



HAL
open science

“ La détermination de la loi applicable aux rapports collectifs de travail ”

Etienne Pataut, Fabienne Jault-Seseke

► To cite this version:

Etienne Pataut, Fabienne Jault-Seseke. “ La détermination de la loi applicable aux rapports collectifs de travail ”: - A propos du projet de codification du droit international privé -. *Revue de droit du travail*, 2022, pp.330. halshs-03923474

HAL Id: halshs-03923474

<https://shs.hal.science/halshs-03923474>

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.

La détermination de la loi applicable aux rapports collectifs de travail

- A propos du projet de codification du droit international privé -

par

Fabienne Jault-Seseke, Professeure à l'Université de Versailles-St Quentin, IUF

et

Etienne Pataut, Professeur à l'Université Paris 1, IRJS¹

Le 31 mars 2022, un groupe de travail présidé par M. Jean-Pierre Ancel, président honoraire de la première chambre civile de la Cour de cassation, a remis au garde des Sceaux un projet de codification du droit international privé français². La mission lui avait été confiée par Mme Belloubet, alors elle-même garde des Sceaux, en 2018.

Répartis en six livres, composé de 207 articles, dont certains proposent des solutions tranchant nettement avec l'état du droit positif, le projet est assurément ambitieux. Une première journée d'étude et de discussion du projet, organisée par le Comité français de droit international privé avait, il est vrai, conduit à soulever la question de la pertinence d'une telle codification³. A l'heure où l'essentiel du droit international privé est désormais de source européenne et où il est question d'une codification propre à l'Union⁴, il pourrait en effet paraître incongru de vouloir procéder à une codification enserrée dans des frontières nationales, qui n'ont guère de sens du double point de vue de l'objet et de la source du droit international privé. L'objection est d'autant plus forte que l'existence même d'un droit international privé de source européenne, certes largement incomplet, conduit à de grandes difficultés techniques d'articulation entre l'éventuelle codification nationale et les règles de l'Union. Aussi, fort pertinemment, le projet prend-il soin de préciser dès son premier article qu'il n'a vocation à s'appliquer qu'en dehors du champ d'application du droit de l'Union et des conventions internationales. Il n'en reste pas moins que la difficulté technique n'est pas mince. En toute hypothèse, il s'agit là d'un choix politique bien plus que technique, qui repose désormais entre les mains du législateur.

En attendant, par l'ampleur de son ambition et la cohérence de ses propositions, le projet mérite une grande attention doctrinale. A cet égard, les lecteurs de la présente *Revue* seront tout particulièrement intéressés par le titre VI du livre II, concernant spécifiquement le droit

¹ Les auteurs ont ensemble été auditionnés par le groupe de travail de la Chancellerie sur les articles objets de cette chronique. Ils n'ont donc pas l'habituelle distance académique par rapport à leur objet d'étude.

² Le projet, ainsi que le rapport du groupe de travail, sont disponibles sur le site du Comité français de droit international privé : http://www.cfdip.fr/offres/gestion/actus_717_43783-1/projet-de-code-de-droit-international-prive-et-seance-du-21-octobre-2022.html

³ D. Foussard et al., « Table ronde sur le projet de codification du droit international privé français », *Trav. Com. Fr. DIP*, 2018-2020, p. 347, et part. les objections soulevées lors du débat, p. 374.

⁴ Sur l'ensemble, v. part. J. von Hein, E. M. Kieninger et G. Rühl, *How European is European Private International Law*, Intersentia, 2019.

du travail. Il est reprCes dispositions, les articles 123 à 129, feront l'objet de la présente contribution.

Le titre VI est, classiquement, divisé en deux chapitres, relatifs respectivement aux relations individuelles et aux relations collectives de travail. Ce sont ces dernières qui susciteront l'essentiel de notre attention, même s'il faut dire un mot des premières.

1. Relations individuelles de travail

De celles-ci, il n'y a que peu à dire dans une codification nationale. Celles-ci sont en effet, pour l'essentiel, saisies par le droit de l'Union : règlement 1215/2012⁵, dit Bruxelles 1 bis pour la compétence juridictionnelle et la circulation des jugements ; règlement 593/2008⁶, dit Rome 1, pour la loi applicable aux contrats individuels de travail ; directive 96/71 pour la situation particulière du détachement⁷. De ce fait, les difficultés naissant de l'application de ces règles échappent presque entièrement au droit français. De ce dernier, il ne reste guère que l'application résiduelle des règles de compétence et, éventuellement, les règles de reconnaissance et de circulation des jugements en provenance d'États tiers.

La compétence des juridictions françaises, en effet, est occasionnellement réglée par le droit international privé français lorsque la situation échappe au champ d'application du règlement Bruxelles 1 bis. La situation a vocation à ne se présenter que rarement en droit du travail, puisque le règlement sera applicable dès lors que le défendeur ou le lieu du travail se trouvent en Europe⁸. La question de la compétence française ne serait donc résolue en application des règles françaises de compétence internationale que si le litige, qu'on supposera mené par le travailleur, concerne un travail exécuté hors d'Europe au profit d'un employeur domicilié lui-même hors d'Europe. Pour être exceptionnelle, la situation n'en doit pas moins être organisée, aussi l'article 123 alinéa 2 fait-il référence à la compétence résiduelle fondée sur la nationalité du demandeur, actuellement prévue à l'article 14 du Code civil et conservée à l'article 17 du projet de code. Une référence au *forum necessitatis*, lui-même consacré à l'article 18 du projet, aurait été aussi bienvenue. On se souvient en effet que ce for de nécessité ne manque pas de pertinence en droit du travail, puisqu'il a permis d'attirer devant les juridictions françaises une infortunée esclave domestique⁹ et qu'il a été invoqué, certes finalement sans succès, dans l'importante affaire *Comilog*¹⁰.

La circulation des jugements, ensuite, n'est régie par le droit de l'Union que dans la mesure où le jugement d'origine provient d'un État membre. Le droit du travail, toutefois, ne semble

⁵ Règlement n° 1215/2012 du 12 décembre 2012 *concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (Bruxelles 1 - Refonte)*, JO L 351 du 20.12.2012, p. 1–32.

⁶ Règlement n° 593/2008 du 17 juin 2008 *sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I)*, JO L 177 du 4.7.2008, p. 6–16.

⁷ Directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 *concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services*, JO L 18 du 21.1.1997, p. 1–6, telle que modifiée par la Directive 2018/957 du 28 juin 2018 *modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services*, JO L 173 du 9.7.2018, p. 16–24.

⁸ Sur l'ensemble, v. H. Gaudemet-Tallon et M.E. Ancel, *Compétence et exécution des jugements en Europe*, 6^e éd., LGDJ, 2018, n° 314 et s.

⁹ Soc, 10 mai 2006, n° 03-46.593, *JDI*. 2007. 531, note J.-M. Jacquet, *Rev. Crit. DIP*. 2006. 856, note P. Hammje et E. Pataut, *JCP*. 2006. 1405, note S. Bollée.

¹⁰ Soc, 14 septembre 2017, n° 15-26737 et 15-26738, *Comilog*, *Rev. Crit. DIP*. 2018. 267, note E. Pataut, *RDT* 2018. 780, chr F. Jault-Seseke.

pas présenter en la matière de spécificité justifiant des règles autonomes par rapport au régime général de reconnaissance et d'exécution. Aussi les articles 166 et suivant du projet de code ont-ils vocation à régir l'éventuelle circulation des décisions portant sur un litige du travail, sauf éventuelle convention internationale à laquelle renvoie ce même article 166.

2. Relations collectives : droit judiciaire

Restent donc les relations collectives de travail. Celles-ci ne sont que beaucoup plus marginalement saisies par le droit de l'Union qui, pour l'essentiel, ne régit que les questions de droit judiciaire. Il ne semble en effet faire guère de doute que les relations collectives de travail entrent bien dans le champ d'application du règlement Bruxelles 1 bis. La Cour de justice a pu l'affirmer sans ambages à l'occasion d'un litige portant sur la question de la licéité d'une grève ¹¹ et si, dans la célèbre affaire *Viking* ¹², la question de la conformité de la grève et du droit de l'Union a pu être posée par les juridictions britanniques, c'est bien parce que celles-ci étaient rendues compétentes par ce même règlement sans que la Cour de justice y trouve à redire ¹³. La définition de la « matière civile et commerciale » à laquelle s'applique le règlement semble donc bien d'une ampleur suffisante pour couvrir les relations collectives. L'article 125 du projet en prend acte, qui réserve pour l'essentiel le règlement et ne renvoie pour le surplus qu'à la compétence fondée sur la nationalité française des parties (article 17 du projet de code).

La circulation des jugements, enfin, ne fait à nouveau pas l'objet de règles autonomes. Elle est donc régie par les dispositions du droit de l'Union lorsque le jugement émane d'un État membre et par les règles du droit international privé interne lorsqu'il émane d'un État tiers, sous réserve, bien entendu, d'une éventuelle convention internationale applicable.

3. Relations collectives : conflit de lois, questions générales.

La question est autrement épineuse en ce qui concerne le conflit de lois. Les rapports collectifs de travail sont en effet classiquement marqués par une grande résistance au conflit de lois et, plus largement, à l'internationalisation. Une telle situation est très problématique après un cycle de plus de 50 ans d'ouverture continue des frontières commerciales internationales et d'internationalisation des sociétés. Difficile en la matière de ne pas être frappé par le saisissant contraste, déjà relevé en son temps par Gérard Lyon-Caen, entre l'internationalisation du capital et le territorialisme du travail, tout particulièrement dans sa dimension collective.

Pour contourner cette difficulté la voie la plus efficace serait sans doute la voie substantielle. La solution avait été proposée en matière de grève il y a de plusieurs années ¹⁴ et, dans les domaines de la négociation collective ou de la représentation collective, cette voie est effectivement explorée aujourd'hui. La multiplication des accords-cadres internationaux¹⁵, la

¹¹ CJCE, 5 février 2004, aff. C-18/02, *DFDS Torline c. SEKO, Dr. Soc.* 295, note P. Chaumette, *Rev. Crit. DIP.* 2004. 791, note E. Pataut.

¹² CJCE, 11 décembre 2007, aff. C-438/05, *Viking*.

¹³ High Court, QBD, Commercial Court, 16 juin 2005, [2005] EWHC 1222 (Comm), confirmé en appel par CA Londres, 3 novembre 2005, [2005] EWCA Civ 1299.

¹⁴ A. Lyon-Caen, « La grève en droit international privé », *Rev. Crit. DIP.* 1977. 271

¹⁵ M. Frapard, *Les accords d'entreprise transnationaux*, La Fabrique de l'industrie, 2018.

négociation collective de niveau européen¹⁶ ou encore l'importance progressivement acquise par le comité d'entreprise européen montrent que la construction de rapports collectifs de travail intégrant la dimension proprement européenne ou internationale n'est pas impossible.

Elle n'en reste pas moins lente et sujette à de nombreuses désillusions¹⁷. En toute hypothèse il faudra bien longtemps avant que des règles européennes ou internationales occupent une place prépondérante ou même simplement suffisante pour réguler les rapports collectifs de travail dans un environnement international. En l'état actuel du droit positif, l'immense majorité des rapports collectifs de travail reste encore régie par du droit national.

La tentation est donc grande de se tourner vers le conflit de lois, instrument éprouvé de coordination des règles nationales dans une situation présentant un élément d'extranéité. En répartissant les champs d'application dans l'espace des lois nationales, la règle de conflit de lois permet aussi de réguler les rapports de droit qui lui sont soumis. L'exemple le plus flagrant en est évidemment le contrat individuel de travail, pour lequel une telle régulation est désormais largement réalisée, notamment par la place prépondérante laissée à la loi du lieu d'exécution du travail.

Une solution identique pourrait-elle être envisagée pour les rapports collectifs ? En d'autres termes, serait-il possible de créer de toute pièce un ensemble de règles de conflit de lois spécifiquement adaptées aux relations collectives de travail, permettant en la matière une coordination efficace des lois potentiellement applicables ? La solution se heurte à deux obstacles majeurs, qui limitent l'intérêt d'une codification purement nationale des règles de conflit de lois en matière de relations collectives de travail.

Le premier est l'insuffisance intrinsèque de la technique du conflit de lois en matière de relations collectives, d'ailleurs établie de longue date¹⁸. Gouvernés par une territorialité stricte¹⁹, les rapports collectifs de travail laissent peu de place à l'application de la loi étrangère et la loi française, de son côté, est en général réticente à saisir les situations de travail qui se déroulent à l'étranger. De ce fait, le conflit de lois est un outil à la fois pauvre et techniquement insuffisant pour assurer une coordination efficace des rapports collectifs internationaux du travail.

Le second est celui du niveau de l'adoption de telles règles. En première analyse, le niveau approprié ne serait pas, en effet, le niveau national mais bien le niveau international ou, plus raisonnablement, européen. L'articulation de règles unilatérales et territoriales venant de différents pays est en effet techniquement impossible au niveau national puisque, par hypothèse chaque législateur national définit le champ d'application de sa propre loi sans tenir compte de l'éventuelle applicabilité de la loi d'un autre État. Un législateur supranational, en revanche, peut coordonner les champs d'application respectifs des lois nationales.

L'exemple caractéristique en est la sécurité sociale. La structure particulière des règles de sécurité sociale a en effet pour conséquence que chaque État détermine librement le champ

¹⁶ Sur lequel v. not. M. Schmitt, « Le principe de subsidiarité sociale. Observations à partir de l'affaire *EPSU et Goudriaan c/ Commission européenne* », *Droit Ouvrier*, 2020. 733

¹⁷ P. ex. F. Pinatel, « Les espoirs déçus de la négociation collective européenne », *Mélanges P. Rodière*, LGDJ, 2019, p. 419.

¹⁸ V. not. M.-A. Moreau, *Normes sociales, droit du travail et mondialisation*, Dalloz, 2006, spéc. pp. 311 et s.

¹⁹ J.P. Laborde, « Les rapports collectifs de travail en droit international privé », *Trav. Com. Fr. DIP.* 1995-1998, p. 153, spéc. p. 154 parlait de « territorialisme instinctif ».

d'application de ses règles, conduisant aux difficultés habituelles du cumul et de la lacune et à une absence totale de coordination. Ces difficultés sont désormais largement résolues par l'édition de règles communes grâce au règlement européen (désormais le règlement 883/2004, en cours de refonte) qui, par l'adoption de critères de rattachement communs, a pu consacrer le principe d'unicité de la loi applicable, pilier central du système de coordination. Celle-ci n'a pu naître que par l'intervention d'un législateur supranational seul à même d'imposer à tous les États membres des règles communes.

Un quasi-droit international privé peut donc très bien naître sous la plume d'un législateur supranational, même dans un cas où la coordination paraît politiquement ardue et techniquement exclue. Bien entendu, une telle coordination laisse en dehors de son champ d'application les relations juridiques avec les États tiers, pour lesquelles la difficulté reste donc entière²⁰, mais elle n'en fait pas moins considérablement progresser la coordination.

Une telle solution serait donc bien préférable à une codification nationale. Mais il n'en reste pas moins qu'en l'état actuel des choses, force est de constater qu'en droit de l'Union, nulle proposition sérieuse n'est pour l'instant discutée ni même envisagée. La codification européenne n'est donc pas, en la matière, à l'ordre du jour.

De ce fait, et en dépit de ces obstacles, réfléchir au champ d'application dans l'espace du droit français des relations collectives n'apparaît pas totalement vain. À défaut de solutions européennes ou supranationales, des règles nationales pourraient, en effet, s'avérer utiles. Elles auraient l'avantage de clarifier la situation et d'essayer d'affiner la détermination du champ d'application dans l'espace des règles françaises, voire de laisser une place au conflit de lois classique. Affiner la réflexion sur les aspects internationaux des rapports collectifs a aussi l'avantage de permettre de s'interroger sur les limites de ce territorialisme des relations collectives de travail ; en proposer une codification, aussi imparfaite soit-elle, permettrait de montrer que ce territorialisme n'implique pas nécessairement une indifférence complète à la localisation à l'étranger de certains éléments de la relation de travail. Faisant œuvre de pédagogie, un ensemble de règles permettrait alors peut-être de renouveler la réflexion juridique sur l'internationalisation des rapports collectifs de travail.

Tel est l'objet des articles 126 à 129 du projet de code de droit international privé. Il présente sur ce point une forte originalité par rapport à ses modèles étrangers qui, à notre connaissance, ne prévoient en général rien sur le sujet.

Le projet de code distingue représentation collective, accords collectifs et actions collectives. Sur chacun de ces points, il tente une approche spécifique.

4. Représentation collective

L'article 126 du projet de code détermine uniquement, dans son premier alinéa, le champ d'application dans l'espace de la loi française. Aucune place n'est en effet laissée à la loi étrangère en la matière.

La justification traditionnelle de cette relative indifférence à la loi étrangère repose sur l'application de la théorie des lois de police. Il est en effet classiquement affirmé en France,

²⁰ La difficulté, comme on le sait, est appréhendée par de nombreuses conventions bilatérales, dont il ne sera pas question ici.

depuis le célèbre arrêt des *Wagons-Lits*²¹, que les règles françaises en la matière sont des lois de police. Telle est bien encore la solution suivie par la Cour de cassation qui énonce parfois que « les lois relatives à la représentation des salariés et à la défense de leurs droits et intérêts sont des lois de police »²².

Il est permis d'en douter. La théorie classique des lois de police impliquerait en effet une loi normalement applicable (à première vue la *lex societatis*, soit celle du siège social de l'employeur) que viendrait contrer une loi de police au champ d'application spatial particulier. Telle n'est pas la solution du droit positif : non seulement la représentation collective n'a jamais été soumise à la loi de la société, mais encore il n'existe aucune hypothèse d'application de la loi étrangère en matière de représentation collective²³. Le contentieux devant la Cour de cassation montre qu'en réalité celle-ci ne s'intéresse qu'au champ d'application de la loi française pour s'interroger précisément sur l'applicabilité de celle-ci à des situations présentant des liens de rattachement avec un pays étranger. C'est ainsi au nom d'un « principe de la territorialité de la loi française » qu'elle a interdit de tenir compte, pour le calcul des seuils légaux d'effectifs, du nombre de salariés employés à l'étranger par une entreprise dont le siège social est situé à l'étranger²⁴ ; et si la Cour a pu récemment évoluer²⁵, c'est toujours pour faire varier le champ d'application de la loi française, jamais pour envisager l'application de la loi étrangère.

On pourra donc préférer à l'analyse en termes de lois de police celle, plus explicite et venue d'Allemagne, qui considère sans ambages que les lois allemandes en matière de représentation collective (au premier rang desquels la loi sur la codécision ou *Mitbestimmungsgesetz*) sont des lois territoriales, excluant l'application de toute norme étrangère²⁶. Chaque État, en la matière appliquerait ses propres lois et ne laisse aucune place à la loi étrangère. On retrouve ici la méthode retenue en matière de droit public.

La justification allemande paraît toutefois un peu trop vaste. Celle-ci, en effet, estime qu'il en va de la souveraineté, qui impliquerait que la loi ne puisse concerner que les travailleurs dont le lieu d'exécution est en Allemagne. Les travailleurs de la société à l'étranger sont donc dépourvus de toute représentation dans les organes dirigeants de la société.

Une telle solution n'emporte pas la conviction : quelle souveraineté serait donc bafouée si les salariés de l'entreprise travaillant à l'étranger étaient amenés à voter à des élections professionnelles allemandes ? Au nom de quoi la localisation à l'étranger du travailleur porterait-elle atteinte à la souveraineté de l'État du lieu d'exécution du travail alors même que le droit de vote aux élections nationales n'est pas limité par le domicile dans les frontières de l'État ?

²¹ CE, 29 juin 1973, *Rev. Crit. DIP*. 1974. 344, concl. N. Questiaux et chr. P. Francescakis, p. 273 (« Lois d'application immédiate et droit du travail : l'affaire du comité d'entreprise de la Compagnie des Wagons-lits ») ; *JDI*. 1975. 538, note M. Simon-Depitre, *Dr. Soc.*, 1976. 50, obs. J. Savatier, *Rev. Soc.* 1976. 663, note J.-L. Bismuth.

²² Soc, 3 mars 1988, *Sté Thoresen Car Ferries*, *Rev. Crit. DIP*. 1989. 63, note G. Lyon Caen, *JDI*. 1989. 78, note M.-A. Moreau ; dans le même sens, Soc, 14 février 2001, *Campagna CFTC*, *Dr. Soc.* 2001. 639, note M.-A. Moreau.

²³ Pour une analyse d'ensemble, v. E. Pataut, « Relire 'Compagnie des Wagons-lits' : La représentation collective des salariés dans l'espace international », *Liber Amicorum en hommage à Pierre Rodière*, LGDJ, 2019, p. 387.

²⁴ Soc, 7 juin 2018, aff. 17-28.056, *D.* 2018. 1263.

²⁵ Soc, 21 novembre 2018, *Generali*, *Dr. Soc.* 2019. 141, note C. Radé ; *RDT*. 2019, pp. 81 et 133 note S. Ranc et Y. Pagnerre et rapp. Joly, *Rev. Crit. DIP* 2019. 1012, note E. Pataut.

²⁶ V. H. Wißmann, G. Kleinsorge et C. Schubert, *Mitbestimmungsrecht : Kommentar*, Verlag Franz Vahlen München, 5^e éd., 2017, § 3, pt. 26 s

A cet égard, on pourra préférer les importantes conclusions de l'avocat général H. Saugmandsgaard Oe rendues le 4 mai 2017 dans l'affaire C-566/15, *Erzberger*²⁷.

Comme il l'a affirmé :

« l'inclusion dans le régime de codétermination allemand des salariés employés dans d'autres États membres n'impliquerait pas, en tant que telle, une ingérence dans la souveraineté ou dans les compétences législatives d'autres États membres. En effet, (...) la question de savoir quels sont les salariés qui peuvent participer aux élections des membres du conseil de surveillance d'une société allemande relève entièrement du pouvoir du législateur allemand. Autrement dit, il n'y a pas de conflit de compétence ».

L'essentiel en effet en matière de représentation collective de travail (comme d'ailleurs, en matière de représentation politique) est d'identifier la collectivité représentée et de lui conférer l'ensemble des droits qui lui sont garantis par la loi. Telle était bien d'ailleurs la logique de l'arrêt des *Wagons-lits*, qui souhaitait faire bénéficier les travailleurs rattachés à des établissements français de la loi sur les comités d'entreprise. Telle est aussi la signification profonde de l'arrêt *Generali* de la Cour de cassation²⁸ qui a accepté de considérer qu'une Unité économique et sociale (UES) était bien constituée : « dès lors qu'est caractérisée entre ces structures, d'une part, une concentration des pouvoirs de direction à l'intérieur du périmètre considéré ainsi qu'une similarité ou une complémentarité des activités déployées par ces différentes entités, d'autre part, une communauté de travailleurs résultant de leur statut social et de conditions de travail similaires pouvant se traduire en pratique par une certaine mutabilité des salariés ».

Une telle solution a permis à la Cour de considérer qu'une UES pouvait être constituée d'une personnalité morale française et de la succursale française d'une personne morale italienne. Cette solution est à approuver vigoureusement et pourrait être utilement transposée à la question de la représentation collective plus largement. Dans cette perspective et dans une logique unilatérale, le champ des règles françaises en matière de représentation collective devrait être déterminé en fonction de la collectivité représentée.

Elle n'en reste pas moins extrêmement délicate à formuler dans une règle simple et claire.

Une première possibilité, sans doute la plus efficace à défaut d'être la plus élégante, serait de définir pour chacune des institutions représentatives du personnel un champ d'application dans l'espace spécifique. Elle supposerait une modification des articles du code du travail.

Une seconde possibilité, plus synthétique a été retenue par les auteurs du projet de code. Elle figure au premier alinéa de l'article 126. Elle vise à faire coïncider le champ d'application règles françaises en matière de représentation collective avec la réalité de l'intégration des salariés dans une communauté de travail²⁹ et a été inspirée par la jurisprudence de la Cour de cassation en matière électorale qui utilise cette notion d'intégration dans la collectivité de travail³⁰. A défaut de limpide clarté, la formule a le mérite d'une part d'être familière aux juristes français de droit social et d'autre part d'être suffisamment souple pour pouvoir couvrir différentes hypothèses problématiques dans l'ordre interne comme dans l'ordre international (travailleurs détachés, travailleurs intérimaires, stagiaires...).

²⁷ CJUE, 18 juillet 2017, aff. C-566/15, *Konrad Erzberger c/ TUI AG*, *Rev. Soc.* 2017. 720, note A. Seifert.

²⁸ Soc, 21 novembre 2018, *précité*.

²⁹ V. déjà G. Lyon-Caen, *Les relations de travail internationales*, Editions Liaisons, 1991, n° 214

³⁰ V. p. ex. not. Soc, 13 novembre 2008, n° 07-60434, *Bull. V*, n° 219.

Le second alinéa vise à préciser de la façon la plus claire que cette intégration est indépendante à la fois de la loi applicable au contrat de travail (permettant ainsi par exemple de couvrir le travailleur à l'étranger d'une société française lorsque son contrat de travail ne se réfère pas à la loi française), et de la loi applicable à l'employeur (permettant ainsi par exemple de couvrir le travailleur en France d'un employeur étranger).

Il faut souligner qu'une telle solution n'exclut pas les situations de lacune ou de cumul. La première nous semble problématique mais difficilement évitable, la seconde nous semble en revanche ne pas poser de difficultés. Comme l'écrivait l'Avocat général Saugmandsgaard Oe dans ses conclusions dans l'affaire *Erzberger* (n° 95) : « rien ne s'oppose à ce qu'un travailleur employé par une filiale établie dans un État membre autre que celui où se trouve la société mère, bénéficie d'une 'double représentation', à savoir, d'une part, au sein de la filiale, en vertu de la réglementation de l'État membre d'emploi, et, d'autre part, au sein de la société mère, conformément à la réglementation de l'État membre où est établie cette société ».

La proposition donne aux règles de représentation collective leur véritable nature de règles territoriales, sans pour autant limiter de façon excessive leur champ d'application.

5. Accords collectifs

Les questions de conflit de lois en matière d'accord collectif sont, principalement, de deux ordres. Peut tout d'abord se poser la question de la loi applicable à l'accord lui-même, peut ensuite se poser celle du champ d'application dans l'espace de l'accord qui conduit à se demander si l'accord fait partie de la loi désignée par la règle de conflit de lois propre au contrat de travail.

Dès lors, la résolution des questions de conflit de lois dépendra nécessairement et préalablement de la nature de l'accord en cause. Les accords collectifs de travail, en effet, sont difficiles à subsumer sous une catégorie unique, en raison de leur variété et de leur différence de nature juridique. A cet égard, la discussion théorique classique sur la nature législative ou contractuelle des accords collectifs a un impact direct sur les qualifications du droit international privé : plus près de la loi, leur champ d'application dépendra d'abord du champ d'application de celle-ci ; que leur nature contractuelle, au contraire, soit prépondérante, et la question de la loi applicable tendra à être résolue en application des règles de conflit de lois en la matière³¹.

Aussi le projet distingue-t-il entre les accords interprofessionnels, de branche ou professionnels (que l'on regroupera ici sous le vocable d'accords professionnels), d'une part et les accords d'entreprise, d'autre part.

A. Accords professionnels

La solution au cœur de l'article 127 du projet consiste à faire régir ces accords par la loi sous l'empire de laquelle ils ont été négociés et conclus. Relevant au premier chef du droit d'un État, ces accords sont en effet conçus dans un cadre législatif particulier qui a vocation, donc, à gouverner ces accords. Ainsi formulée, la règle apparaît presque comme un truisme, visant

³¹ V. sur ce point l'ouvrage classique de P. Rodière, *La convention collective de travail en droit international*, Litec, 1987. Adde, F. Jault-Seseke « La détermination des accords collectifs applicables aux relations de travail internationales », in *Le droit international privé, esprit et méthodes, Mélanges Paul Lagarde*, Dalloz 2004, p. 455.

plutôt à prendre acte que ces accords sont nécessairement conclus sous les auspices d'une loi étatique particulière.

Elle a toutefois l'avantage de la clarté et de la généralité, et permet de couvrir de façon relativement large tous les accords professionnels conçus dans un ordre juridique étatique particulier en respectant l'incontestable impérativité des règles étatiques en la matière.

La solution a l'inconvénient corrélatif d'exclure de son champ d'application d'éventuels accords professionnels résultant d'un véritable dialogue social transnational. La difficulté, toutefois, semble d'une ampleur relative, essentiellement parce que l'existence d'accords professionnels réellement européens ou internationaux semble encore largement appartenir, comme le disait P. Rodière, à la prospective juridique³².

Ainsi, il n'est pas apparu nécessaire de prévoir une règle spécifique pour les accords résultant du dialogue social européen tel qu'organisé par les articles 152 et s. TFUE. La question de la loi applicable à ces accords n'est pourtant nullement réglée et est extrêmement délicate³³. Mais, d'une part, elle ne relèverait pas, en toute hypothèse, du droit national. D'autre part, elle n'est pas nécessaire à l'entrée en vigueur de ces accords qui passent, aux termes de l'article 155 TFUE, ou bien par le dialogue social national ou bien par l'adoption d'une directive. Dans les deux cas, les difficultés de conflit de lois sont résolues. Une règle nationale de droit international privé semble donc inutile en la matière.

De la même façon, si l'existence de véritables conventions collectives transnationales peut être attestée, celles-ci restent extrêmement rares et en toute hypothèse, ne peuvent constituer que de purs contrats qui tireront ensuite leur force obligatoire de leur insertion dans les contrats de travail. L'exemple le plus achevé en est la Convention collective des gens de mer : véritable convention collective en matière maritime, conclue pour une durée de trois ans et constituant une réglementation précise et détaillée des droits des travailleurs maritimes³⁴. Le modèle ici est incontestablement celui d'une convention collective nationale.

Il reste que le mécanisme d'applicabilité, pour sa part, en diffère grandement. Faute en effet d'un cadre légal dans lequel s'insérer, cette convention collective, en réalité, ne peut produire d'effet juridique en dehors du cadre contractuel. Comme l'affirme donc l'article 1.2 de la convention collective, celle-ci ne produit d'effet que par incorporation dans le contrat de travail de chaque marin concerné³⁵. L'obligation proprement dite naissant de cette convention collective repose donc sur l'engagement des employeurs d'incorporer les dispositions de celle-ci dans les contrats de travail des gens de mers, y compris, d'ailleurs, en l'absence de contrat signé (article. 1.4).

De ce fait, la question fondamentale en matière de convention collective n'est pas tant la loi qui lui est applicable — qui ne fait guère de doute lorsqu'elle est étatique ou ne se pose pas vraiment lorsqu'elle est réellement internationale —, que celle qui est applicable à ses conséquences.

³² P. Rodière, *Droit social de l'Union européenne*, LGDJ, 2^e éd., 2014, n° 107.

³³ P. Rodière, *ibid.*

³⁴ V. le texte de l'accord 2019-2022 : <https://www.itfseafarers.org/sites/default/files/node/resources/files/ITF%20IMEC%20International%20IBF%20CBA%202019-2022%20.pdf> (dernière visite novembre 2020).

³⁵ Art. 1.2 : "This Agreement is deemed to be incorporated into and to contain the terms and conditions of the contract of employment of any seafarer to whom this Agreement applies. The incorporation of the agreement in to each seafarer's individual contract of employment shall be made explicit".

A cet égard, le second alinéa de l'article 127 propose une solution qui reprend en la bilatéralisant la solution donnée par le célèbre arrêt *Masson* de la Cour de cassation³⁶. Déterminer la loi applicable à un contrat de travail impose donc de s'interroger sur les éventuelles conventions collectives applicables dans l'État dont la loi a été rendue applicable au contrat.

Il reste que la Convention collective elle-même peut prévoir son champ d'application, ce que vise à rappeler le troisième alinéa. Une telle solution, qui peut aller jusqu'à imposer impérativement l'application d'une convention collective³⁷ doit alors être respectée, en raison de la nature au moins contractuelle de l'accord collectif. Il reste que ces dispositions sur le champ d'application géographique sont parfois rédigées de façon un peu approximative et désuète, ce qui rend peut-être nécessaire le rappel du troisième alinéa prévoyant qu'en toute hypothèse, l'accord collectif ne saurait contenir de règles discriminatoires, ce qui exclut par principe le recours au critère de la nationalité qui serait contraire notamment à l'article 18 TFUE.

B. Accords d'entreprise

A la différence des accords professionnels, les accords d'entreprise peuvent être nationaux aussi bien qu'internationaux, les seconds étant depuis quelques années en fort développement, notamment sous l'influence des politiques de responsabilité sociale des entreprises.

Sous l'angle de la qualification de droit international privé, ces accords, malgré leur évidente particularité, sont d'abord et avant tout des contrats³⁸. Aussi l'article 128 du projet adopte-t-il la solution de principe selon laquelle ces contrats doivent être régis par les règles générales applicables en matière de contrat : celles du règlement Rome 1³⁹. Même si une précision en ce sens dans le règlement lui-même serait bienvenue, aucune disposition de ce texte ne l'empêche et la solution paraît correspondre à la pratique de ces accords qui prévoient parfois des clauses de choix de loi ou renvoient à la loi du siège de l'entreprise dominante, qui devrait aussi être le critère de rattachement objectif en l'absence de choix⁴⁰.

Il convient toutefois, c'est l'objet de la réserve initiale relative aux « dispositions particulières applicables à certains accords », de ne pas porter atteinte aux textes notamment européens qui existent en la matière et sont susceptibles de régir ces accords particuliers. Il s'agit ici tout particulièrement de la directive 2009/38 sur le Comité d'entreprise européen⁴¹. On peut aussi songer à la future directive sur la responsabilité sociale des entreprises, qui utilement devrait contenir des dispositions sur les accords d'entreprise, mais qui actuellement n'envisage que

³⁶ Civ. 1., 5 novembre 1991, *Masson*, *JDI* 1992, 357, note M.-A. Moreau, *Rev. crit. DIP* 1992, 314, note H. Muir-Watt.

³⁷ Ainsi de la Convention collective des journalistes : v. Cass. soc., 31 janvier 2007, *RDT* 2007. 398, obs. H. Tissandier; *Rev. des contrats*, 2007. 879, note P. Deumier.

³⁸ F. Jault-Seseke, « La détermination des accords collectifs applicables aux relations de travail internationales », *Mélanges Paul Lagarde*, Dalloz, 2004, p. 455.

³⁹ Règlement n° 593/2008 du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, précité.

⁴⁰ Sur ce point, v. les accords transnationaux recensés par la base de données de l'Union européenne : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=fr>

⁴¹ Directive 2009/38 du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, *JO L* 122 du 16.5.2009, p. 28.

les codes de conduite⁴². Il faut encore souligner qu'une clause de choix de loi ne saurait avoir pour conséquence d'internationaliser artificiellement un accord conçu dans un cadre étatique particulier. Dans ce cas, il ne fait guère de doute que la qualification de loi de police permettrait de rendre impérativement applicable la loi locale, comme le prévoient à la fois le l'article 9 du règlement Rome 1 et l'article 7 du projet de code.

Le deuxième alinéa, calqué sur la règle applicable aux accords collectifs professionnels, vise à couvrir l'hypothèse où l'accord d'entreprise déterminerait lui-même son champ d'application dans l'espace. La mise en œuvre de cette réserve dépend principalement de la loi applicable à l'accord. La Cour de cassation française a par exemple eu l'occasion d'imposer certaines limites à la liberté contractuelle en matière d'accords d'intéressement et de participation soumis à la loi française : les salariés de l'entreprise ne sauraient être privés du bénéfice de ces accords au prétexte d'un travail ou d'un paiement à l'étranger⁴³. Il n'en reste pas moins que, comme le précise le texte, quelle que soit la loi applicable, un accord d'entreprise ne saurait être discriminatoire.

Le troisième alinéa, dont la rédaction est calquée sur l'article 8 du règlement Rome 1, vise à résoudre une difficulté aujourd'hui encore ouverte: celle de l'articulation entre ces accords et la loi applicable au contrat de travail. La méthode suivie consiste à donner priorité aux dispositions plus protectrices de la loi applicable au contrat de travail. La solution s'impose probablement déjà en application du règlement Rome 1. L'insérer dans un projet de codification permet toutefois d'explicitier qu'un accord d'entreprise ne pourrait pas contourner les dispositions impératives de la loi du contrat de travail.

6. Actions collectives

L'application de loi du lieu de déroulement de l'action s'impose, en la matière, avec la force de l'évidence. Fait social majeur, droit fondamental constitutionnellement garanti et consacré par divers textes internationaux, y compris en Europe, il paraît peu concevable que la grève ou toute autre action collective soit régie par une autre loi que celle du lieu où elle se situe. Unanimement consacrée en doctrine⁴⁴, la question ne se pose, il est vrai, que très rarement en jurisprudence, tant il est rare qu'un éventuel rattachement étranger soit pris en considération dans les litiges en matière de grève.

La seule question, académique mais non dénuée d'importance, est celle de la justification de cette application. Deux fondements sont le plus souvent avancés. Le premier, le plus traditionnel, est celui de la théorie des lois de police⁴⁵. Mécanisme permettant d'outrepasser le conflit de lois, la loi de police permet d'imposer l'application de la loi interne, considérée comme impérativement applicable, dès lors que la situation entre dans son champ d'application. Tel serait le cas en matière de grève : l'application de la loi du lieu de

⁴² Proposition de directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité et modifiant la directive (UE) 2019/1937, COM(2022) 71 final.

⁴³ Soc. 6 juin 2018, n^{os} 17-14.372 à 17-14.375; Soc. 20 septembre 2018, n^o 16-19.680, *RDT*. 2018. 871, note F. Jault-Seseke.

⁴⁴ A. Lyon-Caen, *article précité*, p. 278, J.-P. Laborde, *article précité*, p. 717. P. Rodière, *Droit social de l'Union européenne*, LGDJ, 2014, n^o 575.

⁴⁵ A. Lyon-Caen, *ibid.* Plus nettement encore, v. G. et A. Lyon-Caen, *Droit Social International et Européen*, Précis Dalloz, 8^e éd., 1993, n^o72.

déroulement de la grève s'imposerait dès que la grève se déroule sur le territoire de cet État, indépendamment de toute règle de conflit de lois.

Alternativement, il a été proposé de recourir aux ressources traditionnelles du conflit de lois. Jean-Pierre Laborde soulignait ainsi les différences entre l'organisation permanente des rapports collectifs et la grève, qui ne serait finalement qu'une « action toujours ponctuelle », qu'un « fait du monde du travail »⁴⁶, qui serait donc régi par la loi du lieu de la survenance de ce fait. Il s'agirait donc d'une application plus spécifique de la règle de conflit de lois applicable en matière délictuelle.

Une troisième approche, plus proche de celle qui a été suivie en matière de représentation collective et méthodologiquement apparentée au droit public, pourrait voir dans la réglementation collective une réglementation territoriale, indifférente au droit étranger.

Ces différentes analyses, pour l'essentiel, restent essentiellement théoriques. Aussi les juridictions françaises n'ont-elles jamais vraiment tranché ce débat : la réaffirmation régulière de l'application de la loi du lieu de la grève, quelle qu'en soit le fondement, suffit le plus souvent. Surtout, la justification dépendra souvent de la question posée. La solution du conflit de lois, en effet, n'est pas toujours la même selon que la question est celle de la licéité de l'action collective, d'une éventuelle action en responsabilité pour fait de grève ou des conséquences d'une grève sur un contrat de travail⁴⁷. Une certaine délicatesse méthodologique est donc nécessaire pour essayer, autant que faire se peut, de distinguer les différentes hypothèses.

C'est sur cette distinction que repose l'article 129 du projet de texte, qui commence par affirmer l'applicabilité de la loi du déroulement de la grève à sa licéité. La formulation bilatérale adoptée dans le premier alinéa permet de garantir que la loi étrangère sera appliquée si jamais le juge du for était amené à apprécier la licéité d'une action collective se déroulant à l'étranger. La jurisprudence de la Cour de justice montre qu'une telle hypothèse n'est pas d'école⁴⁸. Imposer l'application de la loi du lieu de déroulement de l'action collective, c'est donc garantir que les règles, au cœur de l'ordre social de l'État concerné, seront bien appliquées.

Tel est aussi le résultat auquel conduit le second alinéa, qui renvoie toutefois au règlement européen applicable en matière de responsabilité délictuelle : le règlement Rome 2⁴⁹. Ce règlement, justement, prévoit lui aussi l'application de la loi de l'action collective dans son article 9. L'adoption d'une telle solution ne s'est pas faite sans mal, ce n'est en effet qu'après une intense discussion doctrinale en Europe que s'est en effet imposé comme solution de principe l'application de la loi du lieu du dommage et non de celle du fait générateur (article 4§1 du règlement Rome 2). En matière d'action collective, en effet, cette solution aurait risqué de conduire à l'application d'une autre loi que celle du déroulement de la grève, dans

⁴⁶ J.P. Laborde, *art. précité*, p. 717.

⁴⁷ Sur ces différentes hypothèses, v. E. Pataut, « Action collective et Europe », *Mélanges Marie-Ange Moreau*, Larcier, 2022, 423.

⁴⁸ CJCE, 5 février 2004, aff. C-18/02, *DFDS Torline c. SEKO*, *précité* (saisine des juridictions danoises pour l'appréciation de la licéité d'une grève se déroulant en Suède) ; CJCE, 11 décembre 2007, aff. C-438/05, *Viking* (saisine des juridictions britanniques pour l'appréciation d'une action collective relative à l'exploitation d'un navire reliant la Finlande et l'Estonie).

⁴⁹ Règlement 864/2007 du 11 juillet 2007 *sur la loi applicable aux obligations non contractuelles (Rome 2)*, JO L 199, 31 juillet 2007, p. 40.

l'hypothèse où une grève aurait eu des conséquences dommageables sur un autre territoire que celui du lieu de son déroulement. En assurant l'application de cette loi, le règlement évite sans doute ce qui aurait inéluctablement suivi le choix d'un autre critère de rattachement : l'application impérative par le truchement des lois de police de la loi du déroulement de la grève ou l'éviction par l'ordre public d'une loi étrangère trop restrictive. On peut en effet douter qu'un État accepte sans rechigner qu'une grève se déroulant sur son propre territoire soit régie par une autre loi que la sienne.

La solution a par ailleurs le mérite de la simplicité. Quelle que soit la question posée, celle de la licéité de la grève ou celle de ses conséquences sur la responsabilité civile, la même loi sera appliquée. La solution permet à la fois de prendre en compte la particularité de la grève, tout en l'intégrant dans le giron du règlement des conflits de lois en matière de responsabilité civile.

Le troisième alinéa permet l'articulation entre la loi de la grève et la loi du contrat de travail en cas, par exemple, de licenciement pour fait de grève. Sous l'angle de la qualification, la question principale (ici, le licenciement) relève en principe de la loi du contrat de travail. Il n'en reste pas moins que la mise en œuvre de celle-ci peut varier en fonction de la licéité ou pas de la grève, par exemple pour l'appréciation de la faute. Dans ce cadre, la seconde phrase recourt à la méthode de la prise en considération pour que les dispositions de la loi du lieu du déroulement de la grève puissent s'articuler avec la loi du contrat de travail. La jurisprudence française sur ce point est rare, mais ne semble pas être incompatible avec cette solution⁵⁰. La loi étrangère, par exemple, pourra ainsi être consultée pour déterminer l'existence d'un éventuel fait fautif justifiant le licenciement.

* *
*

Dans un projet aussi ambitieux qu'une codification globale de l'ensemble du droit international privé, le droit du travail n'occupe qu'une modeste place.

En tentant néanmoins d'articuler droit national et droit de l'Union et en explorant diverses voies méthodologiques, les articles 123 à 129 du projet ont l'intérêt de proposer une formalisation de règles qui, jusqu'ici, se construisaient au fil d'une jurisprudence rare et parfois difficile à systématiser.

En ce sens, et au-delà d'un chemin législatif bien incertain, le projet à l'avantage de mettre le doigt sur une difficulté au cœur du droit du travail contemporain : celui de la faible et bien difficile internationalisation des relations collectives de travail. De ce fait, si ces propositions suscitent discussion et critique, elles auront au moins le mérite d'avoir mis en lumière un phénomène qui reste encore un point aveugle de la mondialisation.

⁵⁰ V. not. Soc. 16 juin 1983 et Soc. 26 octobre 1983, *Rev. Crit. DIP.* 1985. 85, note M. Simon-Depitre (1^{ère} espèce), *D.* 1984. IR. 362, note A. Lyon-Caen, *JDI.* 1984. 332, note P. Rodière (participation à des mouvements de grève anti-apartheid en Afrique du Sud).

Annexe :

Projet de Code de droit international privé (Extraits)

TITRE VI Droit du travail

Chapitre Ier Relations individuelles

Section 1 Juridiction compétente

Article 123

Sous réserve des conventions internationales liant la France et sous réserve de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 2016 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, la compétence des juridictions françaises en matière de contrat individuel de travail est déterminée par le 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).

Lorsque le règlement visé au premier alinéa renvoie aux règles nationales de compétence, les juridictions françaises sont compétentes, par application de l'article 17 du présent code, lorsque l'une des parties est de nationalité française.

Section 2 Droit applicable

Article 124

Le droit applicable au contrat individuel de travail est déterminé par les dispositions du règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement Européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (« Rome 1 »).

Chapitre II Relations collectives

Section 1 Juridiction compétente

Article 125

Sous réserve des conventions internationales liant la France, la compétence des juridictions françaises pour connaître des rapports collectifs de travail en lien avec un contrat individuel de travail ainsi qu'en matière extracontractuelle est déterminée par le 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).

Lorsque le règlement visé à l'alinéa premier renvoie aux règles nationales de compétence, les juridictions françaises sont compétentes, par application de l'article 17 du présent code, lorsque l'une des parties est de nationalité française.

En dehors des matières couvertes par le règlement visé au premier alinéa du présent article, les juridictions françaises sont compétentes lorsque le défendeur a son domicile ou sa résidence habituelle en France ou à défaut, en application de l'article 17 du présent code, lorsque l'une ou l'autre des parties est de nationalité française.

Section 2 Droit applicable

Sous-section 1 Représentation collective

Article 126

Les règles françaises en matière de représentation collective s'appliquent à tous les travailleurs intégrés de façon étroite et permanente à une communauté de travail ayant des liens prépondérants avec la France.

Cette intégration est indépendante de la loi applicable au contrat de travail et du siège de l'employeur de chaque travailleur.

Sous-section 2 Accords collectifs

Article 127

La loi applicable aux accords interprofessionnels, conventions de branche et accords professionnels est la loi sous l'égide de laquelle ils ont été conclus.

L'application de la loi du contrat de travail emporte celle des accords interprofessionnels, conventions de branche et accords professionnels qui en font partie.

Les accords interprofessionnels, conventions de branche et accords professionnels peuvent déterminer leur propre champ d'application dans l'espace sous réserve du principe de non-discrimination.

Article 128

Sans préjudice des dispositions particulières applicables à certains accords, la loi applicable aux accords d'entreprises est déterminée en application des dispositions du règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement Européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (« Rome I »).

Les accords d'entreprises peuvent déterminer leur propre champ d'application dans l'espace sous réserve du principe de non-discrimination.

Leur application à un contrat de travail ne peut toutefois avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi qui est applicable à ce contrat.

Sous-section 3 Actions collectives

Article 129

La licéité d'une action collective est appréciée selon le droit de l'État sur le territoire duquel elle se déroule.

Le droit applicable à la responsabilité découlant d'une action collective est déterminé par les dispositions du règlement (CE) n° 864/2007 du Parlement Européen et du Conseil du 11 juillet 2007 sur la loi applicable aux obligations non contractuelles (« Rome II »).

Les effets d'une action collective sur le contrat de travail sont déterminés par la loi de ce contrat. Pour l'application de cette loi, il est tenu compte des dispositions en vigueur dans l'État sur le territoire duquel se déroule l'action collective.