Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (première chambre)

15 juillet 2021 *

« Renvoi préjudiciel – Coopération judiciaire en matière civile – Loi applicable aux obligations contractuelles – Règlement (CE) nº 593/2008 – Articles 3 et 8 – Loi choisie par les parties – Contrats individuels de travail – Travailleurs accomplissant leur travail dans plusieurs États membres – Existence de liens plus étroits avec un pays autre que celui dans lequel ou à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail ou que celui dans lequel est situé l'établissement qui a embauché le travailleur – Notion de "dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord" – Salaire minimum »

Dans les affaires jointes C-152/20 et C-218/20,

ayant pour objet deux demandes de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduites par le Tribunalul Mureș (tribunal de grande instance de Mureș, Roumanie), par décisions des 1er octobre et 10 décembre 2019, parvenues à la Cour les 30 mars et 27 mai 2020, dans les procédures

DG,

EH

contre

SC Gruber Logistics SRL (C-152/20),

et

Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD

contre

SC Samidani Trans SRL (C-218/20),

LA COUR (première chambre),

composée de M. J.-C. Bonichot, président de chambre, M. L. Bay Larsen, Mme C. Toader, MM. M. Safjan (rapporteur) et N. Jääskinen, juges,

avocat général : M. M. Campos Sánchez-Bordona,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

* Langue de procédure : le roumain.

considérant les observations présentées :

– pour le gouvernement roumain, par M[mes] E. Gane et L. Lițu, en qualité d'agents,

– pour le gouvernement finlandais, par M[me] M. Pere, en qualité d'agent,

– pour la Commission européenne, initialement par M. M. Wilderspin et M[me] M. Carpus Carcea, puis par cette dernière, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 22 avril 2021,

rend le présent

Arrêt

1 Les demandes de décision préjudicielle portent sur l'interprétation des articles 3 et 8 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) (JO 2008, L 177, p. 6) (ci-après le « règlement Rome I »).

2 Ces demandes ont été présentées dans le cadre de litiges opposant des chauffeurs de camion roumains à leurs employeurs, des sociétés commerciales établies en Roumanie, au sujet du montant de leur rémunération.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

3 Les considérants 11, 23 et 35 du règlement Rome I énoncent :

« (11) La liberté des parties de choisir le droit applicable devrait constituer l'une des pierres angulaires du système de règles de conflit de lois en matière d'obligations contractuelles.

[...]

(23) S'agissant des contrats conclus avec des parties considérées comme plus faibles, celles-ci devraient être protégées par des règles de conflit de lois plus favorables à leurs intérêts que ne le sont les règles générales.

[...]

(35) Les salariés ne devraient pas être privés de la protection des dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord ou auxquelles il ne peut être dérogé qu'à leur bénéfice. »

4 L'article 3 de ce règlement dispose :

« 1. Le contrat est régi par la loi choisie par les parties. Le choix est exprès ou résulte de façon certaine des dispositions du contrat ou des circonstances de la cause. Par ce choix, les parties peuvent désigner la loi applicable à la totalité ou à une partie seulement de leur contrat.

2. Les parties peuvent convenir, à tout moment, de faire régir le contrat par une loi autre que celle qui le régissait auparavant soit en vertu d'un choix antérieur selon le présent article, soit en vertu d'autres dispositions du présent règlement. Toute modification quant à la détermination de la loi applicable, intervenue postérieurement à la conclusion du contrat, n'affecte pas la validité formelle du contrat au sens de l'article 11 et ne porte pas atteinte aux droits des tiers.

3. Lorsque tous les autres éléments de la situation sont localisés, au moment de ce choix, dans un pays autre que celui dont la loi est choisie, le choix des parties ne porte pas atteinte à l'application des dispositions auxquelles la loi de cet autre pays ne permet pas de déroger par accord.

4. Lorsque tous les autres éléments de la situation sont localisés, au moment de ce choix, dans un ou plusieurs États membres, le choix par les parties d'une autre loi applicable que celle d'un État membre ne porte pas atteinte, le cas échéant, à l'application des dispositions du droit [de l'Union] auxquelles il n'est pas permis de déroger par accord, et telles que mises en œuvre par l'État membre du for.

5. L'existence et la validité du consentement des parties quant au choix de la loi applicable sont régies par les dispositions établies aux articles 10, 11 et 13. »

5 Aux termes de l'article 8 dudit règlement :

« 1. Le contrat individuel de travail est régi par la loi choisie par les parties conformément à l'article 3. Ce choix 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, à défaut de choix, aurait été applicable selon les paragraphes 2, 3 et 4 du présent article.

2. À défaut de choix exercé par les parties, le contrat individuel de travail est régi par la loi du pays dans lequel ou, à défaut, à partir duquel le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail. Le pays dans lequel le travail est habituellement accompli n'est pas réputé changer lorsque le travailleur accomplit son travail de façon temporaire dans un autre pays.

3. Si la loi applicable ne peut être déterminée sur la base du paragraphe 2, le contrat est régi par la loi du pays dans lequel est situé l'établissement qui a embauché le travailleur.

4. S'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat présente des liens plus étroits avec un autre pays que celui visé au paragraphe 2 ou 3, la loi de cet autre pays s'applique. »

Le droit roumain

6 L'article 2, paragraphe 1, de l'Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 64 pentru aprobarea modelului cadru al contractului individual de muncă (arrêté nº 64 du ministre du travail et de la solidarité sociale, portant approbation du modèle-cadre du contrat individuel de travail), du 28 février 2003 (*Monitorul Oficial al României,* nº 139 du 4 mars 2003, ci-après « l'arrêté nº 64/2003 »), était rédigé comme suit :

« Le contrat individuel de travail conclu entre l'employeur et le salarié comportera obligatoirement les éléments figurant dans le modèle-cadre. »

7 Le modèle-cadre visé à l'article 2, paragraphe 1, de cet arrêté, figurant à l'annexe de celui-ci, prévoyait, dans sa section N :

« Les dispositions du présent contrat individuel de travail sont complétées par les dispositions de la [Legea nr. 53/2003 – Codul muncii (loi nº 53/2003, portant code du travail), du 24 janvier 2003 (*Monitorul Oficial al României,* nº 72 du 5 février 2003),] et par celles de la convention collective applicable [...] »

Les litiges au principal et les questions préjudicielles

L'affaire C-152/20

8 Le litige au principal dans l'affaire C-152/20 porte sur la rémunération de deux chauffeurs de camion roumains, DG et EH, qui étaient employés par la société SC Gruber Logistics SRL. Leurs contrats individuels de travail, établis à la fois en langue roumaine et en langue italienne, prévoyaient que les clauses contenues dans ces contrats étaient complétées par les dispositions de la loi nº 53/2003. En outre, lesdits contrats prévoyaient que les litiges qui y étaient relatifs relevaient de la juridiction compétente ratione materiae et ratione loci. En ce qui concerne le lieu de travail, les contrats prévoyaient que « [l]es travaux [étaient] effectués (à la section/à l'atelier/au bureau/au service) du garage de la société/du lieu d'exercice de l'activité/d'un autre lieu d'activité, dans la commune d'Oradea [(Roumanie)] et conformément aux délégations/détachements dans les bureaux ou les lieux d'exercice des activités des clients, des fournisseurs actuels et futurs, à toutes les adresses situées sur le territoire national et à l'étranger où le véhicule utilisé par le salarié dans l'exercice de ses fonctions sera également requis ou dans tout autre endroit où le salarié exerce des activités de transport ».

9 DG et EH ont assigné SC Gruber Logistics devant le Tribunalul Mureș (tribunal de grande instance de Mureș, Roumanie) pour faire condamner cette société à payer la différence entre les salaires effectivement perçus et les salaires minimaux auxquels, selon eux, ils auraient eu droit en vertu de la législation italienne relative au salaire minimal dans le secteur du transport routier, ce salaire étant fixé par la convention collective du secteur des transports en Italie.

10 DG et EH soutiennent que la législation italienne relative au salaire minimal est applicable à leurs contrats individuels de travail en vertu de l'article 8 du règlement Rome I. Bien que ces contrats aient été conclus en Roumanie, c'est en Italie qu'ils auraient habituellement exercé leurs fonctions. Ils soutiennent que le lieu à partir duquel ils ont accompli leurs missions, d'où ils ont reçu leurs instructions et où ils sont revenus au terme de leurs missions se trouvait en Italie. En outre, la plupart de leurs tâches de transport auraient été effectuées en Italie. Au vu de l'arrêt du 15 mars 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151), DG et EH soutiennent qu'ils ont droit au salaire minimal applicable en Italie.

11 Selon SC Gruber Logistics, DG et EH travaillaient pour son compte à bord de camions immatriculés en Roumanie et sur la base de licences de transport délivrées conformément à la législation roumaine applicable, toutes les instructions étant données par SC Gruber Logistics et l'activité de DG et de EH étant organisée en Roumanie. Cette société soutient en conséquence que les contrats de travail en cause au principal doivent être soumis à la législation roumaine.

12 Dans ces circonstances, le Tribunalul Mureș (tribunal de grande instance de Mureș) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« 1) L'article 8 du règlement [Rome I] doit-il être interprété en ce sens que le choix de la loi applicable au contrat individuel de travail écarte l'application de la loi du pays dans lequel le salarié a accompli habituellement son travail ou [que] l'existence d'un choix de la loi applicable écarte l'application de l'article 8, paragraphe 1, seconde phrase, dudit règlement ?

2) L'article 8 du règlement [Rome I] doit-il être interprété en ce sens que le salaire minimal applicable dans le pays où le salarié a accompli habituellement son travail constitue un droit qui relève des "dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi qui, à défaut de choix, aurait été applicable", au sens de l'article 8, paragraphe 1, seconde phrase, dudit règlement ?

3) L'article 3 du règlement [Rome I] doit-il être interprété en ce sens qu'il s'oppose à ce que l'indication dans le contrat individuel de travail des dispositions du code du travail roumain revienne à choisir la loi roumaine, alors qu'il est notoire en Roumanie [que l'insertion de] cette clause relative au choix [de la loi roumaine] dans le contrat individuel de travail [est une obligation légale] ? En d'autres termes, l'article 3 du règlement [Rome I] doit-il être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des réglementations et à des pratiques nationales consistant à inclure obligatoirement dans les contrats individuels de travail la clause relative au choix de la loi [nationale] ? »

L'affaire C-218/20

13 Le litige au principal dans l'affaire C-218/20 porte sur la loi applicable à la rémunération d'un chauffeur de camion roumain, DT, employé par la société roumaine SC Samidani Trans SRL. DT aurait exercé son activité exclusivement en Allemagne.

14 Le contrat individuel de travail de DT contenait une clause prévoyant que les stipulations de ce contrat étaient complétées par les dispositions de la loi nº 53/2003. Il contenait en outre une clause précisant que les litiges relatifs audit contrat de travail devaient être réglés par la juridiction compétente ratione materiae et ratione loci.

15 Ce même contrat de travail ne mentionnait pas explicitement le lieu où le travailleur devait exercer son activité. DT soutient que le lieu à partir duquel il a accompli ses tâches et d'où il a reçu ses instructions était l'Allemagne. En outre, les camions qu'il utilisait étaient stationnés en Allemagne et les missions de transport qu'il effectuait se déroulaient à l'intérieur des frontières allemandes.

16 Par un recours introduit devant la juridiction de renvoi, le Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi (syndicat des travailleurs du secteur des transports, Roumanie), un syndicat dont DT est membre, a demandé au nom et pour le compte de DT que SC Samidani Trans soit condamnée à payer à DT la différence entre les salaires qu'il a effectivement perçus et le salaire minimal auquel il aurait eu droit en vertu du droit allemand relatif au salaire minimal. En outre, ce syndicat soutient que DT a droit au paiement des salaires correspondant aux « treizième » et « quatorzième » mois prévus par le droit allemand.

17 Ce syndicat soutient que la loi allemande relative au salaire minimal est applicable au contrat de travail de DT en vertu de l'article 8 du règlement Rome I. Bien que son contrat individuel de travail ait été conclu en Roumanie, c'est en Allemagne que DT aurait habituellement exercé ses fonctions. Eu égard à l'arrêt du 15 mars 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151), DT aurait donc droit au salaire minimal prévu par la législation allemande.

18 SC Samidani Trans conteste cette affirmation et soutient que les parties au contrat de travail en cause au principal ont spécifiquement établi que la législation applicable au contrat individuel de travail devait être le droit du travail roumain.

19 Dans ces circonstances, le Tribunalul Mureș (tribunal de grande instance de Mureș) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« 1) Interprétation de l'article 8 du règlement [Rome I] : le choix de la loi applicable au contrat individuel de travail écarte-t-il l'application de la loi du pays dans lequel le salarié a accompli habituellement son travail ou l'existence d'un choix de la loi applicable écarte-t-elle l'application de l'article 8, paragraphe 1, seconde phrase, dudit règlement ?

2) Interprétation de l'article 8 du règlement [Rome I] : le salaire minimal applicable dans le pays où le salarié a accompli habituellement son travail constitue-t-il un droit qui relève des "dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi qui, à défaut de choix, aurait été applicable", au sens de l'article 8, paragraphe 1, seconde phrase, dudit règlement ?

3) Interprétation de l'article 3 du règlement [Rome I] : l'indication dans le contrat individuel de travail des dispositions du code du travail roumain revient-elle à choisir la loi roumaine, alors qu'il est notoire en Roumanie que l'employeur préétablit le contenu du contrat individuel de travail ? »

Sur les questions préjudicielles

Sur les premières et deuxièmes questions dans les affaires C-152/20 et C-218/20

20 Par ses premières et deuxièmes questions dans les affaires C-152/20 et C-218/20, qu'il convient d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 8 du règlement Rome I doit être interprété en ce sens que, lorsque la loi régissant le contrat individuel de travail a été choisie par les parties à ce contrat, et que celle-ci est différente de celle applicable en vertu des paragraphes 2, 3 ou 4 de cet article, il y a lieu d'exclure et, le cas échéant, dans quelle mesure, l'application de cette dernière.

21 À titre liminaire, il convient de constater qu'il ne ressort pas des décisions de renvoi si les chauffeurs de camion en cause au principal sont des travailleurs détachés, au sens de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil, du 16 décembre 1996, concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (JO 1997, L 18, p. 1), ou des travailleurs qui, sans avoir cette qualité, accomplissent habituellement leur activité dans un pays autre que celui du siège de l'employeur. Dans la mesure où il revient à la juridiction de renvoi d'établir les circonstances factuelles des litiges dont elle est investie, les questions de cette juridiction seront analysées exclusivement au regard du règlement Rome I.

22 L'article 8 du règlement Rome I édicte des règles spéciales de conflits de lois relatives au contrat individuel de travail qui s'appliquent lorsque, en exécution d'un tel contrat, le travail est fourni dans au moins un État autre que celui de la loi choisie.

23 Cet article prévoit, à son paragraphe 1, que le contrat individuel de travail est régi par la loi choisie par les parties conformément à l'article 3 de ce règlement et que ce choix ne peut pas conduire à 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 serait applicable au contrat en l'absence d'un tel choix, selon les paragraphes 2, 3 et 4 dudit article.

24 Si ces dispositions offrent au travailleur concerné une meilleure protection que celles de la loi choisie, elles l'emportent sur celles-ci alors que, comme l'a souligné M. l'avocat général au point 43 de ses conclusions, la loi choisie demeure applicable au reste de la relation contractuelle.

25 À cet égard, il convient de relever que l'article 8, paragraphe 2, du règlement Rome I renvoie à la loi du pays dans lequel ou, à défaut, à partir duquel le travailleur, en exécution du contrat de travail, accomplit habituellement son travail.

26 L'article 8 de ce règlement vise ainsi à garantir, dans la mesure du possible, le respect des dispositions assurant la protection du travailleur prévues par le droit du pays dans lequel celui-ci exerce ses activités professionnelles (voir, en ce sens, arrêt du 18 octobre 2016, Nikiforidis, C-135/15, EU:C:2016:774, point 48 et jurisprudence citée).

27 Ainsi que M. l'avocat général l'a relevé au point 44 de ses conclusions, l'application correcte de l'article 8 du règlement Rome I implique en conséquence, dans un premier temps, que la juridiction nationale identifie la loi qui aurait été applicable en l'absence de choix et détermine, selon celle-ci, les règles auxquelles il ne peut être dérogé par accord et, dans un second temps, que cette juridiction compare le niveau de protection dont bénéficie le travailleur en vertu de ces règles avec celui qui est prévu par la loi choisie par les parties. Si le niveau prévu par lesdites règles assure une meilleure protection, il y a lieu d'appliquer ces mêmes règles.

28 En l'occurrence, la juridiction de renvoi semble considérer que, en raison des lieux où les chauffeurs en cause au principal ont habituellement accompli leur travail, certaines dispositions de la loi italienne et de la loi allemande relatives au salaire minimal pourraient, en vertu de l'article 8, paragraphe 1, du règlement Rome I, s'appliquer à la place de la loi roumaine choisie par les parties aux contrats de travail en cause au principal.

29 S'agissant de la question de savoir si de telles règles constituent des dispositions auxquelles il ne saurait être dérogé par accord au sens de cette disposition, il convient de relever qu'il ressort du libellé même de ladite disposition que cette question doit être appréciée conformément à la loi qui aurait été applicable à défaut de choix. La juridiction de renvoi devra donc elle-même interpréter la règle nationale en cause.

30 Il convient également de préciser que, en l'absence de critères dans le règlement Rome I permettant de déterminer si une règle nationale constitue une disposition ou une loi, au sens de l'article 8, paragraphe 1, de ce règlement, lorsqu'il résulte d'un droit national que des règles figurant dans des conventions ne relevant pas nécessairement du domaine de la loi ont un caractère impératif, il revient au juge de respecter ce choix même s'il est différent de celui opéré par son droit national.

31 S'agissant spécifiquement des règles relatives au salaire minimal du pays où le travailleur salarié a exercé habituellement son activité, celles-ci peuvent, en principe, être qualifiées de « dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi qui, à défaut de choix, aurait été applicable », au sens de l'article 8, paragraphe 1, du règlement Rome I, ainsi que l'a relevé M. l'avocat général aux points 72 et 107 de ses conclusions.

32 Au vu de ce qui précède, il convient de répondre aux premières et deuxièmes questions dans les affaires C-152/20 et C-218/20 que l'article 8, paragraphe 1, du règlement Rome I doit être interprété en ce sens que, lorsque la loi régissant le contrat individuel de travail a été choisie par les parties à ce contrat, et que celle-ci est différente de celle applicable en vertu des paragraphes 2, 3 ou 4 de cet article, il y a lieu d'exclure l'application de cette dernière, à l'exception des « dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord » en vertu de celle-ci, au sens de l'article 8, paragraphe 1, de ce règlement, dont peuvent, en principe, relever les règles relatives au salaire minimal.

Sur les troisièmes questions dans les affaires C-152/20 et C-218/20

33 À titre liminaire, il convient de relever que, la Cour étant compétente pour extraire de l'ensemble des éléments fournis par la juridiction de renvoi, et notamment de la motivation de la décision de renvoi, les éléments du droit de l'Union qui appellent une interprétation compte tenu de l'objet du litige (voir, en ce sens, arrêt du 22 avril 2021, Profi Credit Slovakia, C-485/19, EU:C:2021:313, point 50 et jurisprudence citée), il y a lieu de comprendre les troisièmes questions dans les présentes affaires comme visant l'article 8 du règlement Rome I.

34 En effet, même si la juridiction de renvoi vise dans ces questions la règle générale contenue à l'article 3 de ce règlement, il y a lieu de relever que, ainsi qu'il a été rappelé au point 22 du présent arrêt, ledit article 8 contient des règles spéciales de conflit de lois relatives au contrat de travail.

35 En conséquence, il convient de comprendre les troisièmes questions dans les affaires C-152/20 et C-218/20, telles que posées en des termes légèrement divergents dans ces deux affaires, comme visant en substance à savoir si l'article 8 du règlement Rome I doit être interprété en ce sens que :

– d'une part, les parties à un contrat individuel de travail sont considérées comme étant libres de choisir la loi applicable à ce contrat même lorsqu'une disposition nationale impose d'insérer dans ledit contrat une clause selon laquelle les stipulations contractuelles sont complétées par le droit du travail national, et

– d'autre part, les parties à un contrat individuel de travail sont considérées comme étant libres de choisir la loi applicable à ce contrat même si la clause contractuelle relative à ce choix est rédigée par l'employeur, le travailleur se bornant à l'accepter.

36 Il convient de rappeler, tout d'abord, que l'article 3 du règlement Rome I, auquel renvoie l'article 8 du même règlement, consacre le principe de l'autonomie de la volonté en matière de conflits de lois (voir, en ce sens, arrêts du 18 octobre 2016, Nikiforidis, C-135/15, EU:C:2016:774, point 42, et du 17 octobre 2013, Unamar, C-184/12, EU:C:2013:663, point 49). Cette disposition permet aux parties à un contrat de choisir librement la loi régissant leur contrat. Conformément à l'article 3, paragraphe 1, dudit règlement, le choix de la loi applicable peut être exprès ou résulter de façon certaine des dispositions du contrat ou des circonstances de la cause. Ce choix devra ressortir sans équivoque des stipulations contractuelles ou des circonstances de la cause.

37 S'agissant, ensuite, de l'exigence selon laquelle le choix de la loi applicable doit être libre, au sens de l'article 3 du règlement Rome I, la juridiction de renvoi indique qu'une lecture conjointe de l'article 2, paragraphe 1, de l'arrêté n° 64/2003 et du modèle-cadre du contrat individuel de travail annexé à celui-ci suggère que les parties aux contrats en cause au principal sont, contrairement à cette exigence, tenues de choisir la loi roumaine.

38 Dans ses observations écrites, le gouvernement roumain soutient cependant que le droit national ne prévoit pas une obligation de choisir la loi roumaine comme étant la loi applicable au contrat. Ce serait seulement dans le cas où les parties feraient, de leur propre gré, ce choix qu'elles devraient se conformer à l'arrêté n° 64/2003 et rédiger leur contrat conformément au modèle-cadre qui est annexé à cet arrêté, impliquant l'application complémentaire du code du travail roumain. Dès lors, l'insertion d'une clause telle que celle visée par la juridiction de renvoi serait une conséquence du choix par les parties de la loi applicable au contrat.

39 Il revient à la seule juridiction de renvoi d'apprécier si cette dernière lecture du droit national est exacte et donc de vérifier que la présence dans le contrat d'une clause prévoyant l'application du code du travail roumain reflète non pas une obligation pour les parties de choisir la loi roumaine, mais confirme le choix implicite et libre de cette loi par celles-ci, conformément à l'article 3 du règlement Rome I.

40 En ce qui concerne, enfin, la question de savoir si l'insertion, par l'employeur, dans un contrat de travail préalablement rédigé, d'une clause prévoyant le choix de la loi applicable permet de constater l'absence d'un libre choix, contraire à l'article 3 du règlement Rome I, il convient de relever que ce règlement n'interdit pas l'utilisation de clauses types préalablement rédigées par l'employeur. La liberté de choix, au sens de cette disposition, peut être exercée en consentant à une telle clause et ne se trouve pas remise en cause du seul fait que ce choix soit opéré sur la base d'une clause rédigée et insérée par l'employeur dans le contrat.

41 Au vu de ce qui précède, il y a lieu de répondre aux troisièmes questions dans les affaires C-152/20 et C-218/20 que l'article 8 du règlement Rome I doit être interprété en ce sens que :

– d'une part, les parties à un contrat individuel de travail sont considérées comme étant libres de choisir la loi applicable à ce contrat même lorsque les stipulations contractuelles sont complétées par le droit du travail national en vertu d'une disposition nationale, sous réserve que la disposition nationale en cause ne contraigne pas les parties à choisir la loi nationale en tant que loi applicable au contrat, et

– d'autre part, les parties à un contrat individuel de travail sont considérées comme étant, en principe, libres de choisir la loi applicable à ce contrat même si la clause contractuelle relative à ce choix est rédigée par l'employeur, le travailleur se bornant à l'accepter.

Sur les dépens

42 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens. Les frais exposés pour soumettre des observations à la Cour, autres que ceux desdites parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

Par ces motifs, la Cour (première chambre) dit pour droit :

1) L'article 8, paragraphe 1, du règlement (CE) nº 593/2008 du Parlement européen et du Conseil, du 17 juin 2008, sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I), doit être interprété en ce sens que, lorsque la loi régissant le contrat individuel de travail a été choisie par les parties à ce contrat, et que celle-ci est différente de celle applicable en vertu des paragraphes 2, 3 ou 4 de cet article, il y a lieu d'exclure l'application de cette dernière, à l'exception des « dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord » en vertu de celle-ci, au sens de l'article 8, paragraphe 1, de ce règlement, dont peuvent, en principe, relever les règles relatives au salaire minimal.

2) L'article 8 du règlement nº 593/2008 doit être interprété en ce sens que :

– d'une part, les parties à un contrat individuel de travail sont considérées comme étant libres de choisir la loi applicable à ce contrat même lorsque les stipulations contractuelles sont complétées par le droit du travail national en vertu d'une disposition nationale, sous réserve que la disposition nationale en cause ne contraigne pas les parties à choisir la loi nationale en tant que loi applicable au contrat, et

– d'autre part, les parties à un contrat individuel de travail sont considérées comme étant, en principe, libres de choisir la loi applicable à ce contrat même si la clause contractuelle relative à ce choix est rédigée par l'employeur, le travailleur se bornant à l'accepter.

Signatures