



HAL
open science

A la recherche du lieu d'exécution du travail: les travailleurs des transports entre droit international privé et droit de l'Union

Etienne Pataut

► To cite this version:

Etienne Pataut. A la recherche du lieu d'exécution du travail: les travailleurs des transports entre droit international privé et droit de l'Union. Christophe Lemaire; Francesco Martucci. Laurence Idot. Concurrence et Europe. Liber Amicorum, II, Concurrences Ed., pp.427-442, 2022, 979-10-94201-85-5. halshs-03923402

HAL Id: halshs-03923402

<https://shs.hal.science/halshs-03923402v1>

Submitted on 4 Jan 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

A la recherche du lieu d'exécution du travail : Les travailleurs des transports entre droit international privé et droit de l'Union

Etienne Pataut
Professeur à l'Ecole de droit de la Sorbonne (Université Paris 1)
IRJS

Les liens entre le droit des transports et le droit international privé ne sont plus à démontrer. Activité économique mobile par nature, les transports se jouent volontiers des frontières, conduisant à une réflexion et une régulation naturellement internationale. Par essence, donc, les transports posent des questions de droit international privé qui justifient que la doctrine internationaliste scrute avec attention les évolutions de la matière¹. Une part importante de ces réflexions concerne la question sociale et, tout particulièrement, celle des travailleurs des transports. Aussi ne faut-il pas être surpris que, historiquement, ceux-ci aient pu permettre ou accompagner des avancées décisives du droit international privé. C'est ainsi, tout particulièrement, que la règle de conflit de lois spécifique aux travailleurs a été, en France, élaborée notamment à l'occasion de contentieux concernant les transports aériens², avant d'être reprise dans la Convention de Rome de 1980 sur la loi applicable aux contrats internationaux, puis, désormais, dans le règlement Rome 1³.

Du côté du droit de l'Union européenne, le lien n'est pas moins évident. Consubstantiels à la liberté de circulation, les transports font l'objet d'une politique ancienne et forte de l'Union, ayant conduit à la création d'un ensemble touffu de réglementations⁴. Là encore, cette importance rejaille sur les questions sociales. Comme tout secteur économique d'importance et utilisateur de main-d'œuvre, les transports soulèvent bien évidemment leur lot de questions délicates de droit du travail. Les exemples abondent. On se contera ici de citer celui, Ô combien sensible en cette période de pandémie, de l'indemnisation des passagers aériens en cas de retard ou d'annulation. Le droit matériel de l'Union a, en la matière, posé des règles d'indemnisation strictes, qui suscitent un abondant contentieux⁵. Tout récemment confrontée à la question de la grève, la Cour de justice a pu affirmer à cette occasion qu'une grève légale ne constituait pas une circonstance extraordinaire, susceptible

¹ En témoignent les très nombreux cours de l'Académie de droit international de la Haye consacrés aux transports. En dernier lieu, v. O. Cachard, « Le transport international aérien de passagers », *Rec. Cours*, vol. 373, 2015, p. 9.

² V. part. Soc., 31 mars 1978, *Royal Air Maroc*, *Rev. Crit.* 1978. 701, note A. Lyon-Caen

³ Règlement 593/2008 du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I), *JOUE* n° L 177 du 4 juillet 2008, p. 6.

⁴ Sur l'ensemble, v. R. Bieber et F. Maiani, *Droit européen des transports*, Schulthess, 2020.

⁵ Règlement (CE) n° 261/2004 du 11 février 2004 établissant des règles communes en matière d'indemnisation et d'assistance des passagers en cas de refus d'embarquement et d'annulation ou de retard important d'un vol, *JOUE*, n° L 46 du 17 février 2004, p. 1.

d'exonérer le transporteur de sa responsabilité⁶. Après la grande controverse suscitée par les arrêts *Laval* et *Viking*⁷, il n'est pas anodin d'entendre la Cour affirmer de la façon la plus nette que :

« le droit de mener une action collective, y compris la grève, constitue un droit fondamental prévu à l'article 28 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne » et que « bien qu'incarnant un moment conflictuel des relations entre les travailleurs et l'employeur, dont elle vise à paralyser l'activité, la grève n'en demeure pas moins l'une des expressions possibles de la négociation sociale et, partant, doit être appréhendée comme un événement inhérent à l'exercice normal de l'activité de l'employeur concerné » (n^{os} 27 et 28).

L'europanisation du droit international privé, dont Laurence Idot, à qui ces quelques lignes sont dédiées en très amical hommage, a été l'observatrice attentive, a rapproché ces questions. L'insertion d'une base de compétence dans le traité, suivie par l'adoption d'importants règlements de droit international privé, a en effet renouvelé en profondeur la réflexion sur le droit international privé, désormais branche du droit de l'Union.

Aussi ne faut-il guère s'étonner que les transports soient un point de rencontre fécond entre droit international privé et droit de l'Union européenne. En témoigne à nouveau le contentieux de l'indemnisation des passagers duquel, sans surprise, les questions de droit international privé ne sont pas absentes. Le recours du passager contre une compagnie aérienne avec laquelle il n'a pas directement contracté pose ainsi la difficulté de la qualification délictuelle ou contractuelle de son action, laquelle a d'importantes conséquences tant sur la compétence que sur la loi applicable. En tranchant pour un critère touchant à la « cause de l'action » et non pas à « l'identité des parties », la Cour de justice a ainsi eu l'occasion de faire évoluer une solution aussi difficile que controversée⁸, source d'importantes interrogations doctrinales⁹.

En matière sociale, le changement d'échelle du droit international privé a conduit à une insertion progressive des travailleurs des transports dans le droit international privé européen. Ils ont donc peu à peu été saisis par un arsenal de règles européennes de droit international privé, au premier rang desquelles les règlements Bruxelles 1 bis¹⁰ et Rome 1.

Ces règlements prévoient chacun des dispositions spécifiques aux travailleurs. A très grand traits, on rappellera que le règlement Bruxelles 1 bis prévoit que le travailleur peut saisir le tribunal du domicile du défendeur ou celui du lieu d'exécution du travail (article 21) et que le règlement Rome 1 dispose pour sa part, que la loi choisie par les parties ne peut déroger à la loi du lieu d'exécution du travail qu'à condition d'être

⁶ CJUE, 23 mars 2021, aff. C-28/20, *Airhelp*, *Europe* 2021. 165, obs. V. Michel, *Dr. Soc.* 2021. 534, note JP. Lhernould ; v. déjà CJUE, 17 avril 2018, aff. C-195/17, *Krüseemann*.

⁷ CJCE, 11 décembre 2007, aff. C-438/05, *Viking* et CJCE, 18 décembre 2007, aff. C-341/05, *Laval*.

⁸ CJUE, 7 mars 2018, aff. C-274/16 *Flightright*, *Europe* 2018. 213, obs. L. Idot, *D.* 2018. 1366, note P. Dupont et G. Poissonnier, 1934, obs. L. d'Avout et S. Bollée, *D.* 2019. 1016, obs. S. Clavel et F. Jault-Seseke et CJUE, 26 mars 2020, aff. C-215/18, *Primera Air Scandinavia*, *Europe* 2020. 212, obs. L. Idot, *D.* 2021. Pan. 931, obs. F. Jault-Seseke, *RTDE.* 2020. 341, obs. ME. Ancel, *Clunet* 2021. 186, note C. Pellegrini.

⁹ Parmi une littérature pléthorique, v. récemment D. Sindres, « L'action en responsabilité d'un tiers fondé sur un manquement contractuel du défendeur », *Rev. Crit. DIP.* 2020. 711.

¹⁰ Règlement n°1215/2012 du 12 décembre 2012 *concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile*, *JOUE*, n° L 351 du 20 décembre 2012, p. 1.

plus favorable au travailleur (article 8)¹¹. Le lieu d'exécution du travail est donc, dans les deux cas au cœur de la résolution de la question de droit international privé.

Dans une matière qui raisonne par critères de localisation, le défi posé par les travailleurs des transports qui, par nature, sont mobiles et donc difficiles à localiser, est de taille ; comment, en effet, concilier un rattachement fixe, celui du lieu d'exécution du travail, avec un lieu de travail mouvant par définition ?

La question n'est pas nouvelle. Mais l'eupéanisation du droit international en a modifié la réponse. Pour résoudre cette difficulté en effet, le droit de l'Union et, tout particulièrement, la Cour de justice, ont procédé à une double évolution, de rapprochement progressif des règles particulières applicables aux travailleurs des transports et des règles générales, d'une part, et d'interprétation particulièrement souple de la notion de lieu d'exécution du travail, d'autre part. Cette évolution a conduit à gommer progressivement les spécificités de ces travailleurs particuliers et à les ramener dans le giron du droit commun ; elle peut être constatée, avec des nuances, pour les gens de mer (section 1), les personnels de bord des aéronefs (Section 2) et les travailleurs des transports routiers (Section 3).

Section 1. Les gens de mer : l'éviction progressive de la loi du pavillon

Les gens de mer sont, de très loin, les travailleurs des transports qui sont saisis par le plus grand nombre de textes, notamment internationaux, de droit matériel. Le droit maritime est aussi ancien que la navigation elle-même et son importance est déterminante dans l'histoire du droit, tant la créativité en la matière a favorisé l'invention ou le développement d'institutions juridiques essentielles. La même créativité s'est développée dans le champ social et c'est ainsi qu'est progressivement apparu un droit du travail des gens de mer.

Les plus importants de ces textes sont les conventions et recommandations de l'Organisation internationale du travail. L'OIT a en effet fourni un énorme travail en la matière, permettant l'élaboration progressive d'un véritable droit international du travail maritime. Celui-ci est désormais, pour l'essentiel, codifié dans l'importante Convention du travail maritime de 2006, amendée en 2016, qui est aujourd'hui le texte international le plus important en la matière¹². Ce texte vise à garantir aux gens de mer la garantie de normes minimales dans tous les aspects de la relation d'emploi, de l'engagement à la rupture, en passant par les conditions de travail ou la protection sociale. Bien évidemment, ces textes internationaux sont complétés, en droit interne, par d'importantes règles nationales, spécifiques aux gens de mer, adoptées par la plupart des États avec une activité maritime¹³.

En ce qui concerne le droit international privé, le plus intéressant à observer est l'évolution progressive du rattachement de la règle de conflit de lois. Le point de départ, qui semblait incontestable, était celui du rattachement des gens de mer à la loi du pavillon ; ce rattachement est désormais écarté en Europe, qui lui préfère la règle générale du rattachement à la loi du lieu d'exécution du travail.

A. Le rattachement au pavillon

¹¹ Les règles sont ici considérablement simplifiées ; pour le détail, v. par exemple, P. Rodière, *Droit Social de l'Union européenne*, 2^e éd., LGDJ, 2014, pp. 567 et s.

¹² https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/text/WCMS_554773/lang--fr/index.htm (dernière visite juin 2021).

¹³ Sur l'ensemble, v. not. JP. Beurier (dir.), *Droits maritimes*, Dalloz, 3e éd., 2015.

La loi du pavillon est le rattachement traditionnel en matière maritime en général¹⁴ et les premiers textes internationaux l'ont transposé à la question sociale. Ainsi de la Convention de Genève sur la haute mer du 29 avril 1958, dont l'article 10§1 b oblige les États à prendre « à l'égard des navires arborant son pavillon les mesures nécessaires [...] notamment en ce qui concerne [...] les conditions de travail des équipages [...] »¹⁵. Ainsi, surtout, de la Convention 147 de l'OIT sur la marine marchande de 1976, qui prévoit en son article 2 que les États s'engagent « à l'égard des navires immatriculés sur son territoire » à édicter une législation relative notamment à la sécurité, à la durée du travail, aux effectifs ou encore à la sécurité sociale. Ces textes, pourtant, restent très prudents et ne contiennent pas de règle de conflit de lois à proprement parler : simplement des engagements de la part des États du pavillon à assurer la protection des marins.

Les solutions relevaient traditionnellement du droit international privé national. Les principales législations ayant édicté un véritable droit maritime du travail le rendaient applicables aux navires battant pavillon national. Ainsi de l'article 5 du Code du travail maritime français (loi du 13 décembre 1926) de la section 260 du *Merchant Shipping Act* britannique¹⁶ ou du premier paragraphe de la loi allemande sur les gens de mer¹⁷.

Ce rattachement était justifié par différentes raisons. Certaines sont propres à la délimitation de la compétence des États en matière de navigation en haute mer, il n'en sera pas question. D'autres sont plus spécifiques au droit international privé traditionnel, l'argument étant que l'utilisation de la loi du pavillon était, en matière de maritime, un rattachement simple et pertinent. L'appliquer en matière de droit du travail permettait donc de soumettre l'ensemble des relations juridiques relatives à un navire, y compris, donc, les relations sociales, à la même loi¹⁸. Simple à déterminer, ce critère avait donc l'avantage de permettre une détermination aisée et convaincante de la loi applicable aux contrats de travail des marins, sans en passer par un introuvable lieu d'exécution du travail.

Le rattachement, pourtant, n'est pas sans défaut. Trois, en particulier, semblent rédhibitoires. Le premier est de ne laisser en apparence aucune place à l'autonomie de la volonté. Cette éviction radicale est difficile à comprendre dans un domaine économique fortement internationalisé, alors même que, progressivement, l'admission de l'autonomie de la volonté s'est imposée de la façon la plus générale dans les conflits de lois en matière de contrat, même en matière de contrat de travail. Le second est de ne pas laisser plus de place aux intérêts du travailleur. La protection du travailleur fait partie des intérêts pris en charge par la règle de conflit de lois ; imposer un critère de rattachement rigide sans qu'il soit tenu compte de ces intérêts paraît, au moins, discutable. La solution est d'autant plus critiquable — et c'est le troisième défaut, peut-être le plus rédhibitoire — que le pavillon est très

¹⁴ V. ainsi l'affirmation classique de la CPJI dans l'affaire du Lotus selon laquelle « les navires en haute mer ne sont soumis à d'autre autorité qu'à celle de l'Etat dont ils portent le pavillon », : Cour permanente de justice internationale de La Haye, Affaire du Lotus, 7 septembre 1927, *Recueil d'arrêts*, Série A, n° 10, 1927, p. 25.

¹⁵ Convention des Nations Unies, Sur la haute mer, du 29 avril 1958, disponible à l'adresse : http://legal.un.org/ilc/texts/instruments/french/conventions/8_1_1958_high_seas.pdf.

¹⁶ P. Bonassies, « La loi du pavillon et les conflits de droit maritime », *Rec. Cours*, 1969, Vol. 128, p. 509 et s., spéc. p. 545 et, pour les accidents du travail, 552.

¹⁷ O. Deinert, *International Labour Law under the Rome Conventions*, CHBeck – Hart – Nomos, 2017, n° 155.

¹⁸ P. Bonassies, *Cours précité*, p. 518.

fréquemment un rattachement qui ne correspond plus à un lien réel entre le navire et l'État dont il arbore le drapeau. L'extension de la libre immatriculation des navires a entraîné une multiplication de ce qu'il est désormais convenu d'appeler les pavillons de complaisance, entraînant un « dépavillonnement massif » selon les termes d'un auteur, entraînant « une nouvelle division internationale du travail, une expatriation d'officiers européens de la marine marchande sous pavillons étrangers », auxquels « les cadres sociaux des pays européens [n'ont] pas résisté »¹⁹. Cette liberté offerte à l'armateur a conduit à une augmentation sans commune mesure avec leur taille économique de la part de certains États dans le trafic maritime ; elle illustre presque caricaturalement la concurrence législative et la course vers le bas que permet souvent la libéralisation des échanges.

Cette évolution a conduit à de vigoureuses contestations sociales²⁰ ; du point de vue du droit international privé, elle a aussi entraîné une contestation de l'application de la loi du pavillon. Rattacher des marins à des États avec lequel ils n'entretiennent aucune relation, dont la loi n'est applicable qu'en raison d'un choix de l'armateur, apparaît fort peu convaincant et permet à l'armateur de choisir unilatéralement la loi applicable aux contrats de travail de ses marins. Aussi n'est-on pas surpris qu'ait progressivement émergé l'idée de pouvoir « percer le voile du pavillon », par un parallèle frappant avec les discussions relatives aux sociétés²¹.

Comme on le voit, en droit international privé, le rattachement n'apparaît dès lors pertinent ni sous l'angle de la justice de droit international privé ni sous celui de la justice de droit matériel d'autant que semblent insuffisants les correctifs habituels de l'ordre public ou de la fraude.

Cet ensemble de critiques, ici très brièvement ramassé, a conduit à une évolution progressive des rattachements en droit maritime, dans des directions différentes. La première, illustration frappante des effets sociaux de la mondialisation, a conduit à la création de droits maritimes particuliers, dits « registres internationaux », souvent rattachés à des possessions maritimes outre-mer, permettant de soumettre les marins à des obligations sociales moins lourdes que celles résultant du droit social national. Ainsi de l'Allemagne (loi du 23 mars 1989), de l'Espagne (loi du 24 novembre 1992) ou encore de la France (Loi du 3 mai 2005)²². Ces lois permettent de maintenir un pavillon national rendant applicables un droit social moins contraignant ; elles utilisent par ailleurs parfois des rattachements subsidiaires, le domicile tout particulièrement, pour garantir des droits particuliers (droits syndicaux et applicabilité des conventions collectives, notamment).

L'autre mouvement est inverse et, au contraire, vise à accompagner une tendance plus large de rapprochement entre droit du travail général et droit du travail maritime. Il a conduit à l'adoption progressive du rattachement à la loi du lieu d'exécution du travail.

B. Le rattachement à la loi du lieu d'exécution du travail

¹⁹ P. Chaumette, « Le droit social des gens de mer », in : JP. Beurrier (dir.), *op. cit.*, §41-04.

²⁰ D. Fitzpatrick, « Transnational collective action: the FOC campaign case study », in : F. Dorssemont et al. (dir.), *Cross-Border collective actions in Europe : a legal challenge*, Intersentia, 2007, p. 85.

²¹ P. Bonassies, *cours précité*, p. 522 ; cette solution semble avoir été suivie par des tribunaux allemands : v. U. Drobnig, « Billige Flaggen im internationalen Privatrecht », in : *Recht der Flagge und « Billige Flaggen » -Neuere Entwicklungen im Internationalen Privatrecht und Völkerrecht*, Berichte der Deutschen Gesellschaft für Völkerrecht, C.F. Müller Verlag, 1990, pp. 33 et s.

²² P. Chaumette, *op. cit.*, § 411.32 et s.

La spécificité du travail maritime n'apparaît en effet plus aujourd'hui suffisante pour justifier que, par principe, les solutions applicables en général ne lui soient pas transposées²³.

Appliquée au droit international privé, la solution a conduit dans plusieurs États à écarter la loi du pavillon et imposé que les contrats de travail des marins soient soumis aux règles générales en matière de contrat de travail ou, plus largement, aux règles de conflit de lois générale.

Aux États-Unis, tout particulièrement, a été écartée très tôt la loi du pavillon soit au profit de loi du port pour les dommages subis par les marins à bord, soit, plus généralement, au profit d'un rattachement personnel (nationalité ou domicile aux États-Unis) pour imposer l'égalité de traitement des marins²⁴. La démarche unilatéraliste est propre au droit international privé des États-Unis, elle n'en témoigne pas moins d'une réflexion sur le rattachement à la loi du pavillon qui, elle, est beaucoup plus générale²⁵.

Le même mouvement, en effet, a eu lieu en Europe. En Allemagne, le Tribunal fédéral du travail a ainsi appliqué la Convention de Rome pour appliquer la loi anglaise à une salariée d'un navire battant pavillon allemand²⁶. En Italie, la Cour de cassation n'a pas hésité à qualifier de « résiduel » le recours à la loi du pavillon, pourtant imposé par la loi²⁷, de même qu'en France, avant même l'entrée en vigueur de la Convention, a été progressivement admise l'autonomie de la volonté, y compris contre les règles internes françaises²⁸. La difficulté était alors plutôt de trouver un critère de rattachement alternatif, l'hésitation était en effet permise entre différents critères permettant de localiser le lien de droit unissant le marin et l'employeur, notamment le domicile à terre du marin ou le siège de l'entreprise.

Mais c'est finalement le lieu d'exécution du travail qui s'est imposé en Europe. Cette solution a été permise par un important travail interprétatif réalisé par la Cour de justice de la notion de lieu d'exécution. Au fil d'une jurisprudence qui s'est construite en matière de compétence juridictionnelle puis transposée au conflit de lois, la Cour de justice a en effet imposé une interprétation souple, factuelle et teintée de faveur au travailleur de ce rattachement²⁹.

Cet important travail interprétatif a rendu possible l'application pure et simple de la règle de conflit de lois du règlement Rome 1 aux marins.

²³ S. Carbone, « Conflits de lois en droit maritime », *Recueil des Cours*, Volume 340, 2010, p. 73 et s., spéc. p. 164 et s.

²⁴ S. Carbone, *op. cit.*, pp. 168 et s.

²⁵ S. C. Symeonides, « Cruising in American Waters : Spector, Maritime Conflicts and Choice of Law », *J. Mar. L. and Com.*, 2006, pp. 491 ss., spéc. pp. 503-504.

²⁶ Bundesarbeitsgericht, 24 août 1989 ; Sur ce cas, v. part. A. Junker, *Internationales Arbeitsrecht im Konzern*, Jus Privatum Bd 2, JCB Mohr (Paul Siebeck), 1992, p. 150 ; CR P. Lagarde, *Rev. Crit. DIP*, 1994, 240.

²⁷ C. Cass. (it.), 18 octobre 1999, n° 10293, *Dir. Mar.*, 1994, pp. 785 ss., cité par S. Carbone, *op. cit.*, p. 177.

²⁸ En France, v. not. Soc., 16 novembre 1993, n°90-16.030, *Dr Mar. Fr.*, 1994, p. 472, note P. Chaumette.

²⁹ Sur l'appréciation extraordinairement souple du critère de rattachement au lieu d'exécution, v. E. Pataut, « L'office du juge communautaire dans le contentieux international du travail », in : M. Keller (dir.), *Procès du travail, Travail du procès*, LGDJ, Bibliothèque de l'Institut André Tunc, t. 16, 2008, p. 319.

Dans l'important arrêt *Voogsgerd*, la Cour a ainsi très clairement indiqué qu'elle n'entendait pas s'arrêter à la loi du pavillon pour déterminer la loi applicable aux marins, mais a au contraire imposé une recherche concrète, factuelle et protectrice du lieu d'exécution³⁰. Il en résulte que sera interprété très largement la notion de lieu d'exécution du travail, en tenant compte des différents éléments concrets de la relation de travail (lieu à partir duquel le marin effectue ses missions, lieu où il reçoit ses instructions, lieu où il organise son travail...) et que, parallèlement, sera marginalisé le lieu d'embauche. La particularité de la situation du marin est donc gommée et ce, il faut le noter, sans recours à l'utilisation de la clause d'exception. Les autres critères envisagés pour remplacer le rattachement au pavillon ne sont donc pas totalement évincés, ils sont simplement subsumés sous la notion, vaste, de lieu d'exécution du travail.

C'est donc bien une interprétation à la fois très large et très juridique de la notion de lieu d'exécution du travail qui a prévalu. L'important n'est pas tant le lieu effectif où travaille le salarié considéré que l'ordre juridique dont il se rapproche le plus. En ce sens, cette analyse est bien cohérente avec les intérêts fondamentaux pris en charge par le rattachement au lieu d'exécution du travail. L'essentiel ici n'est pas tant un rattachement géographique qu'une volonté d'insérer un travailleur particulier dans une communauté économique et sociale.

Le même mouvement, peut-être de façon encore plus nette, peut-être analysé en matière de transport aérien.

Section 2. Le personnel navigant aérien : l'émergence de la base d'affectation

Comme le transport maritime, le transport aérien est lui aussi l'objet de turbulences, notamment sociales, qui ont conduit à l'évolution et à l'affinement progressif des solutions en la matière. Si le critère de la base d'affectation l'a progressivement emporté (A), les oppositions venues notamment des compagnies *low cost* n'en ont pas moins été farouche (B).

A. La base d'affectation

Le point de départ, en France tout au moins, est le rattachement progressif de la question de la loi applicable au contrat de travail du personnel navigant aux règles générales de conflit de lois en matière de contrat de travail. Il est même frappant, on l'a vu, que l'une des premières décisions françaises en la matière, celle qui a permis l'émergence d'un rattachement au lieu d'exécution du travail et d'une méthode spécifique au contrat de travail, ait été précisément une décision relative au personnel aérien³¹.

Il restait toutefois à préciser les choses, le lieu d'exécution du travail étant, précisément, difficile à déterminer dans une hypothèse où le travail s'exécute en mouvement. En France, la difficulté a notamment été au cœur de l'interminable affaire *Air Afrique*, dont les multiples ramifications ont été déterminantes pour la construction des règles de conflit en matière de droit du travail³². L'affaire concernait

³⁰ CJUE, 15 décembre 2011, aff. C-3834/10, *Voogsgerd*, *Europe* 2012. n° 114, obs. L. Idot, *Rev. Crit. DIP*. 2012. 648, note E. Pataut, *RDT*. 2012. 115, note F. Jault-Seseke, *Droit Social* 2012. 315, obs. P. Chaumette

³¹ Soc. 31 mars 1978, *Sté Royal Air Maroc c. Bertin*, *Rev. Crit. DIP*. 1978. 701, note A. Lyon-Caen.

³² P. Rodière, « Le droit du travail international et le transport international aérien (A propos d'*Air Afrique*) », *Droit Social*, 1986, 709 ; l'affaire a notamment permis de préciser les rôles respectifs de l'autonomie de la volonté et des lois de police en matière de contrat de travail. On notera qu'après des

le licenciement d'une très importante partie du personnel de la compagnie aérienne et a donné lieu à de nombreux litiges individuels ; s'agissant du personnel navigant, l'hésitation était permise entre différentes possibilités : immatriculation des aéronefs, siège de l'employeur, domicile des salariés ou encore rattachement à un aéroport particulier. Les hésitations de la Cour de cassation, très critiquées³³, ont mis en lumière la nécessité de s'accorder sur un rattachement qui permettait à la fois de protéger le travailleur et de refléter la réalité de la prestation de travail.

Le rattachement qui s'est progressivement imposé est celui de l'aéroport de rattachement, ou base d'affectation³⁴, notamment en raison des critiques décisives opposées à l'État d'immatriculation³⁵. Aussi, progressivement et non sans cahots, a pris corps l'idée du rattachement à une base d'exploitation, telle que désormais définie en France à l'article R. 330-2-1 du code de l'aviation civile³⁶, qui permet de rattacher le personnel navigant à l'endroit où, habituellement, celui-ci prend son service et retourne après sa mission. Ce critère a le mérite de correspondre effectivement à la réalité de la prestation de travail et se prête moins que d'autres à des manipulations unilatérales de la part de l'employeur ; c'est sans doute ce qui explique qu'il se soit progressivement imposé dans les différents pays d'Europe³⁷.

Une solution proche semble d'ailleurs être suivie en droit des Etats-Unis. Dans une décision récente *Ward v. United Airlines* la Cour suprême de Californie en a ainsi décidé à propos d'une action de groupe menée par du personnel navigant contre la compagnie United. Celle-ci, incorporée au Delaware et dont le siège réel est dans l'Illinois, s'opposait à l'application de la loi de Californie, revendiquée par les travailleurs qui étaient résidents en Californie, où ils étaient payés. La Cour suprême a estimé que l'application de la disposition en cause de la loi californienne s'appliquait aux travailleurs dont le travail s'exécutait en Californie ainsi qu'aux « employees who perform some work in California and are "based in California, meaning that California serves as the physical location where [they] present[] [themselves] to begin work."³⁸. Malgré l'approche unilatéraliste ici suivie, la détermination du champ

années de litiges, la saga a été close par une condamnation de l'État français, dont les interventions malencontreuses en cours de procédure ont été jugées sévèrement par les juridictions administratives : CE, 29 décembre 2004, *JDI*. 2006. 182, note M.A. Moreau.

³³ P. Lagarde, « Sur le contrat de travail international : évolution rétrospective d'une évolution mal maîtrisée », *Mélanges G. Lyon-Caen*, 1989, p. 83.

³⁴ Soc, 11 avril 2012, *Dr. Social* 2012. 648, note P. Chaumette, *RDT*. 2012. 383, Etude N. Nord et 388, note F. Jault-Seseke ; E. Lafuma et H. Nasom-Tissandier, « Droit applicable au navigant, Retour sur 30 années de jurisprudence », *A droit ouvert - Mélanges A. Lyon-Caen*, Dalloz 2018, p. 495.

³⁵ V. sur ce point les critiques de l'Avocat Général Saugmandsgaard Øe dans ses conclusions dans l'affaire dite *Ryan Air* : CJUE, 14 septembre 2017, aff. C-168/16 et C-169/16, *S. Nogueira et al. C. Crewlink Ireland et MJ Moreno Osacar c. Ryanair Designated Activity Company*, *Europe* 2017. 443, obs. L. Idot, *D.* 2018. 107, note P. Dupont et G. Poissonnier, *Rev. Crit. DIP*. 2018. 279, note F. Jault-Seseke, *JDI*. 2018. 585, note L. Pailler, spéc. n° 118 et s.

³⁶ « Une base d'exploitation est un ensemble de locaux ou d'infrastructures à partir desquels une entreprise exerce de façon stable, habituelle et continue une activité de transport aérien avec des salariés qui y ont le centre effectif de leur activité professionnelle. Au sens des dispositions qui précèdent, le centre de l'activité professionnelle d'un salarié est le lieu où, de façon habituelle, il travaille, ou celui où il prend son service et retourne après l'accomplissement de sa mission ».

³⁷ O. Deinert, *International Labour Law under the Rome Conventions*, CHBeck – Hart – Nomos, 2017, n° 152.

³⁸ *Ward v. United Airlines, Inc.*, 466 P. 3d 309, 310–11 (Cal. 2020) citée et analysée dans S. Symeonides, "Choice of Law in the American Courts in 2020 : Thirty-fourth Annual Survey", 69 *American Journal of Comparative Law* (2021). A l'inverse, lorsque les salariés ne sont pas « basés » en Californie, la loi californienne ne leur est pas applicable : *Oman v. Delta Air Lines, Inc*, 466 P.3d 325 (Cal. 2020) cité par S. Symeonides, *ibid*.

d'application dans l'espace de la loi californienne repose bien sur les mêmes critères de rattachement alternatifs et restent, on le voit, fortement centrés sur le travail.

B. Contestations et résistances européennes

La solution a fait toutefois l'objet de vigoureuses contestations avec l'émergence des compagnies aériennes dites *low cost*. Le modèle économique de celles-ci repose en effet sur une réduction extrêmement importante des coûts d'exploitation. Sous l'angle du droit applicable, cette réduction des coûts se traduit par différentes tentatives visant à garantir la compétence d'un tribunal ou l'applicabilité d'une loi favorables aux intérêts de l'employeur en matière de droit du travail et surtout, même s'il n'en sera pas question ici, en matière de sécurité sociale. Aussi les compagnies aériennes, notamment européennes, ont-elles tenté par différents moyens d'écarter le rattachement à la base d'exploitation en contestant notamment que celle-ci soit identique à la notion de lieu d'exécution du travail.

En matière de compétence juridictionnelle, tout d'abord, la discussion a donné lieu à l'important arrêt *Ryan Air* de la Cour de justice³⁹. Dans cette affaire, la compagnie aérienne plaidait en faveur de la compétence des tribunaux irlandais, vers lesquels, disait-elle, penchait un faisceau d'indices important, notamment une clause attributive de juridiction dans le contrat de travail, une affiliation à la sécurité sociale irlandaise et la localisation du lieu d'embauche⁴⁰.

Soulignant le risque d'instrumentalisation de la notion de lieu d'exécution habituelle du travail, la Cour de justice a rejeté le raisonnement et, si elle n'a pas admis une équivalence stricte entre base d'affectation et lieu d'exécution du travail, elle n'en a pas moins considéré qu'il y avait là un « indice significatif » du lieu d'exécution. A nouveau, la volonté de se rapprocher de la réalité de la prestation de travail est évidente.

C'est la même chose en matière de conflit de lois⁴¹. En France, les compagnies *low cost* se sont opposées aux différentes tentatives visant à imposer l'application de la loi de la base principale d'exploitation, ou bien par le biais du choix de loi⁴², ou bien en arguant en faveur de la loi du lieu d'embauche faute de lieu d'exécution du travail ou bien encore par le biais du recours à la qualification étrange et contestable de travailleur détaché.

³⁹ CJUE, 14 septembre 2017, aff. C-168/16 et C-169/16, *S. Nogueira et al. C. Crewlink Ireland et MJ Moreno Osacar c. Ryanair Designated Activity Company* (arrêt *Ryanair*) Europe 2017. 443, obs. L. Idot, *Rev. Crit. DIP*. 2018. 279, note F. Jault-Seseke, *JDI*. 2018. 585, note L. Pailler; la solution a été immédiatement appliquée par la jurisprudence française : Soc, 28 février 2018, n° 16-12754 et 16-17505.

⁴⁰ CJUE 14 septembre 2017, aff. C-168/16 *Ryanair*, précité.

⁴¹ Sur l'ensemble, v. P. Morvan, « Y a-t-il du droit français dans l'avion ? Réflexions sur les salariés *low cost*, de *Air Afrique* à *EasyJet* », *Dr. Social* 2007. 191 et L. Gamet, « Personnel des aéronefs et lois sociales françaises. Les compagnies *low cost* dans les turbulences du droit français », *Dr. Social* 2012. 502.

⁴² Soc, 26 mars 2013, *D.* 2013. Pan. Obs. F. Jault-Seseke, *JDI*. 2014. 148, obs. J. Burda, *Dr. Soc.* 2013. 457, obs. J. Mouly et 576, chr. S. Tournaux. Dans cet arrêt, la Cour de cassation s'est appuyée sur la convention 158 de l'OIT pour interdire une période d'essai d'un an, permise en droit irlandais choisi par le contrat, mais non explicitement interdite par le droit français du lieu d'exécution du contrat.

Témoigne de cette volonté en particulier l'arrêt du Conseil d'État du 11 juillet 2007⁴³. Les compagnies contestaient en l'espèce la légalité de certains articles du code de l'aviation civile et, tout particulièrement, de l'article R. 330-2-1 qui, outre qu'il pose la définition d'une base d'exploitation, renvoie en son premier alinéa à une disposition du code du travail interdisant de se prévaloir des règles applicables au détachement de travailleurs salariés en cas d'activité stable sur le territoire⁴⁴. L'objectif est bien ici d'éviter les « faux détachements », soit la situation où un employeur, quoi que réalisant une activité économique stable et permanente en France, se prévaudrait des dispositions de la directive détachement pour ne soumettre les contrats de travail de ses salariés que partiellement au droit français. Dans ces situations, affirme la disposition, le caractère stable de l'activité doit au contraire rendre applicable l'ensemble des dispositions du code du travail français.

Étendue au transport aérien par le code de l'aviation civile, cette disposition gênait les compagnies *low cost* en leur interdisant de se prévaloir du régime du détachement. Aussi ont-elles tenté d'en obtenir la nullité, en arguant que les dispositions du code de l'aviation civile seraient à la fois contraires aux libertés de circulation et à la Convention de Rome sur la loi applicable. C'est cette requête qui a été, à juste titre, rejetée par le Conseil d'État⁴⁵. L'activité régulière d'un employeur sur le territoire français oblige en effet celui-ci à se soumettre aux dispositions du code du travail français ; il n'y a là nulle contradiction avec le droit de l'Union.

La disposition du Code de l'aviation civile a permis de lutter relativement efficacement contre les montages artificiels organisés par les compagnies aériennes *low cost*. A partir du moment où existe une base d'affectation des salariés, ceux-ci seront couverts par la loi de l'État de cette base. Elle a l'avantage de relocaliser efficacement la relation de travail des travailleurs du transport aérien, sans avoir recours à des critères alternatifs peu convaincants, comme le lieu d'immatriculation ou le lieu d'embauche.

Il ne fait guère de doute que cette solution correspond à l'orientation générale de la jurisprudence de la Cour de justice, qui l'a consacrée en matière de compétence juridictionnelle, on l'a vu et qui l'a utilisée dans des domaines proches. Ainsi, en matière de transports ferroviaires, la Cour de justice s'est-elle appuyée sur les critères objectifs, notamment les points de départ et d'arrivée du personnel de bord, pour considérer que ceux-ci ne peuvent être considérés comme détachés sur les territoires qu'ils traversent⁴⁶.

C'est là le point essentiel : derrière la base d'affection, spécifique aux travailleurs aériens, se trouve cette conception extensive de la notion de lieu d'exécution du

⁴³ CE, 11 juillet 2007, *EasyJet Airlines Company Ltd et Sté Ryanair Ltd*, *Droit Social* 2007, 1159, concl. E. Prada Bordenave.

⁴⁴ L'article renvoie aux dispositions de l'article L. 342-4 du code du travail ; celui-ci est désormais abrogé et remplacé par l'article L. 1262-3 : « Un employeur ne peut se prévaloir des dispositions applicables au détachement de salariés lorsqu'il exerce, dans l'Etat dans lequel il est établi, des activités relevant uniquement de la gestion interne ou administrative, ou lorsque son activité est réalisée sur le territoire national de façon habituelle, stable et continue. Il ne peut notamment se prévaloir de ces dispositions lorsque son activité comporte la recherche et la prospection d'une clientèle ou le recrutement de salariés sur ce territoire. Dans ces situations, l'employeur est assujéti aux dispositions du code du travail applicables aux entreprises établies sur le territoire national. »

⁴⁵ Pour une analyse d'ensemble, v. S. Guedes da Costa, « Mobilité internationale des salariés et loi applicable au contrat de travail », *Rev. Dr. Trav.* 2007. 571.

⁴⁶ V. not., en matière de transport ferroviaire, CJUE, Gde Chambre, 19 décembre 2019, aff. C-16/18, *Dobersberger*.

travail défendue par la Cour de justice en Europe. Plus largement, elle permet aussi de respecter les exigences fondamentales qui sont à l'œuvre dans ce rattachement : assurer l'application de la loi de l'État le plus impliqué et garantir un niveau de protection au salarié qui soit cohérent avec la réalité de son activité professionnelle. Cette volonté de réalisme permet aussi de lutter contre les faux détachements, lutte qui est au cœur de la détermination du statut discuté des transporteurs routiers.

Section 3. Les transporteurs routiers : lutter contre les faux détachements

Sous l'angle du droit international privé, la situation des travailleurs de la route se distingue de celle des gens de mer et du personnel navigant aérien. Si en effet la mise en œuvre du rattachement au lieu d'exécution du travail est là encore problématique, son principe, en revanche, ne semble faire aucun doute. Aucun concurrent ne semble à craindre et, tout particulièrement, l'application de la loi du pavillon ou de l'immatriculation ne semble jamais avoir été un concurrent sérieux en la matière.

La Cour de justice a ainsi consacré sa toute première décision sur la règle de conflit de lois en matière de contrat de travail à la question du transport routier : l'arrêt *Koelzsch*⁴⁷. Cet important arrêt a imposé la transposition de la jurisprudence de la Cour en matière de compétence juridictionnelle à la question du conflit de lois, réaffirmant la nécessité d'une interprétation large et favorable de la notion de lieu d'exécution. Au passage, il souligne donc que le transport routier n'est qu'une application particulière de la règle de conflit traditionnelle dont l'applicabilité n'a pas été discutée. Sa particularité semble être ailleurs, en tout cas en Europe.

Les articles 90 et suivants du Traité sur le Fonctionnement de l'Union européenne donnent en effet à l'Union une compétence en matière de transports. Il existe donc une politique sectorielle particulière en matière de transport, qu'il faut de ce fait coordonner avec les politiques générales de l'Union, en matière économique et sociale.

En la matière les enjeux principaux semblent résulter des difficultés d'articulation entre libertés de circulation économiques, politique de concurrence et protection des travailleurs. La liberté d'établissement, tout particulièrement, permet à un employeur de s'installer dans n'importe quel pays de l'Union européenne et de diriger son activité vers n'importe quel autre pays de l'Union européenne, y compris en y envoyant de façon temporaire des travailleurs. Cette difficulté, au cœur du débat sur le détachement, est rendue encore plus délicate pour le transport routier, activité mobile et souple et, partant, difficile à localiser par essence.

Il est en effet possible et, en la matière, aisé, de faire travailler un chauffeur routier presque entièrement dans un État dans lequel il opérera la majorité des opérations de chargement et de déchargement, mais à partir d'un autre État, où il sera réputé localisé et aux lois sociales duquel il sera soumis⁴⁸. La construction, typique de

⁴⁷ CJUE, 15 mars 2011, aff. C-29/10, *Koelzsch*, *Europe* 2011. 205, obs. L. Idot, *Rev. Crit. DIP.* 2011. 447, note F. Jault-Seseke, *JDI.* 2012. 187, note C. Brière

⁴⁸ Il ne sera ici question que de la mobilité du salarié, mais l'employeur lui-même, par des montages dont il ne sera pas ici question, peut lui aussi jouer sur sa propre localisation. Sur ce point, v. not. CJUE, 16 juillet 2020, aff. C-610/18, *AFMB*.

l'Union, est à la frontière de l'habileté et de la fraude et suscite régulièrement protestations et réactions et d'importantes difficultés en matière sociale⁴⁹.

Dans ce cadre, l'enjeu principal du droit international privé était celui de savoir si la directive détachement était ou non applicable aux transports routiers et, à supposer qu'elle le soit, à quelle condition. A la première question, la Cour et le législateur ont répondu positivement. La Cour l'a affirmé de la façon la plus nette dans une clarification d'autant mieux venue que la directive détachement d'origine, celle de 1996, restait muette sur le sujet⁵⁰. Ce silence, toutefois, a désormais pris fin avec ce qu'il est convenu d'appeler le « paquet mobilité » : trois textes, récemment adoptés sur le statut des chauffeurs routiers : l'un sur le temps de travail⁵¹, l'autre modifiant les différents textes organisant notamment les libertés de circulation de l'Union en matière de transport⁵², le troisième établissant des règles spécifiques pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier⁵³. Ce troisième texte affirme explicitement que les dispositions sur le détachement sont bien applicables en matière de transport routier⁵⁴. Il ne fait donc désormais plus de doute qu'un chauffeur détaché dans un autre État membre que celui dans lequel il effectue normalement sa prestation de travail est soumis à un certain nombre de dispositions de droit du travail de l'État de détachement.

Il reste à savoir dans quel cas un détachement a effectivement eu lieu. La Cour ici avait déjà donné quelques indications à propos de travailleurs des transports ferroviaires en exigeant un « lien suffisant » avec l'État de détachement⁵⁵. Des travailleurs qui exécutent une partie importante de leur travail et commencent et terminent leur travail dans un État, dans lequel ils sont domiciliés (dans l'exemple, la Hongrie) et qui ne font que traverser l'autre État (l'Autriche) ne sont pas considérés comme détachés dans ce second État. La solution a encore été précisée par l'arrêt *FNV*, qui a établi une série d'indices permettant l'évaluation de ce lien entre l'État de travail et le travailleur⁵⁶. La « nature des activités », l'« intensité de ces activités » ainsi que la « part de ces activités dans l'ensemble de la prestation de services » doivent ainsi être prises en compte pour déterminer si le travailleur doit ou pas être considéré comme détaché. Le chauffeur en transit, celui qui effectue simplement un

⁴⁹ Sur l'ensemble, v. J.P. Lhernould et B. Palli, « Le statut social du chauffeur routier international à la lumière des dernières propositions législatives communautaires », *Dr. Soc.* 2017, p. 1057.

⁵⁰ CJUE, Gde Chambre, 1^{er} décembre 2020, aff. C-815/18, *Federatie Nederlandse Vakbeweging c. van den Bosch (FNV)*, *Europe*, 2021. 64, obs. L. Driguez, *RDT*, 2021, p. 204, chron. K. Chatzilaou

⁵¹ Règlement n° 2020/1054 du 15 juillet 2020 modifiant le règlement (CE) no 561/2006 en ce qui concerne les exigences minimales relatives aux durées maximales de conduite journalière et hebdomadaire et à la durée minimale des pauses et des temps de repos journalier et hebdomadaire, et le règlement (UE) no 165/2014 en ce qui concerne la localisation au moyen de tachygraphes, *JOUE* n° L 249 du 31 juillet 2020, p. 1.

⁵² Règlement n° 2020/1055 du 15 juillet 2020 modifiant les règlements (CE) no 1071/2009, (CE) no 1072/2009 et (UE) no 1024/2012 en vue de les adapter aux évolutions du secteur du transport par route, *JOUE* n° L 249, 31 juillet 2020, p. 17.

⁵³ Directive n° 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) no 1024/2012, *JOUE* n° L 249, 31 juillet 2020, p. 49.

⁵⁴ K. Chatzilaou : Directive 2020/1057 du 15 juillet 2020 : quelle protection pour les chauffeurs routiers détachés ?, *Dr. Ouvrier*, 2021. 378.

⁵⁵ CJUE, Gde Chambre, 19 décembre 2019, aff. C-16/18, *Dobersberger*.

⁵⁶ CJUE, Gde Chambre, 1^{er} décembre 2020, aff. C-815/18, *Federatie Nederlandse Vakbeweging c. van den Bosch (FNV)*, *Europe*, 2021. 64, obs. L. Driguez, *RDT*, 2021, p. 204, chron. K. Chatzilaou, n° 46, 47, et 48.

transport frontalier, en revanche, ne seront pas considérés comme des travailleurs détachés. Le problème se pose surtout pour les activités dites de « cabotage » qui consistent à effectuer successivement des opérations de chargement et de déchargement dans plusieurs lieux différents au sein d'un même État. La Cour a considéré qu'il y avait bien là une situation de détachement⁵⁷.

La question est désormais réglée par la directive 2020/1057. Le très long article 1^{er} de ce texte définit en effet avec une grande précision ce qui constitue ou pas un détachement dans le cadre de l'opération de transport⁵⁸. Très grossièrement, il en résulte qu'un simple transport international (y compris lorsqu'une opération de chargement ou de déchargement a lieu dans un autre État) ne suffit pas pour être considéré comme travailleur détaché, non plus qu'un simple transit. Le cabotage dans un État autre que celui d'établissement, en revanche, établit la situation de détachement. Ces précisions ne s'éloignent pas des solutions jurisprudentielles, d'ailleurs adoptées en contemplation du texte de la directive, elles y apportent toutefois un peu de précision bienvenue, même si toutes les difficultés ne sont pas résolues⁵⁹.

A nouveau, donc, on voit que la situation particulière des travailleurs mobiles a consisté, pour l'essentiel, à ramener l'inconnu au connu, et le régime conflictuel spécifique des travailleurs des transports à celui, général, de tous les travailleurs. La solution aura été atteinte progressivement, par un double travail : du côté du régime général, celui de l'extension et de l'assouplissement de la notion de lieu d'exécution du travail ; du côté du régime spécifique, par l'éviction progressive des critères concurrents et l'adaptation de la notion de lieu d'exécution à la particularité de chacun des modes de transport. L'évolution, qui apporte un peu de simplification à une matière qui n'y est guère habituée, est à saluer.

Dès lors, plutôt qu'entre les types de travailleurs, c'est bien, plus généralement, en fonction du type de travail qu'il convient de distinguer. L'opposition principale, à cet égard, n'est plus entre travail mobile et le travail sédentaire, mais bien entre le travail sédentaire (ou réputé sédentaire) et le travail détaché.

En ramenant peu ou prou les travailleurs des transports dans le régime général, le droit de l'Union et la Cour de justice auront au moins permis de clarifier les termes d'un débat essentiel : celui de *l'appartenance*.

Tel est bien en effet le défi contemporain : trouver le lien de rattachement pertinent dans un monde où la mobilité n'est pas l'apanage des seuls travailleurs des transports, trouver à quelle collectivité sociale rattacher les travailleurs nomades. Aussi essentiel que difficile⁶⁰, ce débat reste encore et sans doute pour longtemps, ouvert.

Juin 2021.

⁵⁷ Arrêt *FNV c. van den Bosch*, précité, n°65.

⁵⁸ Pour le détail de ce qui constitue ou pas un détachement, v. part. E. Lafuma, « Directive 2020/1057 : les opérations de transport soustraites au droit dérogatoire du détachement », *Dr. Ouvrier*, 2021. 384.

⁵⁹ Sur lesquelles v. K. Chatzilaou, *article précité*, p. 380.

⁶⁰ V. Récemment M. Rocca et N. Mihman, « Controverse : Quelle approche juridique de la mobilité du travail en Europe ? », *RDT*. 2021. 151.

