destiné à devenir le nouveau lieu de travail habituel de ce travailleur, il convient de tenir compte de ce dernier lieu, dans le cadre de l'examen de l'ensemble des circonstances, en vue de déterminer la loi qui serait applicable à défaut de choix des parties[8].

Pour aboutir à cette interprétation faussement évidente, la Cour met en œuvre un raisonnement qui ébranle trois piliers sur lesquels semblait assise la détermination de la loi applicable à la relation internationale de travail : l'interprétation univoque des

---

5 Règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I), JO L 177/6 du 4/07/2008, pp. 6-16.

6 CJUE, 11 décembre 2025, *Locatrans Sàrl c. ES*, aff. C-485/24, note V. Lacoste-Mary, « La loi applicable au contrat de travail international au défi du conflit mobile », *Bulletin Joly Travail*, n° 3, 2026 ; F. Jault-Seseke, « Loi applicable au contrat de travail d'un chauffeur routier : de l'art de couper les cheveux en quatre », *Revue de droit du travail*, n° 1, 2026, p. 57 ; P. F. Sawadogo, « Loi applicable au contrat de travail : le conflit mobile du lieu de travail à l'épreuve de la Convention de Rome », *Dalloz Actualité*, 6 janvier 2026.

7 La Convention de Rome était applicable, le Règlement Rome I ne s'appliquant qu'aux contrats conclus à partir du 17 décembre 2009 (article 29 du Règlement Rome I). Toutefois, l'interprétation ici dégagée à propos de l'article 6 de la Convention de Rome devrait également valoir pour l'article 8 du Règlement Rome I, auquel la Cour fait d'ailleurs référence à l'appui de son argumentation.

8 *Locatrans*, pt. 64.

critères de rattachement en matière de conflit de juridictions et de conflit de lois **(I)**, l'interprétation extensive de la notion de lieu habituel d'exécution du contrat de travail **(II)** et l'interprétation de la clause d'exception **(III)**.

I – LA FIN DE L'INTERPRÉTATION UNIVOQUE ?

Le droit international privé s'est bâti historiquement sur un présupposé : la compétence juridictionnelle ne détermine pas la loi applicable. Les deux questions sont en principe indépendantes. Le dualisme des textes européens en matière de coordination porte la marque de cette autonomie. Les règles de conflit de juridictions et de lois ont été élaborées séparément et sont inscrites dans des textes distincts, à savoir la Convention de Bruxelles[9] hier et désormais le Règlement Bruxelles I bis[10] d'une part, et la Convention de Rome et le Règlement Rome I d'autre part.

Ce dualisme trouvait aussi sa raison d'être dans le Traité de Rome, dont l'article 220 engage les États membres « à assurer la simplification des formalités auxquelles sont subordonnées la reconnaissance et l'exécution réciproques des décisions judiciaires, soucieuses de renforcer dans la Communauté la protection juridique des personnes qui y sont établies ». Aussi, la détermination de la compétence internationale des juridictions des États membres devait justement mettre en œuvre cet objectif. La question des conflits de lois ne paraissait à l'origine pas avoir de fondement dans le traité. Toutefois, l'autonomie des deux textes ne signifie pas que leurs rédacteurs n'aient pas pris en considération réciproquement leurs solutions.

Le mutisme de la Convention de Bruxelles sur la relation individuelle de travail était justifié par la discussion alors en cours sur le critère de détermination de la loi applicable à la relation de travail. Les parties à la Convention de Rome de 1980 s'étaient à leur tour déclarées « soucieuses de poursuivre, dans le domaine du droit international privé, l'œuvre d'unification juridique déjà entreprise dans la Communauté, notamment en matière de compétence judiciaire et d'exécution des jugements ». Aussi n'a-t-il été guère surprenant de voir la Cour de justice prendre en compte les décisions qu'elle avait rendues à propos de la détermination de la compétence internationale des juridictions en matière de relation individuelle de travail pour déterminer la loi applicable au contrat de travail dès sa première décision rendue en interprétation de la Convention de Rome[11].

Fallait-il en déduire « la volonté de la Cour de faire une interprétation univoque des critères de rattachement en matière de conflit de juridictions et de conflit de lois[12] » ? On sait que la litote n'est pas la figure de style la plus aisée à décrypter. L'on pensait toutefois pouvoir raisonnablement répondre par l'affirmative. La Cour s'était en effet pudiquement contentée d'affirmer que l'interprétation de la Convention de Rome « ne doit pas faire abstraction de celle relative aux critères prévus à l'article 5, point 1, de la Convention de

9 Convention de Bruxelles de 1968 concernant la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, JOCE L 299 du 31/12/1972, pp. 32–42.

10 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 (refonte), JO L 351 du 20/12/2012, pp. 1–32.

11 CJCE, 15 mars 2011, *Koelzsch*, aff. C–29/10.

12 *Locatrans*, pt. 24 ; Soc., 10 juillet 2024, n° 19–24.978, pt. 56.

Bruxelles, lorsqu'ils fixent les règles de détermination de la compétence juridictionnelle pour les mêmes matières et édictent des notions similaires[13] ». Mais, force est de constater que « ne pas faire abstraction » ne signifie pas « interpréter à la lumière ». La Cour de justice avait déjà eu l'occasion d'affirmer que ces deux textes poursuivent des objectifs différents pour justifier des interprétations divergentes[14].

On aurait pu penser que cette réserve n'aurait pas de portée réelle en matière de contrat individuel de travail, puisque les deux conventions visent, comme le rappelle la Cour, « à la protection du travailleur en tant que partie faible dans la relation contractuelle[15] ». Dans l'arrêt *Locatrans*, la Cour considère au contraire que la transposition de l'interprétation des dispositions d'un texte de coordination à celle de l'autre n'est pas toujours possible. Cette réserve ne concerne rien moins que le critère central de la règle de conflit de lois en matière de contrat individuel de travail, à savoir le critère du pays où le travailleur accomplit habituellement son travail. En quelle mesure cette réserve ébranle-t-elle l'édifice déjà singulièrement byzantin édifié depuis l'arrêt *Koelzsch* par la Cour de justice ?

II – L'INTERPRÉTATION EXTENSIVE DU CRITÈRE DU LIEU D'EXÉCUTION HABITUEL REMISE EN CAUSE ?

La détermination de la loi applicable au contrat de travail repose sur une combinaison complexe de critères. Le principe est celui du libre choix de la loi applicable. Cette liberté est encadrée afin de garantir la protection du salarié, partie faible au contrat de travail. Aussi, « le choix par les parties de la loi applicable ne peut avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui serait applicable, à défaut de choix[16] ». C'est la détermination de cette loi objectivement applicable, c'est-à-dire à défaut de choix, qui était en cause dans l'arrêt *Locatrans*. Alors qu'il exerçait son travail dans plus d'un État, le conducteur avait été, dans un premier temps, soumis à la loi luxembourgeoise. Considérant qu'il exerçait désormais majoritairement son activité sur le territoire français, il revendiquait l'application du droit français en tant que loi objectivement applicable. Cette situation de conflit mobile[17], assez commune dans le secteur du transport routier, est l'occasion d'une relecture de l'ensemble du système de conflit de lois en droit du travail.

La loi applicable au contrat de travail à défaut de choix est déterminée en fonction d'une série de critères objectifs. La préséance est donnée à la loi du pays où le travailleur accomplit habituellement son travail[18]. Si ce lieu ne peut être déterminé, le contrat de travail est régi par « la loi du pays où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur[19] ».

---

13 *Koelsch*, pt. 33. La réciproque est d'ailleurs également vraie, puisque « l'interprétation autonome de l'article 19, point 2, du règlement Bruxelles I *ne s'oppose pas* à ce qu'il soit tenu compte des dispositions correspondantes contenues dans la convention de Rome ». CJUE, 14 septembre 2017, *Nogueira*, aff. C-168/16 et C-169/16, pt 55 [italique de l'auteur].

14 Not. CJUE, 3 octobre 2019, *Petruchová*, aff. C-208/18, pt 63.

15 *Locatrans*, pt. 51.

16 Art. 6-1 de la Convention de Rome.

17 P. de Vareilles-Sommières et S. Laval, *Droit international privé*, 11e éd., Dalloz, 2023, sp. p. 235 ss.

18 Art. 6-2, a) de la Convention de Rome.

19 *Ibid.*

Une clause d'exception permet d'écarter le jeu de ces critères lorsque le contrat de travail présente des liens plus étroits avec un autre pays (*cf.* **III**). Cette combinaison a été, en partie, reprise à dessein en matière de conflit de juridictions par le Règlement Bruxelles I en 2002[20].

Comment articuler le critère du lieu de travail habituel à celui du lieu d'embauche ? En matière de détermination internationale de la compétence internationale, la Cour de justice a retenu une interprétation extensive de ce critère. Aussi, lorsque le travailleur exécute son contrat dans plus d'un pays, la Cour considère qu'il est possible de déterminer un lieu d'exécution habituel. Elle opère pour ce faire une distinction entre deux cas de figure. Lorsque le travailleur est mobile, le lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail est « l'endroit où, ou à partir duquel, le travailleur s'acquitte principalement de ses obligations à l'égard de son employeur ». Dans l'arrêt *Mulox*, elle invitait le juge à

> tenir compte de la circonstance que l'exécution de la mission confiée au salarié a été assurée à partir d'un bureau situé dans un État contractant, où ce travailleur avait établi sa résidence, à partir duquel il exerçait ses activités pour son employeur et où il revenait après chaque déplacement professionnel dans d'autres pays[21].

L'arrêt *Weber* lui avait donné l'occasion d'opérer une distinction lorsque le salarié est amené à travailler successivement dans plusieurs pays au cours de sa carrière. Ne renonçant pas à identifier un lieu d'exécution habituel, la Cour de justice a fait prévaloir un critère de durée appliqué à l'ensemble de la relation de travail[22]. Toutefois, le critère pouvait être écarté « dans l'hypothèse où, compte tenu des éléments de fait du cas d'espèce, l'objet de la contestation en cause présente des liens de rattachement plus étroits avec un autre lieu de travail[23] ».

Quels liens de rattachement plus étroits étaient alors envisagés par le juge ? Selon la Cour, la période de travail la plus récente pouvait être retenue

> lorsque le travailleur, après avoir accompli son travail pendant une certaine durée à un endroit déterminé, exerce ensuite ses activités de manière durable en un lieu différent, dès lors que, selon la volonté claire des parties, ce dernier est destiné à devenir un nouveau lieu de travail habituel[24].

C'est admettre qu'en cas de conflit mobile, le lieu de travail habituel existe et qu'il peut changer. Cette casuistique a progressivement été intégrée au texte européen. Désormais, le Règlement Bruxelles I bis dispose que l'employeur peut être attrait « devant la juridiction du lieu où ou à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail ou devant la juridiction du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail[25] ».

Cette construction bâtie pour la détermination de la compétence internationale du juge est-elle transposable au conflit de lois ? Dans l'arrêt *Locatrans*, la Cour de justice répond par la négative. Elle considère que si un changement concernant le lieu d'exécution habituel intervient au cours de la relation de travail dans son ensemble, « aucun pays, au sens de l'article 6, paragraphe 2, sous a), de la convention de Rome, ne saurait être

20 Art. 19-2 du Règlement Bruxelles ; art. 20 du Règlement I bis.

21 CJCE, 13 juillet 1993, *Mulox IBC Ltd*, aff. C-125/92, pt. 25.

22 CJCE, 27 février 2002, *Weber*, aff. C-37/00, pt. 50.

23 *Ibid*., pt. 51.

24 *Ibid*., pt. 54.

25 Art. 21-1-b, i) du Règlement Bruxelles I bis.

identifié[26] ». Elle refuse explicitement de transposer le critère de qualification retenue dans l'arrêt *Weber*. Cet accroc à l'interprétation uniforme des textes de coordination est soutenu par un argument de texte difficilement contestable. Contrairement à l'article 19 du Règlement Bruxelles I bis, l'article 8–2 du Règlement Rome I n'a pas intégré la référence au dernier lieu où le travailleur a accompli habituellement son travail. Ce faisant, la Cour de justice renonce, pour partie du moins, à une interprétation extensive de la notion de lieu d'exécution habituelle. Certes, une variation du lieu d'exécution n'est pas nécessairement synonyme d'absence de lieu où le travailleur accomplit son travail au sens de l'article 6–2, a) de la Convention de Rome.

Tout d'abord, l'article 8–2 du Règlement Rome I a bien incorporé le critère dégagé par la Cour dans l'arrêt *Mulox*. En effet, ajoutant à l'article 6–2 de la Convention de Rome, il assimile explicitement au lieu d'exécution habituel, celui « à partir duquel le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail ». Seule est en cause l'hypothèse visée par la question préjudicielle, dans laquelle « le travailleur, après avoir accompli son travail pendant une certaine durée en un lieu déterminé, est amené à exercer ses activités en un lieu différent, destiné à devenir le nouveau lieu de travail habituel de ce travailleur »[27].

Ensuite, l'arrêt *Locatrans* ne modifie en rien l'hypothèse du détachement temporaire. Si le changement de pays n'est que temporaire, « le pays dans lequel le travail est habituellement accompli n'est pas réputé changer[28] ». Est–ce à dire que si le détachement n'est pas que temporaire, le lieu d'exécution habituel ayant changé, il faut renoncer à identifier un tel lieu au sens de l'article 6–2 de la Convention de Rome ? Une première lecture de l'arrêt pourrait en limiter la portée. En l'espèce, le salarié était mobile. Il exerçait ses activités dans plus d'un État, si bien que le lieu d'exécution habituel devait être déterminé en fonction de la jurisprudence *Mulox* et *Rutten*, c'est–à–dire en tenant compte du lieu à partir duquel le salarié exécutait son contrat de travail. La question posée par la Chambre sociale visait très précisément cette seule hypothèse de conflit mobile, dans laquelle non seulement le travail était mobile, mais il avait successivement plusieurs lieux habituels de travail[29].

N'est–ce pas cette seule hypothèse qui pourrait alors être en cause ? À dire vrai, pas plus la reformulation de la question préjudicielle[30] que le raisonnement de la Cour de justice n'invite à une telle lecture. La chose est classique. La Cour ne répond pas tant à la question que lui adresse le juge national, qu'à celle qu'elle reformule. Or, en l'occurrence cette reformulation ne coïncide pas avec l'hypothèse visée par la Chambre sociale. La Cour de justice s'interroge, de manière générale, sur la succession de lieux habituels de travail, sans égard au fait que le salarié exerce ces activités dans plus d'un État. Surtout, elle a soin d'écarter de manière très générale la transposition du critère de l'arrêt *Weber* à l'interprétation de la Convention de Rome[31]. C'est donc bien la succession de lieux habituels de travail qui est ici en cause. L'arrêt *Locatrans* vient ainsi directement impacter la jurisprudence française en matière d'expatriation. Lorsque le détachement n'était pas seulement temporaire, il était de jurisprudence constante que le lieu de

26 *Locatrans*, pt. 45.
27 *Ibid*., pt. 32.
28 Art. 8–2 du Règlement Rome I.
29 *Locatrans*, pt. 28.
30 *Ibid*, pt. 32.
31 *Locatrans*, pt. 53.

l'expatriation devenait le lieu d'exécution habituel, justifiant le changement de la loi applicable au contrat[32].

Désormais, la succession de plusieurs lieux habituels de travail excluant la détermination d'une loi objectivement applicable au contrat de travail sur le fondement de l'article 6-2, a), ne reste donc, comme le rappelle la Cour[33], que le critère du siège de l'établissement d'embauche au sens de l'article 6-2, b). Aussi, ce critère trouve, au moins en apparence, une portée nouvelle et pour le moins inattendue. La Cour avait jusqu'à présent insisté sur la nécessité de retenir une interprétation large du lieu d'exécution habituel, quand le critère du siège de l'établissement qui a embauché le travail ne devait être que subsidiaire[34]. En limitant l'identification d'un lieu habituel de travail en cas de conflit mobile, l'arrêt *Locatrans* étend mécaniquement le jeu de ce critère subsidiaire. Faut-il y voir une invitation à une mobilisation plus importante de l'article 6-2, b) dont on connaît la malléabilité pour l'employeur ? Il faut ici se garder d'une lecture trop rapide de l'arrêt *Locatrans*. En effet, ce renforcement risque de n'être que d'apparence en raison du jeu de la clause d'exception.

III – LE RENFORCEMENT DE LA CLAUSE D'EXCEPTION

La chose est acquise de longue date. En dépit de sa rédaction ambiguë, l'article 6-2 permet *in fine* d'écarter la loi applicable en vertu des critères du lieu d'exécution habituel et du lieu d'embauche lorsque le contrat de travail présente des liens plus étroits avec un autre État. Cette interprétation de la clause d'exception est acquise depuis l'arrêt *Schlecker*[35]. Elle concorde avec la reprise à l'article 8-4 du Règlement Rome I de la clause d'exception. À cet égard, l'arrêt *Locatrans* n'innove guère. On aurait toutefois tort d'en déduire qu'il ne porte pas en germe une évolution importante.

Tout d'abord, l'arrêt *Locatrans* précise la manière dont doit être appréciée l'existence de liens plus étroits. Dans l'arrêt *Schlecker*, la Cour avait pu préciser la nature de cette méthode de localisation du contrat de travail. Il fallait, selon la Cour, « tenir compte de l'ensemble des éléments qui caractérisent la relation de travail et apprécier celui ou ceux qui, selon elle, sont les plus significatifs[36] ». Cette méthode de localisation exclut toute approche seulement quantitative consistant à écarter la loi désignée par l'article 6-2 a) ou b) au seul motif que, « par leur nombre, les autres circonstances pertinentes, en dehors du lieu de travail effectif, désignent un autre pays[37] ».

À la suite, la Cour paraissait toutefois opérer une localisation économique du contrat de travail. Elle insistait sur certains éléments pertinents : le pays où le salarié s'acquitte des impôts et des taxes afférents aux revenus de son activité, 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 tenir compte parmi l'ensemble des circonstances de

32 Par exemple, Soc., 21 mai 2014, n° 13-11396.

33 *Locatrans*, pt. 54.

34 CJUE ,15 décembre 2011, *Voogsgeerd*, aff. C-384/10, pt. 35.

35 CJUE, 12 septembre 2013, *Schlecker*, aff. C-64/12, pt. 30.

36 *Ibid*., pt. 40.

37 *Ibid*.

l'affaire des paramètres liés à la fixation du salaire ou des conditions de travail[38]. La clause d'exception paraissait correspondre à une logique économique : localiser le centre de gravité économique du contrat pour faire correspondre les contraintes pesant sur le salarié (impôt, cotisations sociales) à ses droits (salaire, condition de travail).

Dans l'arrêt *Schlecker*, la Cour semblait ainsi opérer une distribution des éléments de faits à prendre en considération à chaque étape du raisonnement du juge national. Appliquant l'article 6-2, a), il convenait de tenir compte des conditions spatiales de l'exécution du contrat. Cette localisation pouvait être remise en cause au profit d'une appréciation économique de la localisation du contrat de travail au titre de l'article 6 *in fine* de la Convention de Rome. C'était alors d'autres éléments et une autre logique qui semblaient s'affirmer à chacune des étapes de la mise en œuvre.

Indéniablement, l'arrêt *Locatrans* vient ici brouiller cette interprétation. Les conditions d'exécution de la relation de travail, déjà prises en compte au titre de l'article 6-2 a) et b), sont à nouveau mises en balance pour localiser le contrat. Selon la Cour, « le lieu où le travailleur a accompli son travail durant la dernière période de l'exécution de son contrat de travail, lequel est destiné à devenir un nouveau lieu de travail habituel » doit être pris en considération pour la recherche du pays avec lequel le contrat de travail entretient des liens plus étroits[39]. La localisation du contrat, au titre de l'article 6 *in fine*, y perd une partie de sa lisibilité. Il ne s'agit plus de faire prévaloir une localisation économique sur celle déduite des conditions d'exécution de la prestation de travail. L'arrêt *Locatrans* laisse sans réponse la manière dont le juge national devra arbitrer entre ces diverses logiques et ce de manière d'autant plus flagrante que la Cour évoque la nécessité de prendre en compte concurremment le dernier lieu de travail habituel et l'obligation d'affiliation à la sécurité sociale française. En l'espèce, ces deux éléments convergeaient vers le même pays. Comment arbitrer lorsque tel n'est pas le cas ?

Plus globalement, on ne peut être que saisi à la lecture de l'arrêt *Locatrans* par l'importance prise par ce qu'il était d'usage de désigner comme clause d'exception. D'une part, l'absence de lieu de travail habituel lorsque le travailleur exécute son travail successivement dans plus d'un État augmente les hypothèses dans lesquels prévaudra la recherche des liens plus étroits. En effet, celle-ci se justifie d'autant plus lorsque le critère de rattachement mobilisé est celui de la localisation de l'établissement d'embauche, critère de rattachement faible. D'autre part, elle modifie la signification des critères de rattachement objectif posés par l'article 6-2 a) et b). Certes, de manière constante, la Cour rappelle que la recherche de la loi applicable à défaut de choix implique en premier lieu de se fonder sur le lieu de travail habituel et, en l'absence d'un tel lieu, le lieu d'embauche. Le juge national doit procéder par étapes[40]. Toutefois, dès lors que ces critères de rattachement peuvent être remis en cause par une localisation du contrat fondé sur un faisceau d'éléments global, la clause d'exception perd pour partie sa vocation d'exception. En définitive, les critères de rattachement des articles 6-2 a) et b) paraissent fonctionner comme de simples présomptions. Ils permettent de présumer que la relation de travail entretient des liens plus étroits avec la loi du lieu de travail habituel ou, à défaut, la loi d'embauche. Mais, cette présomption peut être écartée par un faisceau d'indices plus

38 *Ibid*., pt. 41 ; *Locatrans*, pt. 56.

39 *Locatrans*, pt. 57.

40 *Schlecker*, pt. 39.

large. Sensiblement, l'arrêt *Locatrans* modifie le centre de gravité du système de conflit de lois applicables au contrat de travail[41]. En définitive, c'est le système des conflits de lois en droit du travail qui en sort profondément altéré en donnant une place importante à une recherche de localisation du centre de gravité du contrat.

Conclusion

Non sans humour, la Cour rappelle que « l'objectif de la convention de Rome dans son ensemble est d'élever le niveau de sécurité juridique en renforçant la confiance dans la stabilité des relations entre les parties au contrat ». Sans nier la pertinence du raisonnement de la Cour, il est permis d'avoir quelques doutes sur l'atteinte d'un tel objectif. Le raisonnement de la Cour ouvre la voie à une casuistique complexe faisant varier d'une espèce à l'autre la découverte des liens plus étroits. Le raisonnement suivi surprend d'autant plus qu'il aboutit à faire prévaloir en définitive le dernier lieu de travail. La Cour ne pouvait-elle, pour aboutir au même résultat, se contenter d'une interprétation extensive de lieu habituel de travail[42] ? L'orientation choisie par cette dernière a cependant un mérite apparent. En écartant la transposition de l'arrêt *Weber* au conflit de lois, elle efface une partie de la complexité du conflit mobile : l'application successive de plusieurs lois au titre du lieu habituel de travail. Faire du dernier lieu d'exécution le nouveau lieu habituel de travail aurait immanquablement conduit à une série de difficultés analogues à celles que soulève l'application de la loi dans le temps. On comprend que la Cour ait hésité à ouvrir la boîte de Pandore.

41 V. note V. Lacoste-Mary, « La loi applicable au contrat de travail international au défi du conflit mobile », *op. cit.*

42 En ce sens, voir F. Jault-Seseke, « Loi applicable au contrat de travail d'un chauffeur routier : de l'art de couper les cheveux en quatre », *op. cit.*

JÉRÔME PORTA

Professeur à l'Université de Bordeaux, COMPTRASEC UMR 5114

Thèmes de recherche : Droit social international et européen, théorie du droit et méthodologie de la comparaison, droits et libertés fondamentales.

Publications :

~ J. Porta, « Quelle écologisation du droit du travail ? », *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, n° 3, 2023, p. 5.

~ J. Porta(dir.), *Un salaire minimum pour l'Europe ?*, Dalloz, « Thèmes et commentaires », 2023, 250 p.