CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL M. F. G. JACOBS

présentées le 19 septembre 2002 [1]

1. La présente affaire a trait à la question de la juridiction compétente en application de l'article 5, point 1, de la convention de Bruxelles [2] lorsqu'un employé est recruté par une société A vraisemblablement pour travailler dans un État contractant, mais que le contrat de travail est immédiatement suspendu pour lui permettre de travailler pour une société affiliée B dans un autre État contractant, la société A s'étant engagée à payer certains frais pour la durée du second contrat de travail, et lorsque l'employé intente une action à l'encontre de la société A sur la base des contrats conclus avec cette dernière.

Contexte factuel et procédure

2. Le Landesarbeitsgericht München (Allemagne) souhaite dans ces circonstances savoir

i) quel est le lieu «où l'employé exerce habituellement son travail» aux fins de la disposition en question et

ii) si les juridictions du second État contractant pourraient baser leur compétence sur le fait qu'il s'agissait du lieu de l'exécution de l'obligation de payer les frais convenus.

3. Mme Pugliese, dont la famille réside à Rome, a été engagée par la société Aeritalia Aerospaziale Italiana (ci-après «Aeritalia») — faisant maintenant partie du groupe Finmeccanica SpA (ci-après «Finmeccanica»), le défendeur — pour travailler dans son établissement de Turin, Italie, à partir du 17 janvier 1990.

4. Il ressort toutefois que Mme Pugliese n'a jamais travaillé à Turin. Dans le cadre de deux contrats conclus avec Eurofighter Jagdflugzeug GmbH (ci-après «Eurofighter», un consortium dans lequel Aeritalia était et Finmeccanica est désormais associé à la hauteur d'environ 20 %) et d'un autre

1 — Langue originale: l'anglais.

2 — Convention du 27 septembre 1968, concernant la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (JO 1978, L 304, p. 36), telle que modifiée par la convention du 9 octobre 1978, relative à l'adhésion du royaume de Danemark, de l'Irlande et du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord (JO 1978, L 304, p. 1, et texte modifié p. 77), par la convention du 25 octobre 1982, relative à l'adhésion de la République hellénique (JO L 388, p. 1), et par la convention du 26 mai 1989, relative à l'adhésion du royaume d'Espagne et de la République portugaise (JO 1989, L 285, p. 1).

accord conclu avec Aeritalia, tous conclus en janvier 1990, son emploi avec Aeritalia a été suspendu «tel que convenu» pour une période d'au moins trois ans et elle a occupé un poste à Munich, Allemagne, dans la société Eurofighter à partir du 1er février 1990. Selon Mme Pugliese, cet arrangement a été passé dans le cadre d'un accord en vertu duquel les associés d'Eurofighter mettent du personnel à sa disposition.

5. Dans le cadre de l'accord suspendant l'emploi de Mme Pugliese auprès de la société Aeritalia, cette dernière s'est également engagée à prendre en charge le versement des cotisations au titre de l'assurance volontaire en Italie, à lui rembourser deux voyages aller et retour par an de Munich à l'aéroport le plus proche de son domicile en Italie et à lui reconnaître à son retour une ancienneté correspondant à la durée de son activité à l'étranger. Ses obligations à l'égard d'Eurofighter pouvaient être interrompues en cas de changement de programme, d'expiration de la période convenue ou pour des raisons personnelles par accord entre les trois parties. Cependant, si elle souhaitait interrompre de manière unilatérale son emploi avec Eurofighter, Aeritalia ne serait aucunement dans l'obligation de la réintégrer. Le contrat de travail, pas plus que l'accord le suspendant, ne contenait de clause de droit applicable ou d'élection de for.

6. Il ressort que Aeritalia s'est également engagée à payer à Mme Pugliese une allocation de logement ou à prendre à sa charge les coûts de location d'un logement à Munich pour la durée de sa mission. La société Aeritalia a en l'occurrence loué un appartement à Munich à partir du 1er mars 1990 qu'elle a mis à la disposition de Mme Pugliese.

7. En vertu du contrat de travail la liant à Eurofighter, cette dernière était tenue de payer à Mme Pugliese son salaire ainsi que d'autres primes. Elle était tenue de payer les contributions sociales et fiscales en Allemagne, le contrat était soumis au droit allemand et les juridictions compétentes en cas de litige étaient celles de Munich. Il est également fait référence à une allocation de loyer mensuel à convenir «entre vous et votre société d'origine».

8. Mme Pugliese a travaillé pour Eurofighter à Munich au-delà de la période minimale initiale de trois ans. En novembre 1995 toutefois, Finmeccanica l'a informée que la suspension de son contrat s'achèverait le 29 février 1996 et qu'elle serait employée à Turin à partir du 1er mars. Elle a répondu en demandant à être employée à Rome pour des raisons personnelles et familiales. Dans l'impossibilité d'accéder à cette requête, Finmeccanica a prolongé la suspension de son contrat pour trois mois supplémentaires après lesquels elle a cessé de payer le loyer de son logement à Munich. Mme Pugliese a dès lors payé elle-même le loyer.

9. Sur demande répétée de Mme Pugliese de travailler à Rome plutôt qu'à Turin, Finmeccanica a accepté de prolonger la suspension à plusieurs reprises et finalement jusqu'au 30 juin 1998, mais ne lui a pas payé son loyer pas plus qu'elle ne lui a remboursé des frais de voyage à partir du 1er janvier 1996.

10. Lorsqu'elle ne s'est pas présentée au travail à Turin en juillet 1998, Finmeccanica a dans un premier temps pris des mesures disciplinaires (deux mises à pied et un avertissement) et, par lettre du 7 septembre 1998, a ensuite résilié le contrat de travail.

11. Mme Pugliese a continué et continue encore peut-être de travailler pour Eurofighter.

12. Le différend opposant Mme Pugliese et Finmeccanica sur les modalités de son retour a donné lieu à deux séries de procédures devant les juridictions munichoises que Mme Pugliese considère compétentes.

13. En premier lieu, elle a intenté une action devant l'Arbeitsgericht en vue d'obtenir le remboursement de son loyer et des frais de voyage à compter du 1er juin 1996. Cette demande a été formée le 9 février 1998 mais n'a été notifiée à Finmeccanica que le 4 septembre 1998. Le 20 août 1998, l'objet de cette demande a été étendu à une contestation des mesures disciplinaires.

14. En second lieu, à la suite de la résiliation du contrat par Finmeccanica le 7 septembre 1998, elle a intenté une action séparée devant la même juridiction pour contester son licenciement.

15. Les deux actions ont été rejetées en première instance sur la base d'un défaut de compétence internationale de l'Arbeitsgericht et Mme Pugliese a interjeté appel dans les deux cas. Deux chambres différentes de la juridiction de renvoi ont connu de ces deux appels. La chambre saisie de l'appel dans la première affaire a formulé la présente demande de décision préjudicielle alors que la chambre saisie de la seconde affaire a rejeté la demande sans renvoi préjudiciel. Cependant, il ressort de ce qui a été dit à l'audience que la seconde affaire n'est pas clôturée et qu'une décision définitive peut dépendre de l'interprétation donnée par la Cour dans la présente affaire.

16. Les questions sur lesquelles la juridiction de renvoi souhaite une réponse sont les suivantes:

«1) Dans un litige opposant une ressortissante italienne et une société de droit

italien dont le siège est en Italie ayant pour origine un contrat de travail conclu entre elles et qui définit la ville de Turin comme lieu de travail, la ville de Munich constitue-t-elle le lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail au sens de l'article 5, point 1, deuxième membre de phrase, de la convention de Bruxelles lorsque, sur la demande de la salariée, le contrat de travail est, dès le début de son exécution, suspendu pour une durée provisoire pour 'mise en disponibilité', la salariée occupant pendant cette période un emploi pour une société de droit allemand à son siège de Munich, avec l'autorisation de l'employeur italien mais sur la base d'un contrat de travail autonome, pour la durée duquel l'employeur italien s'engage à mettre à disposition un appartement à Munich ou à assumer les coûts d'un tel appartement ainsi que les frais correspondants à deux voyages annuels de Munich au pays d'origine?

2) En cas de réponse négative à la première question, la salariée peut-elle, dans le cadre d'un litige l'opposant à son employeur italien fondé sur son contrat de travail et visant à obtenir le paiement des frais de loyer et des frais correspondant aux deux voyages annuels vers le pays d'origine, invoquer la compétence des juridictions du lieu d'exécution, en application de l'article 5, point 1, premier membre de phrase, de la convention de Bruxelles?»

17. Des observations écrites ont été présentées à la Cour par Mme Pugliese, les gouvernements allemand et du Royaume-Uni ainsi que par la Commission; Mme Pugliese et la Commission ont présenté des observations orales durant l'audience.

La convention de Bruxelles, contexte et jurisprudence

18. La convention de Bruxelles s'applique en matière civile et commerciale quelle que soit la nature de la juridiction. Les personnes domiciliées sur le territoire d'un État contractant, quelle que soit leur nationalité, sont en principe attraites devant les juridictions de cet État, les seules exceptions étant prévues dans les sections 2 à 6 du titre consacré à la compétence. Parmi ces dispositions, l'article 5 est pertinent dans la présente affaire.

19. Il dispose notamment:

«Le défendeur domicilié sur le territoire d'un État contractant peut être attrait dans un autre État contractant:

1. en matière contractuelle, devant le Tribunal du lieu où l'obligation qui

sert de base à la demande a été ou doit être exécutée; en matière de contrats individuels de travail, ce lieu est celui où le travailleur accomplit habituellement son travail [...];»

20. Jusqu'en 1989, l'article 5, point 1, ne contenait aucune disposition spécifique concernant les contrats de travail. Il était seulement fait référence au lieu d'exécution de l'obligation en question. Le reste du point a été ajouté par la convention d'adhésion de 1989 [3].

21. Cette absence initiale de toute disposition spécifique ne relevait pas d'un oubli. Le rapport Jenard [4] précise que le droit du travail variait entre les États contractants mais que des travaux étaient en cours en vue d'uniformiser son application. Il était souhaitable que dans la mesure du possible les contestations en matière de contrat de travail soient localisées devant les tribunaux de l'État dont la loi est appelée à régir le contrat, et le comité «n'a donc pas cru opportun de fixer des règles de compétence qui pourraient ne pas coïncider avec celles qui seraient éventuellement retenues pour déterminer la loi applicable». Il a donc été décidé que la règle générale trouverait également application aux contrats de travail.

22. Le 6 octobre 1976, la Cour a rendu deux arrêts dans deux affaires concernant l'article 5, point 1, tel qu'initialement formulé, dans les affaires Tessili Italiana Como [5] et De Bloos [6] (quoique aucune de ces affaires ne concernât un contrat de travail). Dans l'arrêt De Bloos, la Cour a jugé que le lieu d'exécution doit être déterminé en ce qui concerne l'obligation qui constitue la base de la demande. En vertu de l'arrêt Tessili Italiana Como, cette détermination doit être effectuée en deux étapes. En premier lieu, la juridiction saisie doit déterminer conformément à ses propres règles de conflit de lois quelle est la loi applicable à la relation contractuelle en cause; conformément à cette dernière loi, elle doit alors déterminer le lieu d'exécution de l'obligation.

23. Les règles concernant le droit applicable aux contrats, mentionnées dans le rapport Jenard, ont fait l'objet de la convention de Rome de 1980 [7]. En vertu de l'article 6, paragraphe 2, sous a), de cette convention, le contrat de travail est régi, à défaut de choix exercé expressément dans le contrat, par la loi du lieu où le

3 — Le 29 mai 1989, convention précitée à la note 2. Cet ajout prévoit également que, lorsque le travailleur n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays, l'employeur peut être également attrait devant le tribunal du lieu où se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur. Cette règle, que l'on retrouve également dans les autres dispositions citées ci-dessous, n'est pas en cause dans la présente affaire.

4 — Rapport sur la convention sur la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (JO 1979, C 59, p. 1, à la p. 24).

5 — Arrêt du 6 octobre 1976 (12/76, Rec. p. 1473, voir notamment le point 13).

6 — Arrêt du 6 octobre 1976 (14/76, Rec. p. 1497, voir notamment le point 15).

7 — Convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles, ouverte avec signature à Rome le 19 juin 1980 (JO L 266, p. 1).

travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail, même s'il est détaché à titre temporaire dans un autre pays, à moins qu'il ne résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat de travail présente des liens plus étroits avec un autre pays, auquel cas la loi de cet autre pays est applicable.

24. Il ressort clairement du rapport Giuliano-Lagarde [8] que cette rédaction visait à assurer «une protection plus adéquate à la partie qui est à considérer, d'un point de vue socio-économique, comme la partie la plus faible dans la relation contractuelle».

25. Dans l'arrêt Ivenel [9] de 1982, la Cour a énoncé le principe, en ce qui concerne les contrats de travail, que le lien entre la juridiction saisie et le litige pendant devant elle est déterminé par l'obligation qui caractérise le contrat en question et qui est normalement celle d'accomplir le travail. Pour parvenir à l'énoncé de ce principe, la Cour s'est référée à la convention de Rome, au rapport Jenard ainsi qu'au rapport Giuliano-Lagarde de même qu'au système de la convention de Bruxelles faisant ressortir le souci de protéger la partie la plus faible dans la relation contractuelle. La Cour a également souligné que toute demande relative à un contrat de travail devrait relever de la compétence de la même juridiction.

26. Dans l'arrêt Shenavai [10] de 1987, la Cour a observé que de tels contrats présentent par rapport aux autres contrats certaines particularités en raison desquelles le juge du lieu où doit s'exécuter l'obligation qui caractérise de tels contrats apparaît comme le plus apte à trancher les litiges mais que, à défaut de ces particularités spécifiques (l'affaire Shenavai concernait une demande de paiement d'honoraires d'un architecte), il y a lieu de ne considérer que l'obligation contractuelle dont l'exécution est demandée dans le cadre de la procédure. Les particularités mentionnées concernaient le fait que les contrats de travail «créent un lien durable qui insère le travailleur dans le cadre d'une certaine organisation des affaires de l'entreprise ou de l'employeur et qu'ils se localisent au lieu de l'exercice des activités, lequel détermine l'application des dispositions de droit impératif et des conventions collectives».

27. Les arrêts Ivenel et Shenavai ont été confirmés en 1989 par l'arrêt Six Constructions [11], une affaire pendante devant la Cour alors que des développements ultérieurs étaient en cours de finalisation dans les différentes conventions en la matière.

28. La convention de Lugano [12] a étendu en 1988 les principes de la convention de

8 — Rapport concernant la convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles (JO 1980, C 282, p. 1, à la p. 25).

9 — Arrêt du 26 mai 1982 (133/81, Rec. p. 1891, voir notamment les points 12 à 19).

10 — Arrêt du 15 janvier 1987 (266/85, Rec. p. 239, voir notamment les points 16 et 17).

11 — Arrêt du 15 février 1989 (32/88, Rec. p. 341, voir notamment le point 10).

12 — Convention concernant la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (JO 1988, L 319, p. 9).

Bruxelles à certains États européens en dehors de la Communauté et a ajouté pour la première fois une disposition spécifique visant à couvrir le lieu d'exécution des contrats individuels de travail: «[...] ce lieu est celui où le travailleur accomplit habituellement son travail [...]». Il ressort du rapport Jenard-Möller sur cette convention [13] que l'intention poursuivie par les rédacteurs de cette disposition était d'aligner le texte sur la jurisprudence de la Cour, en particulier sur les arrêts Ivenel et Shenavai, et de protéger la partie la plus faible.

29. La même préoccupation a gouverné aux amendements apportés en 1989 à la convention de Bruxelles, ainsi qu'il ressort du rapport Cruz-Desantes-Jenard [14].

30. Depuis 1989, la Cour a rendu plusieurs autres arrêts dans le domaine des contrats de travail et a résumé, dans l'arrêt Weber [15], qui demeure le plus récent, la situation actuelle comme il suit:

«En premier lieu, [...] s'agissant de ce type de contrats, le lieu d'exécution de l'obligation qui sert de base à la demande, visé par ladite disposition de la convention de Bruxelles, doit être déterminé non pas, comme pour la généralité des contrats, par référence à la loi nationale applicable selon les règles de conflit de la juridiction saisie [...] mais, au contraire, sur la base de critères uniformes qu'il incombe à la Cour de définir en se fondant sur le système et les objectifs de la convention de Bruxelles [...] [16].

En deuxième lieu, [...] la règle de compétence spéciale prévue à l'article 5, point 1, [...] se justifie par l'existence d'un lien de rattachement particulièrement étroit entre la contestation et la juridiction appelée à en connaître, en vue de garantir une bonne administration de la justice ainsi que de permettre l'organisation utile du procès, et [...] le juge du lieu où doit s'exécuter l'obligation du travailleur d'exercer les activités convenues est le plus apte à trancher le litige auquel le contrat de travail peut donner lieu [...] [17].

En troisième lieu, [...] en matière de contrats de travail, l'interprétation de l'article 5, point 1, [...] doit tenir compte du souci d'assurer une protection adéquate au travailleur en tant que partie contractante la plus faible du point de vue social et

13 — JO 1990, C 189, p. 57, 72 et 73.

14 — Rapport sur la convention d'adhésion du royaume d'Espagne et de la République portugaise à la convention de Bruxelles (JO 1990, C 189, p. 35, au point 23).

15 — Arrêt du 27 février 2002 (C-37/00, Rec. p. I-2013, points 38 à 41).

16 — La Cour s'est référée à l'arrêt Tessili Italiana Como ainsi qu'aux arrêts du 13 juillet 1993, Mulox IBC (C-125/92, Rec. p. I-4075, points 10, 11 et 16); du 9 janvier 1997, Rutten (C-383/95, Rec. p. I-57, points 12 et 13), et du 28 septembre 1999, GIE Groupe Concorde e.a. (C-440/97, Rec. p. I-6307, point 14).

17 — La Cour s'est référée aux arrêts Mulox IBC, précité, point 17, et Rutten, précité, point 16.

[...] une telle protection est mieux assurée si les litiges relatifs à un contrat de travail relèvent de la compétence du juge du lieu où le travailleur s'acquitte de ses obligations à l'égard de son employeur, dans la mesure où c'est à cet endroit que le travailleur peut, à moindres frais, s'adresser aux tribunaux ou se défendre [...] [18].

[...] en matière de contrats de travail, le lieu d'exécution de l'obligation pertinente, au sens de [l'article 5, point 1], est celui où le travailleur exerce en fait les activités convenues avec son employeur [...] [19].»

31. L'employé dans les affaires Six Constructions, Mulox IBC, Rutten et Weber était tenu d'accomplir son travail dans plusieurs États. Dans les arrêts Mulox IBC et Rutten, la Cour a jugé qu'en de tels cas le lieu d'exécution doit être celui à partir duquel l'employé exécute principalement ses obligations à l'égard de son employeur ou le lieu où il a établi le centre de ses activités.

32. Dans ces deux derniers arrêts, l'employé avait une base de travail déterminée pouvant constituer un critère objectif. L'arrêt Weber posait plus de difficultés en ce sens qu'une telle base de travail ne semblait pas exister. La Cour a dès lors affiné sa jurisprudence antérieure en jugeant que:

«[...] dans l'hypothèse où le salarié exécute les obligations résultant de son contrat de travail dans plusieurs États contractants, le lieu où il accomplit habituellement son travail, au sens de [l'article 5, point 1], est l'endroit où, ou à partir duquel, compte tenu de toutes les circonstances du cas d'espèce, il s'acquitte en fait de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur.

S'agissant d'un contrat de travail en exécution duquel le salarié exerce les mêmes activités au profit de son employeur dans plus d'un État contractant, il faut, en principe, tenir compte de toute la durée de la relation de travail pour déterminer le lieu où l'intéressé accomplissait habituellement son travail, au sens de [l'article 5, point 1].

À défaut d'autres critères, ce lieu est celui où le travailleur a accompli la plus grande partie de son temps de travail.

Il n'en serait autrement que si, au regard des éléments de fait du cas d'espèce, l'objet

18 — La Cour s'est référée aux arrêts Mulox IBC, précité, points 18 et 19, et Rutten, précité, point 17.

19 — La Cour s'est référée aux arrêts Mulox IBC, précité, point 20; Rutten, précité, point 15, et GIE Groupe Concorde e.a., précité, point 14.

de la contestation en cause présentait des liens de rattachement plus étroits avec un autre lieu de travail, cas dans lequel ce lieu serait pertinent aux fins de l'application de l'article 5, point 1, [...]»

33. On peut également mentionner la directive sur les travailleurs détachés [20], qui s'applique à certains travailleurs détachés par leurs employeurs pour travailler auprès d'une autre entreprise ou pour un établissement ou une entreprise appartenant au groupe, dans un autre État membre. L'article 6 donne compétence pour connaître des litiges relatifs aux conditions de travail et d'emploi aux juridictions de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché. Cette directive devait être transposée dans les législations nationales au 16 décembre 1999.

34. On peut également relever enfin que, depuis le 1er mars 2002, la convention de Bruxelles a été remplacée par le règlement (CE) n° 44/2001 du Conseil [21], qui contient une section sur la compétence en matière de contrats individuels de travail distincte des dispositions générales relatives aux contrats. En vertu de l'article 19, paragraphe 2, sous a), l'employeur domicilié dans un État membre peut être attrait dans un autre État membre, «devant le tribunal du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail ou devant le tribunal du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail».

35. Le treizième considérant de ce règlement précise que, en ce qui concerne notamment les contrats de travail, «il est opportun de protéger la partie la plus faible au moyen de règles de compétence plus favorables à ses intérêts que ne le sont les règles générales».

Analyse

Remarques préliminaires

36. La situation nouvelle qui ressort de la présente affaire n'est pas envisagée par la convention de Bruxelles et elle ne peut non plus être résolue par simple référence à la jurisprudence de la Cour.

37. Mme Pugliese était liée par deux contrats de travail, l'un avec Aeritalia et Finmeccanica et l'autre avec Eurofighter,

20 — Directive 96/71/CEE 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).

21 — Règlement du 22 décembre 2000, concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matières civile et commerciale (JO 2001, L 12, p. 1); la convention trouve toujours application en ce qui a trait aux affaires concernant le royaume de Danemark.

formellement distincts mais objectivement peut-être liés. Le seul travail qu'elle ait accompli en vertu de l'un ou l'autre contrat l'a été pour Eurofighter à Munich. Le contrat conclu avec Aeritalia/Finmeccanica précise également un lieu de travail — différent — mais l'obligation d'exécuter ce travail a été suspendue pratiquement dès le début et au moins jusqu'au 30 juin 1998. Les seules obligations «actives» relatives à ce contrat durant cette période étaient celles à la charge de l'employeur de payer ou de rembourser certaines sommes.

38. Les circonstances du cas d'espèce sont clairement très spécifiques. Néanmoins, il ressort que de tels arrangements peuvent être courants entre entreprises ayant des rapports tels que ceux des sociétés Aeritalia/Finmeccanica et Eurofighter. Il y a lieu dès lors, au titre de l'interprétation à donner, d'aller au-delà des faits spécifiques du cas d'espèce sur lequel la juridiction de renvoi doit baser sa propre décision et de tenir compte du fait que la question de la compétence en ce qui concerne un litige sur la résiliation d'un contrat de travail avec Finmeccanica doit être également résolue dans le cadre d'une affaire distincte.

Dispositions non directement applicables

39. Un certain nombre d'instruments, bien qu'ils aient été discutés durant l'instance et qu'ils relèvent du contexte juridique, ne sont pas directement pertinents.

40. En premier lieu, la convention de Rome n'est pas applicable ratione temporis. En vertu de son article 17, la convention s'applique dans un État contractant uniquement aux contrats conclus après son entrée en vigueur pour cet État, c'est-à-dire tant pour la République italienne que pour la République fédérale d'Allemagne le 1er avril 1991, et donc après la conclusion des contrats de travail de Mme Pugliese. De plus, les deux conventions traitent de questions différentes et ne conduisent pas toujours aux mêmes résultats, quand bien même il s'avère opportun qu'il en soit ainsi autant que possible.

41. En second lieu, la directive sur les travailleurs détachés n'est pas non plus applicable dans la mesure où il n'était pas possible de l'invoquer directement avant le 16 décembre 1999 et qu'il ne ressort pas que cette directive ait été transposée en droit allemand (ou italien) avant cette date. De plus, ainsi que la juridiction nationale et la Commission l'ont souligné, il subsiste des doutes quant à la question de savoir si la situation de Mme Pugliese relèverait en tout état de cause du domaine de la directive dans la mesure où il ne semble pas que les critères précisés à l'article 1er, paragraphe 3, soient en l'espèce réunis: Mme Pugliese ne travaillait pas sous la direction d'Aeritalia/Finmeccanica; Eurofighter n'appartenait pas au groupe Aeritalia/Finmeccanica; et Aeritalia/Finmeccanica ne constituait pas une entreprise de travail intérimaire.

42. De plus, bien que nous ayons fait référence à la convention de Lugano et au règlement n° 44/2001, il est clair que leurs dispositions ne s'appliquent pas, respectivement, à des affaires concernant seulement des États contractants à la convention de Bruxelles et à une action intentée avant le 1er mars 2002.

43. Cependant, quand bien même ces instruments ne sauraient avoir une portée directe sur les faits particuliers de la demande au principal, ils appartiennent en général au même contexte juridique que la convention de Bruxelles et auraient pu être pertinents dans des circonstances légèrement différentes. De plus, tous ces instruments confirment le souci que la juridiction compétente et le droit applicable doivent être de préférence liés au lieu où l'employé accomplit son travail, souci qui est basé de manière constante tant sur des considérations pratiques que sur la nécessité de protéger l'employé en tant que partie la plus faible à la relation contractuelle.

Nature du contrat

44. Le litige a-t-il trait à «une matière concernant un contrat individuel de travail»?

45. La matière concernée en l'espèce a trait à un contrat de travail conclu entre Mme Pugliese et Aeritalia/Finmeccanica et aux accords suspendant de manière temporaire les obligations de l'employé de travailler en vertu de ce contrat mais maintenant ou imposant, ou les deux, certaines obligations de l'employeur.

46. Dans leurs observations, tant le Royaume-Uni que la Commission envisagent la possibilité que, durant la période de suspension, le lien existant entre Mme Pugliese et Aeritalia/Finmeccanica se distinguait d'un contrat de travail.

47. Il ne convient pas de rejeter cette possibilité de prime abord. L'obligation de l'employé d'accomplir son travail pour l'employeur, temporairement absente en l'espèce, constitue clairement la caractéristique la plus significative (et peut être considérée comme faisant partie de la définition même) du contrat de travail, ainsi que la Cour l'a considéré. D'autres particularités auxquelles la Cour a fait référence sont moins apparentes. L'insertion de l'employé dans le cadre de l'organisation de l'employeur est limitée et le lien qui en ressort est faible. Lorsqu'aucun travail ne doit être exécuté, la possibilité d'appliquer des règles impératives ou des conventions collectives est limitée. On pourrait également soutenir que les obligations que Mme Pugliese souhaite voir exécuter — le paiement du loyer et des frais

de voyage — résultent d'un accord bien différent du contrat de travail original.

48. Néanmoins, nous considérons que les arrangements conclus entre Mme Pugliese et Aerialia/Finmeccanica constituent un ensemble qui avait et qui n'a jamais perdu la nature d'un contrat de travail.

49. L'accord initial constituait indéniablement un contrat de travail et, ainsi que le Royaume-Uni le souligne, l'employeur a tenté d'en obtenir l'exécution en tant que tel. L'accord opérant suspension de ce contrat de travail semble en fait constituer un amendement provisoire des termes de ce contrat et devrait donc être considéré comme en faisant partie. Bon nombre de ses effets ont été suspendus mais ceux qui ont été maintenus — paiement des contributions d'assurance et reconnaissance de l'ancienneté — constituent des obligations caractéristiques de l'employeur vis-à-vis de son employé. L'accord de suspension a inclus au moins quelques-unes des conditions régissant la reprise du travail actif. Quand bien même la Cour n'a pas eu connaissance des clauses concernant le paiement du loyer, le remboursement des dépenses liées à la réaffectation sont également caractéristiques d'une relation de travail et l'obligation en cause semble faire partie intégrante du même contexte.

50. L'obligation de l'employé d'accomplir son travail en vertu du contrat de travail peut être suspendue pour différentes raisons. La suspension peut intervenir en vertu de la loi, comme dans le cas d'un congé de maternité, ou lorsque l'employé est appelé à remplir des obligations militaires ou civiles. Ou bien l'employé peut être libéré pour une certaine période pour poursuivre des études ou exercer une autre activité, un arrangement qui peut bénéficier aux deux parties. Dans la plupart sinon dans tous les cas, la relation qui subsiste demeure une relation de travail, quoique réduite ou atténuée.

51. Il n'est bien sûr pas exclu d'envisager des situations dans lesquelles cette relation ne subsiste pas. La suspension pourrait être purement formelle mais équivaloir en fait à une résiliation sans possibilité pratique pour l'employé de réintégrer son travail et sans aucune réelle obligation résiduelle de part ou d'autre. Les obligations restantes pourraient être totalement étrangères au cadre de travail. La suspension et ses termes pourraient également totalement remplacer la relation de travail par une relation d'un type différent, par exemple dans le cas d'un accord qui prévoirait que l'employé devient indépendant en tant que sous-traitant fournissant des services sur une nouvelle base [22].

22 — Dans ce dernier type de situation, les considérations exprimées par la Cour dans l'arrêt Shenavai qui concernaient la distinction entre des contrats de travail et des contrats de prestations de services sur une base indépendante sont susceptibles d'être pertinentes.

52. Toutefois, lorsque les obligations caractéristiques d'un contrat de travail subsistent, lorsqu'il est prévu que renaîtra l'obligation caractéristique d'accomplir le travail dans ce contexte et qu'aucune autre relation n'a déplacé ou remplacé le lien initial entre l'employeur et l'employé — et chacun de ces critères semble être présent en l'espèce — nous ne considérons pas que la suspension, même si elle affecte la plus caractéristique des obligations d'un contrat de travail, puisse changer la nature de ce contrat.

53. À cet égard, le fait que durant la suspension l'employé est lié par un autre contrat de travail avec un autre employeur ne nous semble pas pertinent. Il n'est pas exceptionnel pour un employé de travailler en vertu de différents contrats de travail concurrents et il n'existe aucune raison en soi pour laquelle l'existence de l'un de ces contrats devrait changer la nature de l'autre. Toutefois, dans des circonstances telles que celles du cas d'espèce, la relation entre les deux contrats s'avère décisive pour la détermination du «lieu où l'employé accomplit habituellement son travail».

Relation entre le contrat et le lieu de travail

54. S'il y a lieu de déterminer la compétence sur la base du lieu où l'employé accomplit habituellement son travail, la question est de savoir comment ce critère trouve application lorsque le seul travail accompli par l'employé est exécuté dans un lieu déterminé par un contrat différent conclu avec un employeur différent.

55. Toutes les parties qui ont soumis des observations dans cette affaire conviennent du fait que la réponse à cette question dépend de la mesure dans laquelle ces deux contrats sont liés. S'ils sont liés de manière suffisante, le lieu où l'employé accomplit habituellement son travail sera le même pour les deux contrats. Si le lien s'avère insuffisant, la compétence pour connaître d'un litige résultant d'un contrat ne peut être déterminée sur la base du lieu où l'employé accomplit habituellement son travail en vertu de l'autre contrat.

56. Les parties ne conviennent pas cependant de la délimitation de ces deux situations et il s'agit là en substance du point sur lequel la juridiction nationale pose sa première question. Le gouvernement allemand considère qu'en principe la compétence doit être déterminée de manière indépendante pour chaque contrat et que seul un lien très étroit (par exemple lorsqu'une société est une filiale à part entière d'une autre) peut en effet justifier de prendre le lieu de travail en vertu d'un contrat comme critère du point de vue de l'autre contrat. Mme Pugliese, le gouvernement du Royaume-Uni et la Commission privilégient en revanche, quoique à différents degrés et pour des motifs différents, la thèse selon laquelle le lien est suffisant en

l'espèce pour que l'on puisse considérer Munich comme lieu de travail pertinent.

57. Les motifs qui ont présidé à l'évolution de la base de compétence en cause s'avèrent importants. Parmi les considérations pertinentes, on peut citer le fait que, dans bon nombre de cas, la loi régissant le contrat sera celle de l'État sur le territoire duquel le travail est exécuté et que tout litige en résultant sera rattaché au lieu de travail. Les juridictions de ce lieu seront donc objectivement plus à même de les résoudre. Le fait que l'employé sera par définition habituellement présent en ce lieu (et l'employeur susceptible d'y être présent ou représenté) constitue un autre élément pratique également lié au souci, souligné de manière constante tant par la Cour que par les rédacteurs de la convention, de fournir une protection à la partie la plus faible, l'employé, en lui permettant de porter son action ou de se défendre devant les juridictions devant lesquelles cela entraînera généralement la charge la moins lourde pour lui.

58. Ainsi que nous avons eu l'occasion de le faire remarquer [23], ce souci ne saurait aller jusqu'à permettre au travailleur de choisir son for à sa guise ou impliquer que le for doit être déterminé en fonction de ce qui est le plus commode pour lui — indépendamment notamment du lieu où il a accompli son travail — dans la mesure où une telle approche irait à l'encontre de la nécessité de disposer de critères uniformes, qui garantissent la sécurité juridique, et d'éviter la multiplication des juridictions.

59. Il s'agit toutefois d'un souci fondamental en ce qui a trait à la règle en question et, à moins que n'existent de bonnes raisons pour l'écarter dans un cas particulier, il devrait toujours relever des considérations essentielles à prendre en compte au titre de l'interprétation et de l'application de cette règle.

60. C'est la raison pour laquelle nous estimons que l'approche du gouvernement allemand s'avère trop restrictive. Le critère de rattachement suggéré revient à faire pencher la balance de manière décisive contre le lieu où l'employé accomplit son travail alors qu'elle devrait plutôt pencher en faveur de ce lieu. Un critère aussi exigeant conduirait dans bon nombre de cas de ce type à exclure la possibilité pour l'employé de se prévaloir de la protection qui lui est destinée nonobstant l'existence de liens objectifs et incontestables entre le lieu de travail et le contrat litigieux.

61. La Commission préconise le critère suggéré en premier lieu par la juridiction nationale: les deux contrats sont-ils si étroitement liés que l'un n'aurait pas été conclu sans l'autre? Cela apparaît effecti-

23 — Voir nos conclusions dans l'affaire Weber, précitée, à la note 15.

vement comme un indicateur utile. Si cette condition est remplie, il faudrait certainement en conclure que le lieu où le travail est accompli peut servir de base à la compétence pour connaître des litiges ayant trait à l'un ou l'autre contrat. Mais encore une fois, ce critère pourrait s'avérer trop strict s'il est conçu comme une condition nécessaire. Dans la présente affaire, Aeritalia aurait pu offrir un poste à Mme Pugliese et cette dernière aurait pu l'accepter quand bien même la position chez Eurofighter n'aurait pas été disponible ou qu'elle ne l'aurait pas souhaitée ou, inversement, elle aurait pu avoir accepté le poste avec Eurofighter quand bien même Aeritalia n'aurait pas joué le rôle d'intermédiaire. Toutefois, aucune de ces possibilités n'affecte la relation existant entre les contrats tels qu'ils ont été effectivement conclus.

62. Il n'est pas aisé de formuler un critère précis qui, à lui seul, permettra toujours de distinguer entre les contrats pour lesquels il existe un lien si étroit qu'un même lieu de travail vaudra pour les deux contrats et ceux où la relation est plus éloignée et que le lieu de travail doit dès lors être déterminé de manière séparée pour chacun des deux. Nous doutons, par ailleurs, qu'il soit nécessaire ou même opportun de tenter une telle formulation.

63. Il nous semble préférable d'envisager plutôt une approche plus globale en appréciant l'ensemble des facteurs en faveur et à l'encontre de l'existence d'un lien étroit entre les contrats, tout en gardant à l'esprit l'objectif fortement protecteur de la règle en question. L'élément à décider, et qui devra être nécessairement formulé en des termes généraux, est de savoir si le travail exécuté par l'employé est accompli pour l'employeur ou dans son intérêt en vertu du contrat litigieux, et un ensemble de facteurs doit être pris en compte à ce titre.

64. Les critères suggérés par le gouvernement allemand et la Commission relèvent incontestablement de ces facteurs. Toutefois, même s'ils ne sont pas satisfaits, d'autres critères peuvent entrer en ligne de compte. Lors de l'audience, le conseil de Mme Pugliese en a suggéré un certain nombre qui sont, à notre sens, également pertinents. Dans quelle mesure le second contrat a-t-il été conclu par l'employé avec la participation du premier employeur ou indépendamment de celui-ci? Dans quelle mesure les contrats renvoient l'un à l'autre? Existe-t-il un accord entre les deux employeurs prévoyant un cadre pour la coexistence des deux contrats? Existe-t-il une relation économique ou organique entre les employeurs et, le cas échéant, est-elle étroite? Le second contrat de travail prévoit-il une période de travail suffisamment longue pour créer un lieu «habituel» de travail?

65. Parmi d'autres facteurs, on pourrait également vérifier si la conclusion du second contrat était envisagée lorsque le premier a été conclu, s'il existe des droits et des obligations qui sont maintenus entre l'employé et le premier employeur, si l'employé est en droit de reprendre son emploi auprès de ce premier employeur et, le cas échéant, à quelles conditions.

66. En appréciant les faits connus dans la présente affaire sur la base de tous ces facteurs, il nous semble qu'il serait tout à fait légitime pour la juridiction nationale d'estimer que le lien existant entre les deux contrats est suffisamment étroit pour conclure que le travail accompli par Mme Pugliese pour Eurofighter dans le cadre du second contrat était également exécuté pour Aeritalia/Finmeccanica, ou dans son intérêt, dans le contexte du premier contrat et que le lieu où elle accomplissait habituellement son travail peut servir de base à sa compétence en vertu de l'article 5, point 1, de la convention de Bruxelles pour connaître des litiges résultant du premier contrat. Une telle conclusion serait également conforme aux critères de l'arrêt Weber puisque serait pris en compte le lieu où l'employé a travaillé le plus longtemps pour exécuter la partie essentielle de ses obligations vis-à-vis de l'employeur dans le cadre de la durée totale de la relation de travail avec celui-ci.

67. De plus, cette solution s'appliquerait non seulement à la demande principale de Mme Pugliese visant au remboursement des frais, qui sont en eux-mêmes objectivement liés au lieu de travail à Munich, mais également aux aspects de sa demande — et même de sa seconde demande concernant la résiliation du contrat — qui présentent des liens objectifs avec Turin. Ainsi que la Cour l'a souligné dans l'arrêt Ivenel[24], l'objectif protecteur des dispositions en question implique notamment que la même juridiction soit compétente pour connaître de toutes les demandes résultant du même contrat de travail.

Lieu d'exécution de l'obligation de payer les frais

68. Les considérations qui précèdent répondent à la première question de la juridiction nationale de telle manière qu'il n'est pas nécessaire d'envisager l'examen de la seconde question.

69. Toutefois, on peut souligner qu'ainsi qu'il ressort clairement de la jurisprudence de la Cour, le lieu de travail de l'employé est le seul lieu d'exécution qui peut déterminer la compétence en matière de contrat de travail. Ainsi le lieu d'exécution de l'obligation de payer les frais ne saurait être pertinent que si la relation entre Mme Pugliese et Aeritalia/Finmeccanica n'était pas une relation de travail. Dans ce cas, et en présumant que le lieu d'exécution, tel que déterminé conformément à l'arrêt Tessili Italiana Como, était en effet Munich, le résultat serait le même, en ce qui concerne la demande principale de Mme Pugliese, que celui auquel nous sommes parvenu précédemment dans l'analyse de la première question.

24 — Aux points 18 et 19.

Conclusion

70. Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, nous concluons à ce que la Cour apporte les réponses suivantes aux questions préjudicielles qui lui ont été déférées dans la présente affaire:

«1) Lorsqu'un employé est engagé par une société A pour accomplir un travail dans un État contractant et que le contrat de travail est suspendu pour lui permettre de travailler pour une société B dans un autre État contractant, et lorsqu'un litige survient entre l'employé et la société A en ce qui concerne le contrat qu'ils ont conclu, le lieu où l'employé a accompli habituellement son travail pour la société B peut servir de base à la compétence en vertu de l'article 5, point 1, de la convention de Bruxelles lorsqu'il existe un rattachement suffisamment étroit entre les deux contrats pour que ce travail puisse être considéré comme étant accompli également dans l'intérêt de la société A. L'existence et la nature étroite de ce lien doivent être appréciées à la lumière de toutes les circonstances dont, le cas échéant, les questions de savoir si:

— le second contrat prévoit une période de travail suffisamment longue pour créer un lieu habituel de travail;

— chaque contrat aurait été conclu en l'absence de l'autre;

— la conclusion du second contrat était envisagée lorsque le premier a été conclu;

— le second contrat a été conclu par l'employé avec la participation du premier employeur ou indépendamment de celui-ci;

— les contrats renvoient l'un à l'autre;

— il existe une relation économique ou organique entre les employeurs;

— il existe un accord entre les deux employeurs prévoyant un cadre pour la coexistence des deux contrats;

— certains droits et obligations sont maintenus entre l'employé et le premier employeur;

— l'employé est en droit de reprendre son emploi auprès du premier employeur et, le cas échéant, à quelles conditions.

2) Aux fins de l'application de l'article 5, point 1, de la convention de Bruxelles en matière de contrats individuels de travail, il n'y a pas lieu de considérer le lieu d'exécution des obligations autres que l'obligation d'accomplir le travail.»