

## Autour du *Brexit*

# Rev. crit. DIP

Revue critique  
de droit international privé

- 335** Naviguer en eaux inconnues  
Paul James Cardwell
- 353** Le *Brexit* et les conventions de La Haye  
Hans van Loon
- 367** L'effet du *Brexit* sur le droit international  
privé du travail  
Uglješa Grušić
- 385** La reconnaissance et l'exécution en Angleterre  
des jugements venant des États de l'Union  
européenne, post-*Brexit*  
Louise Merrett

ref : 541902



DAJLOZ

# L'effet du *Brexit* sur le droit international privé du travail

Uglješa Grušić

Professeur associé, Faculté de droit, University College de Londres

## Résumé

*Cet article décrit l'effet probable du retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne sur le droit international privé du travail. Plus précisément, il traite de l'effet probable du Brexit sur le droit du travail, le droit de la compétence internationale en matière de travail et le droit du choix de la loi applicable en matière de travail tant au Royaume-Uni que dans l'Union européenne, en se concentrant principalement sur l'effet probable du Brexit sur le droit international privé en Angleterre.*

## Summary

*This article describes the likely effect of the withdrawal of the United Kingdom from the European Union on the private international law of employment. More specifically, it deals with the likely effect of Brexit on employment law, the law of international jurisdiction in employment matters and the law on choice of law for employment matters in the United Kingdom and the European Union, with particular emphasis on private international law in England.*

Cet article décrit l'effet probable du retrait du Royaume-Uni (RU) de l'Union européenne (UE) sur le droit international privé du travail<sup>(1)</sup>. Suite à la prolongation de la période de deux ans prévue à l'article 50 TFUE<sup>(2)</sup>, le jour de sortie a été

reporté du 29 mars 2019 au 31 octobre 2019. Pour l'instant, il est difficile de prédire la forme exacte que prendra le *Brexit* à terme. L'article décrit donc l'effet probable qu'un retrait du RU de l'UE sans accord de retrait, appelé *hard*

- (1) Plus précisément, il traite de l'effet probable du *Brexit* sur le droit du travail, le droit de la compétence internationale en matière de travail et le droit du choix de la loi applicable en matière de travail.
- (2) Version consolidée du traité sur le fonctionnement de l'UE, JOUE 2012, C 326/47 (TFUE), art. 50(3). D. Boffey et R. Mason, Theresa May Agrees to October Brexit as Donald Tusk Warns UK "Don't Waste This Time", The Guardian (Londres, 11 avr. 2019) ([www.theguardian.com/politics/2019/apr/11/may-agrees-to-october-brexit-after-franco-german-carve-up](http://www.theguardian.com/politics/2019/apr/11/may-agrees-to-october-brexit-after-franco-german-carve-up), consulté le 11 avr. 2019).

*Brexit* ou *no-deal Brexit*, aura sur le droit international privé du travail. Si le RU et l'UE s'accordent sur les modalités du retrait et, à terme, sur leurs relations futures, un tel accord pourrait contenir des dispositions sur le droit du travail et la coopération judiciaire en matière civile et commerciale. Le présent article doit donc être lu avec prudence.

Il traitera, en trois sections distinctes, de l'effet probable du *Brexit* sur le droit du travail, sur la compétence internationale en matière de travail et sur la loi applicable en matière de travail. Cet article ne traite pas spécifiquement de la reconnaissance et de l'exécution des jugements en matière de travail. L'effet du *Brexit* en ce domaine est facile à prévoir – en l'absence d'un accord sur la coopération judiciaire en matière civile et commerciale, le système de reconnaissance et d'exécution des décisions établi par le règlement Bruxelles I *bis*<sup>3</sup>, la convention de Lugano<sup>4</sup> et les instruments juridiques connexes<sup>5</sup> cesseront de s'ap-

pliquer aux relations de travail transfrontalières RU-UE<sup>6</sup>. Toute décision rendue par une juridiction d'un État membre sera rendue exécutoire au RU selon le droit traditionnel des parties constitutives du RU. De même, toute décision rendue par une juridiction du RU sera rendue exécutoire dans un État membre selon le droit traditionnel de cet État membre.

En décrivant l'effet probable du *Brexit* sur le droit international privé du travail, l'article adopte l'approche suivante : premièrement, l'effet probable du *Brexit* sur le cadre du droit international privé pour les conflits et relations de travail individuels et collectifs sera analysé séparément ; deuxièmement, cet article examine l'effet probable du *Brexit* sur le droit international privé du travail tant au RU que dans l'UE ; troisièmement, pour décrire l'effet probable du *Brexit* sur le droit international privé du travail au RU, le présent article se concentre principalement sur l'effet probable sur le droit international privé en Angleterre.

## I – Le droit du travail du Royaume-Uni et de l'Union européenne

Cette section décrit l'effet immédiat probable du *Brexit* sur le droit du travail au RU et dans l'UE. Pour ce faire, il expose brièvement les principaux éléments et objectifs réglementaires du droit du tra-

vail de l'UE, rappelle les relations difficiles que le RU entretient avec le droit du travail et la politique sociale de l'UE et mentionne les éléments du droit du travail de l'UE qui seront probablement

- (3) Règl. (UE) n° 1215/2012 du Parlement européen et du Conseil du 12 déc. 2012 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (refonte), JOUE L 351/1. La refonte de 2012 du règl. Bruxelles I a remplacé le règl. (CE) n° 44/2001 du Conseil du 22 déc. 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, JOCE 2001, L 12/1, qui, à son tour, a remplacé la convention de Bruxelles de 1968 sur la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, JOCE 1998, C 27/1 (version consolidée). V. également l'accord entre la Communauté européenne et le Royaume de Danemark sur la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, JOUE 2005, L 299/62, JOUE 2013, L 79/4.
- (4) Convention concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, JOUE 2007, L 339/3, remplaçant la convention de Lugano de 1988 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale JOCE L 319/9.
- (5) Règl. (CE) n° 805/2004 du Parlement européen et du Conseil du 21 avr. 2004 portant création d'un titre exécutoire européen pour les créances incontestées, JOUE L 143/15 ; règl. (CE) n° 1896/2006 du Parlement européen et du Conseil du 12 déc. 2006 instituant une procédure européenne d'injonction de payer, JOUE L 399/1.
- (6) Civil Jurisdiction and Judgments (Amendment) (EU Exit) Regulations 2019, SI 2019/479 (Règl. de 2019 sur la compétence judiciaire et les jugements en matière civile), règl. 82, 84 et 89, European Enforcement Order, European Order for Payment and European Small Claims Procedure (Amendment etc) (EU Exit) Regulations 2018, SI 2018/1311.

conservés dans la législation britannique après le *Brexit*.

Le droit du travail n'est pas la seule flèche dans le carquois de l'UE qui peut être utilisée pour modifier les marchés du travail des États membres et le marché du travail transnational européen. Le passage du contrôle et du commandement à la méthode ouverte de coordination en tant que nouveau mode de gouvernance est bien connu<sup>7</sup>. Il existe également d'autres mécanismes par lesquels l'UE peut influencer sur les marchés du travail, à savoir les contrôles du commerce avec les pays tiers, les fonds sociaux et de développement, les incitations financières et la réglementation<sup>8</sup>. Le texte qui suit met l'accent sur la réglementation des marchés du travail par le biais du droit du travail.

Le droit du travail de l'UE repose essentiellement sur le principe de la souveraineté territoriale<sup>9</sup>. L'origine de l'UE est la Communauté économique européenne, dont l'objectif était la création d'un marché commun comprenant la libre circulation des biens, des services et des facteurs de production. En plus d'être politiquement inopportun, le développement d'un droit du travail et d'une politique sociale communautaires a été jugé inutile et non souhaitable. Il n'était pas nécessaire car l'intégration économique devait permettre une allocation efficace des ressources dans l'ensemble

de la Communauté, une croissance économique optimale et donc des systèmes sociaux optimaux<sup>10</sup>. Il n'était pas souhaitable parce que l'on craignait qu'un droit du travail et une politique sociale communautaires ne sapent la concurrence réglementaire entre les États membres. Il en est résulté une nette séparation entre l'intégration économique qui s'opère au niveau communautaire et les politiques sociales qui restent de la responsabilité de chaque État membre. Les vestiges de ce découplage entre l'économique et le social sont les dispositions du TFUE qui préservent le vote à l'unanimité et excluent la compétence de l'UE pour légiférer sur de nombreuses questions fondamentales du droit du travail<sup>11</sup>, et le fait que le principal objectif réglementaire de la plupart du droit du travail européen est de faciliter l'intégration économique et de limiter ses conséquences sociales négatives, non de réaliser des objectifs distributifs.

Les premiers textes de droit communautaire qui ont eu un impact sur les marchés du travail se répartissent en trois catégories. La première concernait la création d'un marché du travail transnational, qui garantirait une répartition efficace de la main-d'œuvre dans toute la Communauté. La liberté de circulation des personnes<sup>12</sup> a été renforcée par des règlements et des directives supprimant les obstacles formels à la migration de la main-d'œuvre<sup>13</sup>. Cette

- (7) V. C. Barnard, *EU Employment Law*, 4<sup>e</sup> éd., OUP, 2012, ch. 3.
- (8) H. Collins, Social Dumping, Multi-Level Governance and Private Law in Employment Relationships, in D. Leczykiewicz et S. Weatherill (eds), *The Involvement of EU law in Private Law Relationships*, Hart Publishing, 2013, p. 223-224.
- (9) H. Collins, Justifying European Employment Law, in S. Grundman, W. Kerber et S. Weatherill (eds), *Party Autonomy and the Role of Information in the Internal Market*, Walter de Gruyter, 2001, p. 212-216.
- (10) V. le traité instituant la Communauté économique européenne fait à Rome le 25 mars 1957, art. 117 ; Social Aspects of European Economic Co-operation, International Labour Review, vol. 74, 1956. 99 (rapport Ohlin) ; Comité intergouvernemental de l'intégration européenne, Rapport de Bruxelles sur le marché commun général (juin 1956) ([http://aei.pitt.edu/995/1/Spaak\\_report.pdf](http://aei.pitt.edu/995/1/Spaak_report.pdf), consulté le 11 avr. 2019) (rapport Spaak).
- (11) Le vote à l'unanimité est préservé sur les questions de sécurité sociale et de protection sociale des travailleurs, de protection des travailleurs en cas de résiliation de leur contrat de travail, de représentation et de défense collective des intérêts des travailleurs et des employeurs, y compris la codétermination et les conditions de travail des ressortissants de pays tiers résidant légalement sur le territoire de l'Union : TFUE, art. 152(1) et (2). L'UE ne peut pas légiférer sur les questions de rémunération, de droit d'association et d'action syndicale : TFUE, art. 153(5).
- (12) Traité de Rome, art. 2, 3, 48-66 et 123.
- (13) Règl. n° 1612/68, JOCE L 257/2 (remplacé par Règl. n° 492/2011, JOUE L 141/1) ; Dir 68/360/CEE, JOCE L 257/13 (remplacé par Dir 2004/38/CE, JOUE L 158/177) ; Règl. n° 1251/70, JOCE L 142/24 (plus en vigueur) ; Règl. 1408/71, JOCE L 149/2 ; Dir. 77/486/CEE, JOCE L 199/32.

liberté a ensuite été soutenue par la politique d'intégration positive, qui a conduit à l'adoption d'une directive sur la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles<sup>14</sup>. La deuxième concerne la mise en œuvre du principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes<sup>15</sup>, dont l'objectif principal initial n'est pas l'amélioration des conditions de travail des femmes, mais la protection de l'industrie française contre les distorsions du marché et de la concurrence<sup>16</sup>. La troisième traitait des conséquences négatives de la libre circulation des capitaux et comprenait des directives sur les licenciements collectifs<sup>17</sup>, les transferts d'entreprises<sup>18</sup> et la protection contre l'insolvabilité<sup>19</sup>.

Le RU, qui a adhéré à la CEE en 1973, a participé à l'adoption de la plupart des instruments de droit communautaire dérivé mentionnés ci-dessus. Rétrospectivement, cette période ressemble à la lune de miel des relations entre le droit du travail et la politique sociale du RU et de l'UE. Comme l'explique Collins, « l'intervention européenne ne s'est avérée attrayante au départ pour les États membres que lorsqu'elle a imposé aux entreprises d'autres États membres des coûts comparables à ceux déjà supportés par les industries nationales d'un pays en vue de prévenir la concurrence déloyale »<sup>20</sup>. Un changement radical s'est produit en 1979 avec l'arrivée au pouvoir du nouveau gouvernement conservateur, dirigé par Margaret Thatcher. Le RU a commencé à jeter

un coup d'épée dans l'eau du droit communautaire du travail et de la politique sociale en bloquant deux directives sur la participation des travailleurs au début des années 80.

L'adoption de l'Acte unique européen en 1986<sup>21</sup>, qui a institutionnalisé le dialogue social transnational au sein de la Communauté<sup>22</sup> et, en ce qui concerne les directives adoptées dans le domaine de la santé et de la sécurité des travailleurs, étendu le vote à la majorité qualifiée et donné au Conseil le pouvoir d'adopter des directives sur les normes minimales<sup>23</sup>, a marqué une étape importante dans le développement du droit du travail et de la politique sociale européens. Ces modifications du traité de Rome ont sapé le veto du RU. La dimension sociale de la Communauté a été renforcée par la signature de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs en 1989, suivie de l'adoption du programme d'action de la Charte sociale<sup>24</sup>. Bien que le RU n'ait pas signé la Charte sociale, il était lié par les mesures adoptées dans le cadre du programme d'action parce qu'elles étaient fondées sur le traité de Rome, modifié par l'Acte unique européen de 1986. Plusieurs directives ont été adoptées au cours de cette période dans le but de lutter contre le dumping social<sup>25</sup>. La course vers le bas qui pourrait être déclenchée par la concurrence réglementaire entre les États membres devait être évitée par l'adoption de directives introduisant des normes minimales sur la santé et

(14) Dir. 89/48/CEE JOCE L 19/16 (remplacé par Dir. 2005/36/CE, JOUE L 255/22).

(15) Traité de Rome, art. 119 ; Dir. 75/117/CEE, JOCE L 45/19 (remplacé par Dir. 2006/54/CE, JOUE L 204/23) ; Dir. 76/207/CEE, JOCE L 39/40 (remplacé par Dir. 2006/54/CE) ; Dir. 79/7/CEE, JOCE L 6/24 ; Dir. 86/378/CEE, JOCE L 225/40 (remplacé par Dir. 2006/54/CE) ; Dir. 86/613/CEE, JOCE L 359/56 (plus en vigueur).

(16) H. Miklitz, *The Politics of Justice in European Private Law: Social Justice, Access Justice, Societal Justice*, CUP, 2018, p. 201.

(17) Dir. 75/129/CEE, JOCE L 48/29 (remplacée par Dir. 98/59/EC, JOCE L 225/16).

(18) Dir. 77/187/CEE, JOCE L 61/26 (remplacée par Dir. 2001/23/EC, JOCE L 82/16).

(19) Dir. 80/987/CEE, JOCE L 283/23 (remplacée par Dir. 2008/94/EC, JOUE L 283/36).

(20) H. Collins, *Social Dumping...*, art. préc., p. 232.

(21) JOCE 1987, L 169/1.

(22) Traité de Rome, art. 118b, introduit par l'Acte unique européen de 1986, art. 22.

(23) Traité de Rome, art. 118a, introduit par l'Acte unique européen de 1986, art. 21.

(24) COM(89) 568 final.

(25) H. Collins, *Social Dumping...*, art. préc., p. 230-233.

la sécurité au travail<sup>26</sup>, les travailleuses enceintes et celles qui ont accouché<sup>27</sup>, le temps de travail<sup>28</sup> et les jeunes travailleurs<sup>29</sup>. L'affaiblissement des normes applicables dans les États membres d'accueil par le détachement de travailleurs provenant d'États membres dont les normes sont moins protectrices devait être traité par l'adoption de la directive sur les travailleurs détachés<sup>30</sup>. Une autre directive adoptée au cours de cette période a introduit une obligation pour les employeurs d'informer les travailleurs des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail<sup>31</sup>. Cette directive visait à améliorer la compétitivité en augmentant la transparence sur les marchés du travail<sup>32</sup>.

L'UE a été créée par le traité de Maastricht sur l'Union européenne en 1992<sup>33</sup>, auquel le RU n'a donné son accord qu'après avoir obtenu une dérogation à l'Union économique et monétaire et au chapitre social du traité (composé du protocole sur la politique sociale et de l'accord sur la politique sociale), qui élargit la compétence sociale de l'UE, étend la majorité qualifiée dans le domaine social et envisage un rôle accru pour les partenaires sociaux. L'UE devait se développer sur deux fronts. Le premier volet, composé du RU, a maintenu le *statu quo*. L'autre volet, composé des États membres restants, a plaidé en faveur d'une intégration économique et sociale plus étroite. Quatre directives

ont été adoptées dans le cadre du chapitre social : sur les comités d'entreprise européens<sup>34</sup>, le congé parental<sup>35</sup>, le travail à temps partiel<sup>36</sup> et la charge de la preuve<sup>37</sup>. La dernière directive poursuivait la politique de non-discrimination, tandis que les trois premières directives visaient à renforcer la compétitivité en améliorant la participation des travailleurs<sup>38</sup> et en assouplissant les relations de travail<sup>39</sup>, préfigurant ainsi la politique plus large de « flexicurité » que l'UE poursuit depuis la fin des années 90. Le nouveau gouvernement travailliste, dirigé par Tony Blair, est arrivé au pouvoir au RU en 1997. Il a immédiatement adhéré au Chapitre social. Les quatre directives adoptées dans le cadre du chapitre social ont été réadoptées et sont devenues contraignantes pour le RU.

L'étape suivante a été l'adoption du traité d'Amsterdam en 1997<sup>40</sup>, qui a entraîné la modification du titre sur la politique sociale et l'introduction d'un nouveau titre sur l'emploi. Ce nouveau titre marque le début d'une nouvelle phase de développement du droit du travail et de la politique sociale de l'UE, axée sur la promotion de la méthode ouverte de coordination des politiques macroéconomiques.

Les derniers temps forts ont été l'adoption de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne en 2000 et l'adoption du traité de Lisbonne en 2007<sup>41</sup>, qui donne à la Charte des droits fondamentaux la

(26) Dir. 89/391/CEE, JOCE L 183/1 et un certain nombre d'autres directives dans le domaine de la santé et de la sécurité à la suite de cette directive-cadre.

(27) Dir. 92/85/CEE, JOCE L 348/1.

(28) Dir. 93/104/CE, JOCE L 307/18 (remplacée par Dir. 2003/88/CE, JOUE L 299/9).

(29) Dir. 94/33/CE, JOCE L 216/12.

(30) Dir. 96/71/CE, JOCE, 1997, L 18/1. V. aussi, récemment adoptée, Dir. 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 concernant l'application de la Dir. 96/71/CE, JOUE L 159/11 et de la Dir. (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la Dir. 96/71/CE, JOUE L 173/16.

(31) Dir. 91/533/CEE, JOCE L 288/32.

(32) H. Collins, *Justifying European Employment Law*, art. préc., p. 218-219.

(33) JOCE C 191/1.

(34) Dir. 94/45/CE, JOCE L 254/64 (remplacée par Dir. 2009/38/CE, JOUE L 122/28).

(35) Dir. 96/34/CE, JOCE L 145/4 (remplacée par Dir. 2010/18/UE, JOUE L 68/13).

(36) Dir. 97/81/CE, JOCE 1998, L 14/9.

(37) Dir. 97/80/CE, JOCE 1998, L 14/6 (remplacée par Dir. 2006/54/CE, JOUE L 204/23).

(38) H. Collins, *Justifying European Employment Law*, art. préc., p. 220.

(39) H. Collins, *Social Dumping...*, p. 233-235.

(40) JOCE C 340/1.

(41) JOUE C 306/1.

même valeur juridique que les traités. Le RU a une fois de plus obtenu un traitement différent par le biais du protocole 30 sur l'application de la Charte<sup>42</sup>.

Ce bref aperçu de l'évolution du droit du travail et de la politique sociale de l'UE révèle une intégration européenne progressive, inégale et non systématique dans le domaine social et une relation difficile que le RU a entretenue avec l'intégration sociale européenne. Ce bref aperçu indique également l'effet immédiat probable du *Brexit* sur le droit du travail au RU et dans l'UE. Ce qui est crucial, c'est que la libre circulation cessera. Les citoyens de l'UE n'auront pas libre accès au marché du travail britannique et *vice versa*. Les prestataires de services établis dans un État membre ne pourront pas détacher librement leurs travailleurs en Grande-Bretagne dans le but de fournir des services dans ce pays et réciproquement. Nous savons également que la Charte des droits fondamentaux cessera d'avoir un effet juridique direct au RU après le *Brexit*<sup>43</sup>. Il est beaucoup plus difficile de prédire le sort du droit du travail communautaire dérivé. Certains instruments juridiques, tels que la directive sur le détachement des travailleurs et la directive sur les comités d'entreprise européens, n'ont de sens que dans le contexte du marché du travail transnational de l'UE et ne peuvent donc pas s'appliquer aux relations de travail transfrontalières RU/UE après le *Brexit*<sup>44</sup>. Certains instruments juridiques, tels que la directive

sur la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles, soutiennent l'exercice de la libre circulation des personnes. Une fois que la libre circulation cessera, l'objectif de ces instruments juridiques s'effondrera et il sera peu logique pour le RU et l'UE d'appliquer unilatéralement leurs dispositions. Certains instruments juridiques ont été adoptés dans le but de remédier aux conséquences négatives de la libre circulation des capitaux dans l'UE. Mais les tribunaux ont jugé que ces instruments juridiques s'appliquent même dans les situations où il existe un lien étroit avec un pays tiers<sup>45</sup>. Cette jurisprudence démontre que rien n'empêche le RU de maintenir les dispositions de ces instruments juridiques dans sa législation ou les États membres de continuer à appliquer leur mise en œuvre de ces instruments juridiques à des situations ayant un lien étroit avec le RU. De même, rien n'empêche la transposition en droit britannique des dispositions des instruments juridiques sur la non-discrimination, l'introduction de normes minimales et le renforcement de la compétitivité.

Theresa May s'est engagée à enchâsser le droit du travail de l'UE dans le droit britannique après le *Brexit* et à donner au Parlement la possibilité d'envisager toute modification future du droit communautaire qui renforcerait les droits des travailleurs ou les normes du travail<sup>46</sup>. Cependant, comme l'a montré le texte précédent, la transposition de certains instruments du droit du travail

(42) En ce qui concerne l'effet du protocole 30, v. C. Barnard, *So Long, Farewell, Auf Wiedersehen, Adieu: Brexit and the Charter of Fundamental Rights* (2019) 82 MLR 350.

(43) *EU (Withdrawal) Act 2018*, s 5(4).

(44) Le gouvernement britannique a confirmé ce point en ce qui concerne la directive sur les comités d'entreprise européens : Department for Business, Energy and Industrial Strategy, *Guidance: Workplace rights if there's no Brexit deal* (23 août 2018) ([www.gov.uk/government/publications/workplace-rights-if-theres-no-brexit-deal/workplace-rights-if-theres-no-brexit-deal#after-29-march-2019-if-theres-no-deal](http://www.gov.uk/government/publications/workplace-rights-if-theres-no-brexit-deal/workplace-rights-if-theres-no-brexit-deal#after-29-march-2019-if-theres-no-deal), consulté le 11 avr. 2019).

(45) *Seahorse Maritime Ltd v. Nautilus Int* [2018] EWCA Civ 2789, [2019] IRLR 286 (sur le champ d'application territorial de la mise en œuvre britannique de la directive sur les licenciements collectifs) ; *Xerox Business Services Philippines Ltd v. Zeb* [2018] ICR 419 (EAT) et *Holis Metal Industries Ltd v. GMB* [2008] ICR 464 (EAT) (sur le champ d'application territorial de la mise en œuvre britannique de la directive sur les transferts d'entreprises) ; CJUE 25 févr. 2016, aff. C-292/14, *Greece c/ Stroumpoulis*, D. 2017. 261, obs. O. Boskovic, S. Corneloup, F. Jault-Seseke, N. Joubert et K. Parrot ; RTD eur. 2016. 842, obs. S. Robin-Olivier (sur le champ d'application territorial de la directive sur la protection contre l'insolvabilité).

(46) J. Pickard, Theresa May Woos Labour MPs with Pledge on Workers' Rights, *Financial Times* (Londres, 5 mars 2019) ([www.ft.com/content/02d80812-3f63-11e9-9bee-efab61506f44](http://www.ft.com/content/02d80812-3f63-11e9-9bee-efab61506f44), accédé le 11 avr. 2019).

communautaire dérivé sera soit impossible, soit peu logique. Pour le reste, aucune restriction extérieure n'empêchera les futurs gouvernements ou parlements de poursuivre un modèle social britannique distinct, qui pourrait aller d'une déréglementation et d'une flexibi-

lisation drastiques du marché du travail britannique (peut-être pour obtenir un avantage comparatif sur son nouveau voisin, l'UE) au retour au pouvoir d'Attlee et Wilson si un gouvernement travailliste arrive au pouvoir<sup>47</sup>.

## II – Le *Brexit* et la compétence internationale en matière de travail

La présente section décrit l'effet probable du *Brexit* sur la compétence des juridictions des États membres en matière de contrats individuels de travail et de conflits collectifs du travail. Actuellement, la compétence des juridictions des États membres en la matière est déterminée par le règlement Bruxelles I *bis*, la convention de Lugano et le droit interne des États membres.

### A – Compétence en matière de contrats individuels de travail

Les conflits individuels du travail relèvent du champ d'application du règlement Bruxelles I *bis*<sup>48</sup> et déclenchent l'application des règles de compétence prévues au chapitre II, section 5, du règlement, à savoir les articles 20 à 23<sup>49</sup>. L'objectif déclaré de ces règles est la protection des travailleurs<sup>50</sup>, que l'on cherche à atteindre en garantissant la compétence des tribunaux étroitement

liés au travailleur ou au contrat de travail, en mettant à la disposition des travailleurs demandeurs un plus grand nombre de tribunaux que ce qui est offert aux employeurs demandeurs et en limitant l'efficacité des accords sur le choix du for<sup>51</sup>. Une nouveauté introduite dans la refonte de 2012 du règlement Bruxelles I est que le travailleur peut invoquer l'article 21, § 2, et poursuivre un employeur non domicilié dans l'UE devant les tribunaux du lieu de travail habituel ou, en l'absence de lieu de travail habituel, devant les tribunaux de l'établissement qui l'a embauché<sup>52</sup>.

Après le *Brexit*, le système établi par le règlement Bruxelles I *bis* cessera de s'appliquer aux relations de travail transfrontalières entre le RU et l'UE<sup>53</sup>. Si le RU et l'UE ne parviennent pas à un accord sur un système destiné à remplacer le règlement Bruxelles I *bis*, la compétence des tribunaux britanniques en matière de conflits individuels du travail sera déterminée exclusivement par le droit national. Bien que le règlement

(47) K. Ewing, *On Labour's Constitution* (Current Legal Problems, conférence donnée à l'University College de Londres, 14 mars 2019).

(48) Règl. Bruxelles I *bis*, art. 1(1) ; CJCE 13 nov. 1979, aff. 25/79, *Sanicentral GmbH c/ Collin*, Rec. 1979, p. 3423. V. aussi convention de Lugano, art. 1(1).

(49) Les règles correspondantes de la convention de Lugano sont les art. 18 à 21.

(50) Règl. Bruxelles I *bis*, consid. 14.

(51) Pour une analyse critique et détaillée des règles de compétence du règlement Bruxelles I *bis* en matière de conflits individuels du travail, v. U. Grušić, *The European Private International Law of Employment*, CUP, 2015, ch. 4.

(52) Cette nouveauté est la principale différence entre les règles de compétence en matière de conflits individuels du travail du règlement Bruxelles I *bis* et de la convention de Lugano.

(53) Règlements sur la compétence judiciaire et les jugements en matière civile de 2019, règl. 82, 84 et 89. De même, le système établi par la convention de Lugano cessera de s'appliquer aux relations de travail transfrontalières entre le RU et l'AELE : règlements sur la compétence judiciaire et les jugements en matière civile de 2019, règl. 82.



Bruxelles I *bis* doit alors cesser de lui être contraignant, le RU a décidé unilatéralement de transposer certaines de ses dispositions en droit interne après le *Brexit*. Les règlements de 2019 sur la compétence judiciaire et les jugements en matière civile introduiront une nouvelle section 15C dans la loi britannique de 1982 sur la compétence judiciaire et les jugements en matière civile (loi de 1982)<sup>54</sup>, qui établira les règles de compétence suivantes en matière de contrats individuels de travail :

(1) le présent article s'applique aux procédures dont l'objet relève d'un contrat individuel de travail ;

(2) l'employeur peut être poursuivi par le travailleur :

(a) lorsque l'employeur est domicilié au RU, devant les tribunaux de la partie du RU où l'employeur est domicilié,

(b) devant le tribunal du lieu au RU où ou à partir duquel le travailleur accomplit habituellement ou en dernier lieu son travail (quel que soit le domicile de l'employeur), ou

(c) si le travailleur n'accomplit pas ou n'accomplissait pas habituellement son travail dans une partie quelconque du RU, devant les tribunaux du lieu au RU où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur (quel que soit le domicile de l'employeur) ;

(3) si le travailleur est domicilié au RU, l'employeur ne peut poursuivre le travailleur en justice que dans la partie du RU où le travailleur est domicilié (quel que soit le domicile de l'employeur) ;

(4) les paragraphes (2) et (3) sont assujettis à la règle 11 de l'annexe 4 (et la

règle 14 de l'annexe 4 s'applique en conséquence) ;

(5) Les paragraphes (2) et (3) n'affectent pas :

(a) le droit (en vertu de la règle 5(c) de l'annexe 4 ou autrement) de présenter une demande reconventionnelle au tribunal devant lequel, conformément aux paragraphes (2) ou (3), la demande initiale est en instance,

(b) l'application de la règle 3(e) de l'annexe 4<sup>55</sup>,

(c) l'application de la règle 5(a) de l'annexe 4<sup>56</sup> dans la mesure où elle permet à un employeur d'être poursuivi par un travailleur, ou

(d) l'application de toute autre règle de droit qui permet à une personne non domiciliée au RU d'être poursuivie devant les tribunaux d'une partie du RU ;

(6) il ne peut être dérogé aux paragraphes (2) et (3) que par un accord qui :

(a) est conclu après la naissance du litige, ou

(b) permet au travailleur d'intenter des poursuites devant d'autres tribunaux que ceux indiqués dans la présente section ;

(7) Aux fins de la présente section, lorsqu'un travailleur conclut un contrat individuel de travail avec un employeur qui n'est pas domicilié au RU, l'employeur est réputé être domicilié dans la partie pertinente du RU s'il a une succursale, une agence ou un autre établissement dans cette partie du RU et si le litige découle de l'exploitation de cette succursale, agence ou établissement.

Quatre points méritent d'être soulignés au sujet de la nouvelle section 15C<sup>57</sup>. Premièrement, si le défendeur est domi-

(54) Règlements sur la compétence judiciaire et les jugements en matière civile de 2019, règl. 26.

(55) Il s'agit ici de l'alinéa 3e) de l'annexe 4 de la loi de 1982, qui concerne la compétence pour connaître des litiges découlant de l'exploitation d'un établissement dans les cas où le défendeur est domicilié au RU.

(56) Il s'agit ici de l'alinéa 5a) de l'annexe 4 de la loi de 1982, qui concerne la compétence à l'égard des codéfendeurs domiciliés au RU.

(57) V. également les nouveaux paragraphes 15D (Dispositions supplémentaires concernant la compétence) et 15E (Interprétation) de la loi de 1982, introduits par le règl. 26 et règlements de 2019 sur la compétence judiciaire

cilié au RU, la compétence des tribunaux britanniques sera déterminée par les règles de compétence qui s'inspirent des règles juridictionnelles du règlement Bruxelles I *bis*. Deuxièmement, si l'employeur n'est pas domicilié au RU, les tribunaux britanniques seront compétents pour connaître d'un litige individuel en matière de travail intenté par le travailleur si le lieu de travail habituel est ou était au RU ou, en l'absence d'un lieu de travail habituel au RU, si l'établissement qui a embauché le travailleur est situé au RU. Cela n'affectera pas l'application des règles de compétence autrement applicables dans les affaires dans lesquelles le défendeur n'est pas domicilié au RU<sup>58</sup>. Troisièmement, la règle de compétence fondée sur le critère de rattachement du lieu d'établissement qui a embauché le travailleur de la section 15C est différente de la règle qui est énoncée à l'article 21 b) ii) du règlement Bruxelles I *bis*, qui lui correspond. La Cour de justice a donné une interprétation très large du facteur de rattachement du lieu de travail habituel et, partant, une interprétation très étroite du facteur de rattachement du lieu de l'établissement qui a embauché le travailleur<sup>59</sup>. La raison principale en est qu'il n'y a aucune garantie que le facteur de rattachement du lieu d'établissement qui a embauché le travailleur pointera vers les tribunaux et le droit suffisamment étroitement liés à la relation de travail. La Cour de justice

a également confirmé que la règle de compétence du règlement fondée sur le critère de rattachement du lieu d'établissement qui a embauché le travailleur ne peut s'appliquer dans les situations où il existe un lieu de travail habituel, mais qu'il est situé hors de l'UE<sup>60</sup>. Il en résulte que la règle de compétence du règlement fondée sur le critère de rattachement du lieu de l'établissement qui a embauché le travailleur est très rarement applicable. En revanche, la règle de compétence fondée sur le critère de rattachement du lieu de l'établissement qui a embauché le travailleur de la section 15C s'appliquera non seulement dans les cas où il n'existe pas de lieu de travail habituel mais également dans les cas où il existe un lieu de travail habituel situé en dehors du RU<sup>61</sup>. Rien n'empêchera les tribunaux britanniques d'étendre la portée de leur pouvoir juridictionnel et d'accorder un degré plus élevé de protection juridictionnelle aux travailleurs demandeurs embauchés au RU pour travailler à l'étranger en s'appuyant sur la règle de compétence fondée sur le facteur de rattachement de l'établissement de la section 15C. Enfin, l'article 49 de la loi de 1982 réserve le pouvoir de surseoir à statuer sur les procédures sur la base du *forum non conveniens* ou d'autres critères lorsque la compétence d'un tribunal du RU est fondée sur les règles de compétence de la loi, ce qui comprend la nouvelle section 15C.

et les jugements en matière civile, et 42A (Siège de la société ou association pour certaines procédures civiles), introduit par régl. 42 des règlements de 2019 sur la compétence judiciaire et les jugements en matière civile.

- (58) Pour les règles de compétence traditionnelles anglaises, qui ne contiennent pas de règles de compétence protectrice pour les conflits individuels du travail, v. L. Merrett, *Employment Contracts in Private International Law*, OUP, 2011, ch. 5. Pour les règles de compétence traditionnelles écossaises, v. la loi de 1982, art. 20 et annexe 8, en particulier le paragraphe 4 concernant les contrats individuels de travail.
- (59) CJUE 15 déc. 2011, aff. C-384/10, *Jan Voogsgeerd c/ Navimer (Sté)*, Rec. I-13275 ; D. 2012. 155 ; *ibid.* 1228, obs. H. Gaudemet-Tallon et F. Jault-Seseke ; *ibid.* 1439, obs. H. Kenfack ; Dr. soc. 2012. 315, obs. P. Chaumette ; RDT 2012. 115, obs. F. Jault-Seseke ; Rev. crit. DIP 2012. 648, note E. Pataut ; Rev. UE 2012. 336, chron. A. Cudennec, O. Cutil, C. de Cet Bertin, G. Guéguen-Hallouët et V. Labrot.
- (60) CJCE 15 févr. 1989, aff. 32/88 *Six Constructions Ltd c/ Humbert*, Rec. 1989. 341.
- (61) Il n'est pas clair de déterminer s'il s'agit d'un changement délibéré. L'exposé des motifs accompagnant les règlements sur la compétence judiciaire et les jugements en matière civile de 2019 est muet sur ce point : v. Ministry of Justice, *Explanatory Memorandum to the Civil Jurisdiction and Judgments (Amendment) (EU Exit) Regulations 2019* ([www.legislation.gov.uk/ukdsi/2019/9780111176726/pdfs/ukdsiem\\_9780111176726\\_en.pdf](http://www.legislation.gov.uk/ukdsi/2019/9780111176726/pdfs/ukdsiem_9780111176726_en.pdf), consulté le 11 avr. 2019). De fait, le paragraphe 7.12 de l'exposé des motifs suggère que le changement est accidentel : « Pour les contrats de travail, un travailleur peut poursuivre l'employeur à l'un des trois endroits suivants : ... (iii) lorsque le travailleur n'avait pas l'habitude de travailler au même endroit, devant les tribunaux de la partie du RU où l'établissement qui a embauché le travailleur est située » (italiques ajoutées).

D'autre part, la compétence des juridictions des États membres en matière de conflits individuels du travail ayant un lien avec le RU dépendra du domicile du défendeur et du lieu de travail habituel et du lieu d'activité de établissement qui a embauché le travailleur. Si le défendeur est domicilié dans l'UE, la compétence des juridictions des États membres sera déterminée par les règles du règlement Bruxelles I *bis*, même si la relation de travail présente un lien étroit avec le RU<sup>(62)</sup>. Si le défendeur n'est pas domicilié dans l'UE, le travailleur pourra invoquer l'article 21, § 2, et poursuivre l'employeur dans un État membre si le lieu de travail habituel se trouve dans cet État membre ou, en l'absence de lieu de travail habituel, si l'établissement qui l'a embauché est situé dans cet État membre, même si la relation de travail a un lien étroit avec le RU. Si les juridictions d'un État membre sont compétentes pour connaître d'un conflit individuel du travail en vertu du règlement Bruxelles I *bis*, elles doivent exercer cette compétence<sup>(63)</sup>. Les articles 33 et 34 du règlement sur la litispendance dans les pays tiers constituent la seule exception à cette règle. Dans le cas contraire, la compétence des juridictions des États membres dépendra de leur droit traditionnel.

## B – Compétence en matière de conflits collectifs du travail

La compétence des tribunaux anglais sur les questions relatives aux conflits collectifs du travail a donné lieu à de nombreuses controverses, qui s'expliquent mieux par l'examen de deux affaires, l'une jugée par la Cour de justice et l'autre par la Haute Cour anglaise (*English High Court*).

Dans l'affaire *Viking*<sup>(64)</sup>, une société finlandaise du nom de Viking était propriétaire d'un ferry immatriculé en Finlande, faisant du commerce entre la Finlande et l'Estonie. Elle a décidé de réimmatriculer le navire en Estonie afin de bénéficier de coûts de main-d'œuvre moins élevés dans ce pays. La Fédération internationale des travailleurs des transports (ITF) a pour politique de lutter contre l'utilisation des pavillons de complaisance. Elle a appelé ses membres à boycotter Viking. Viking a ensuite entamé une procédure en Angleterre contre l'ITF et son affilié, le *Finnish Seamen's Union*, afin d'obtenir une injonction pour mettre fin au boycott. L'action était fondée sur la violation de la liberté d'établissement de Viking<sup>(65)</sup>. Bien que la Cour de justice ait reconnu que le droit d'intenter une action collective est un droit fondamental faisant partie intégrante des principes généraux du droit communautaire<sup>(66)</sup>, elle a subordonné ce droit à la liberté économique fondamentale. L'affaire *Viking*<sup>(67)</sup> a

(62) De même, si le défendeur est domicilié en Norvège, en Suisse ou en Islande et que le litige est porté devant les tribunaux de l'un de ces pays ou devant les tribunaux d'un État membre ou si le défendeur est domicilié dans l'UE et que le litige est porté devant les tribunaux de Norvège, Suisse ou Islande, la compétence sera déterminée par les règles de la convention de Lugano, même si la relation de travail présente un lien étroit avec le RU.

(63) CJCE 1<sup>er</sup> mars 2005, aff. C-281/02, *Owusu c/ Jackson*, Rec. 2005, I-1383.

(64) CJCE 11 déc. 2007, aff. C-438/05, *International Transport Workers' Federation and Finnish Seamen's Union contre Viking Line ABP et OÜ Viking Line Eesti*, Rec. I-10779 ; AJDA 2008. 240, chron. E. Broussy, F. Donnat et C. Lambert ; D. 2008. 2560, obs. L. d'Avout et S. Bollée ; *ibid.* 3038, obs. F. Muller et M. Schmitt ; *ibid.* 2009. 1547, chron. B. Edelman ; Dr. soc. 2008. 210, note P. Chaumette ; RDT 2008. 80, étude S. Robin-Olivier et E. Pataut ; Rev. crit. DIP 2008. 356, note H. Muir Watt ; *ibid.* 781, étude M. Fallon ; RTD com. 2008. 445, obs. G. Jazottes ; RTD eur. 2008. 47, note P. Rodière ; *ibid.* 2009. 511, chron. A.-L. Sibony et A. Defossez ; *ibid.* 2015. 258, obs. A. Defossez ; Rev. UE 2016. 151, étude S. de La Rosa.

(65) TFUE, art. 56.

(66) CJCE 11 déc. 2007, aff. C-438/05, préc., § 44.

(67) V. également, CJCE 18 déc. 2007, aff. C-341/05, *Laval un Partneri Ltd c/ Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan et Svenska Elektrikerförbundet*, Rec. I-11767,

eu un effet dissuasif sur l'action syndicale dans toute l'UE. En effet, une action syndicale à la Viking a peu de chances d'être considérée comme proportionnée parce que la menace d'infliger le plus grand préjudice économique possible à l'employeur est dans la nature même de l'action syndicale.

La raison pour laquelle un conflit collectif essentiellement finlandais a abouti en Angleterre réside dans le règlement Bruxelles I. L'ITF, qui a son siège en Angleterre, a appelé au boycott de Viking. La Haute Cour a assumé sa compétence à l'égard de l'ITF sur la base de la règle générale de compétence de l'actuel article 4, § 1, du règlement Bruxelles I *bis*. La compétence à l'égard de l'union finlandaise a été assumée sur la base de la règle de compétence à l'égard des codéfendeurs de l'actuel article 8, § 1, du règlement. La véritable raison pour laquelle la procédure a été engagée en Angleterre était le fait qu'il est relativement facile d'obtenir une injonction pour mettre fin à une action collective dans ce pays<sup>68</sup>. Une fois qu'elle a décidé que le conflit du travail était une affaire civile au sens du règlement Bruxelles I, la Haute Cour n'a pas eu la possibilité de refuser de connaître de l'affaire<sup>69</sup>.

Les acteurs qui participent au marché du travail transnational européen utilisent les règles du règlement Bruxelles I comme un instrument pour atteindre leurs objectifs. L'instrumentalisation et la politisation du droit international privé dans des affaires comme celle de *Viking* sont si évidentes que, dans une affaire

ultérieure de ce type, la Haute Cour anglaise a jugé que le demandeur ne pouvait se prévaloir des règles juridictionnelles du règlement Bruxelles I pour déplacer en Angleterre la résolution d'un conflit industriel essentiellement espagnol, car le conflit avait été considéré non comme une affaire « civile et commerciale », mais comme une question de droit public. Bien que le bien-fondé de cette décision soit discutable<sup>70</sup>, cette affaire illustre bien les conséquences indésirables de l'application des règles inflexibles du règlement Bruxelles I aux conflits du travail transnationaux politiquement sensibles et rappelle bien la dimension publique du droit international privé dans ce domaine.

Après le *Brexit*, et en supposant que le RU et l'UE ne parviennent pas à un accord sur un système destiné à remplacer le règlement Bruxelles I *bis*, la compétence des tribunaux anglais en matière de conflits du travail sera déterminée exclusivement par le droit anglais traditionnel. Les tribunaux anglais ne seront plus obligés d'entendre des conflits du travail essentiellement étrangers. Même si les tribunaux anglais avaient compétence en vertu du droit anglais traditionnel sur un syndicat présent en Angleterre, tel que l'ITF<sup>71</sup>, ils pourraient surseoir à statuer en vertu de la doctrine du *forum non conveniens*<sup>72</sup>. De même, il est peu probable que les tribunaux anglais autoriseraient la signification du formulaire de demande à un syndicat étranger<sup>73</sup> même si le demandeur pouvait démontrer une perspective raisonnable de succès et que la demande passerait par l'une des

AJDA 2008. 240, chron. E. Broussy, F. Donnat et C. Lambert ; D. 2008. 3038, obs. F. Muller et M. Schmitt ; *ibid.* 2009. 1547, chron. B. Edelman ; Dr. soc. 2008. 210, note P. Chaumette ; RDT 2008. 80, étude S. Robin-Olivier et E. Pataut ; Rev. crit. DIP 2008. 356, note H. Muir Watt ; *ibid.* 781, étude M. Fallon ; RTD com. 2008. 445, obs. G. Jazottes ; RTD eur. 2008. 47, note P. Rodière ; *ibid.* 2009. 511, chron. A.-L. Sibony et A. Defossez ; *ibid.* 2015. 258, obs. A. Defossez ; Rev. UE 2016. 151, étude S. de La Rosa ; U. Grušić, European Labour Market: Posted Workers Directive and the Social Implications of the Movement of Labour, in Horatia Muir Watt et al. (eds), *Global Private International Law: Adjudication Without Frontiers*, Edward Elgar Publishing, 2019.

(68) *American Cyanamid Co cl Ethicon Ltd* [1975] AC 396 (HL).

(69) Aff. C-281/02, *Owusu cl Jackson*, préc.

(70) V. U. Grušić, The Right to Strike versus Fundamental Economic Freedoms in the English Courts, Again: Hiding Behind The "Public Law Taboo" in *Private International Law* (2013) 9 JPIL 413.

(71) *Adams cl Cape Industries Plc* [1990] Ch 433 (CA).

(72) *The Spiliada* [1987] AC 460 (HL).

(73) *ibid.* ; CPR, r 6.37(3).

voies juridictionnelles prévues dans les règles de procédure civile, instruction pratique 6B, § 3.1. La flexibilité inhérente aux règles de compétence traditionnelles anglaises signifie que les tribu-

naux anglais n'auront plus à recourir au « tabou »<sup>74</sup> du droit public pour justifier leur refus d'entendre un conflit du travail essentiellement étranger<sup>75</sup>.

### III – Le *Brexit* et la loi applicable en matière de travail

La présente section décrit l'effet probable du *Brexit* sur la détermination de la loi applicable en matière de travail. Actuellement, les règles de conflit de lois applicables aux contrats individuels de travail et à la responsabilité pour les dommages causés par des actions collectives sont fixés dans les règlements Rome I et Rome II<sup>76</sup>. Le RU transposera les dispositions des deux règlements en droit interne le jour de la sortie. C'est ce qu'indique clairement les règlements concernant la loi applicable aux obligations contractuelles et aux obligations non contractuelles (modification, etc. ; sortie de l'UE) de 2019<sup>77</sup>.

L'exposé des motifs accompagnant le premier projet des règlements concernant la loi applicable aux obligations contractuelles et aux obligations non

contractuelles (modification, etc. ; sortie de l'UE) de 2019 explique pourquoi les dispositions des règlements Rome I et Rome II sont transposées en droit britannique. L'une des raisons est que « le RU [...] cessera de participer à la convention de Rome de 1980, ce qui signifie que les règles de la convention ne s'appliqueront plus au RU dans le cadre du droit international »<sup>78</sup>. Il s'agit toutefois d'une proposition controversée. La convention de Rome ne fait pas partie du droit communautaire. Il s'agit d'un traité international conclu par les États contractants<sup>79</sup>, qui sont désormais aussi des États membres de l'UE. Mais, comme l'explique Dickinson<sup>80</sup>, le fait que le règlement Rome I ait largement remplacé la convention de Rome<sup>81</sup> ne signifie pas nécessairement que la convention cessera de s'appliquer au RU dans

(74) U. Grušić, *The Right to Strike...*, art. préc.

(75) On peut se demander si la règle anglaise traditionnelle selon laquelle les tribunaux anglais n'ont pas compétence pour connaître d'une action en exécution, directe ou indirecte, d'un droit pénal, fiscal ou autre droit public d'un État étranger sera applicable dans cette situation. *Viking et British Airways Plc c/ Sindicato Espanol de Pilotos de Lineas Aeras* concernait des plaintes déposées par des prestataires de services contre des syndicats pour violation de leur liberté économique fondamentale de fournir des services. Selon Dicey, Morris & Collins, « l'interdiction de l'application d'"autres lois publiques" s'étend aux lois (autres que les lois pénales et fiscales) qui ne seront pas appliquées parce que la réclamation implique l'exercice ou l'affirmation d'un droit souverain, ou vise à faire valoir des intérêts gouvernementaux » : L. Collins (éd. gén.), *Dicey, Morris et Collins on the Conflict of Laws*, 15<sup>e</sup> éd., Sweet et Maxwell, 2012, § 5-032. La libre prestation de services n'implique pas l'exercice ou l'affirmation d'un droit souverain, pas plus qu'elle ne vise à faire respecter les intérêts gouvernementaux.

(76) Règl. (CE) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I) JOUE L 177/6, remplaçant la convention de Rome de 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, JOCE L 266/1 ; Règl. (CE) n° 864/2007 du Parlement européen et du Conseil du 11 juill. 2007 sur la loi applicable aux obligations non contractuelles (Rome II), JOUE L 199/40.

(77) *Law Applicable to Contractual Obligations and Non-Contractual Obligations (Amendment etc) (EU Exit) Regulations 2019* SI 2019/834.

(78) Ministry of Justice, *Explanatory Memorandum to the Law Applicable to Contractual Obligations and Non-Contractual Obligations (Amendment etc) (EU Exit) Regulations 2018* (10 déc. 2018) ([www.gov.uk/eu-withdrawal-act-2018-statutory-instruments/the-law-applicable-to-contractual-obligations-and-non-contractual-obligations-amendment-etc-eu-exit-regulations-2018](http://www.gov.uk/eu-withdrawal-act-2018-statutory-instruments/the-law-applicable-to-contractual-obligations-and-non-contractual-obligations-amendment-etc-eu-exit-regulations-2018), consulté le 11 avr. 2019), § 2.3 ; v. également § 6.2 et 7.8.

(79) CJUE 15 mars 2011, aff. C-29/10, *Koelzsch c/ Etat du Grand-Duché de Luxembourg*, Rec. I-1595, avis av. gén. Trstenjak, point 41 ; D. 2011. 957 ; *ibid.* 2434, obs. L. d'Avout et S. Bollée ; *ibid.* 2012. 1228, obs. H. Gaudemet-Tallon et F. Jault-Seseke ; Dr. soc. 2011. 849, note E. Grass ; Rev. crit. DIP 2011. 447, note F. Jault-Seseke ; RTD civ. 2011. 314, obs. P. Remy-Corlay ; RTD eur. 2011. 476, obs. E. Guinchard.

(80) A. Dickinson, *Back to the Future: The UK's EU Exit and the Conflict of Laws*, (2016) 12 JPIL 195, 199-207.

(81) Règl. Rome I, art. 24.

le cadre du droit international public après la date de sortie. Néanmoins, le ministère de la Justice a rédigé le projet des règlements concernant la loi applicable aux obligations contractuelles et aux obligations non contractuelles (modification, etc. ; sortie de l'UE) de 2019 en partant du principe que le *Brexit* signifie une rupture non seulement avec la législation européenne mais aussi avec toute obligation publique internationale du RU en droit international, en vertu de la convention de Rome.

La provenance des règles de conflit de lois est cruciale pour le processus de classification qu'un tribunal anglais saisi d'un litige découlant d'un contrat de travail individuel ou en relation avec celui-ci doit mener afin d'identifier la règle de conflit de lois correcte qui déterminera la loi applicable. En droit du travail anglais, il existe trois types de réclamations qu'une partie à un contrat de travail peut intenter contre l'autre. Premièrement, une partie peut intenter une action pour rupture de contrat. Par exemple, le travailleur peut présenter une réclamation pour salaire impayé ; l'employeur peut présenter une réclamation pour violation d'un accord de non-divulgaration ou d'une clause de non-concurrence. Deuxièmement, le travailleur peut intenter une action en vertu de la législation du travail, par exemple pour licenciement abusif ou discrimination. Troisièmement, une partie peut intenter une action en responsabilité délictuelle. Le travailleur peut intenter une poursuite délictuelle contre l'employeur pour manquement à l'obligation de diligence de l'employeur imposée par la *common law*, pour manquement à une obligation imposée par les lois sur la santé et la sécurité ou pour responsabilité du fait d'autrui de l'employeur pour un délit qu'un collègue commet dans l'exercice de son emploi contre le demandeur. L'employeur peut également intenter une action en responsabilité délictuelle contre le travailleur, généralement pour manquement à une obligation de diligence par négligence, à une

obligation relative aux actifs incorporels de l'employeur ou à une obligation de ne pas faire concurrence aux intérêts de l'employeur ou d'agir de façon négative à leur égard pendant l'emploi. Il est clair que la loi applicable aux questions soulevées par les réclamations contractuelles est actuellement déterminée par les règles de conflit de lois figurant à l'article 8 du règlement Rome I et continuera après le *Brexit* à être déterminée par les mêmes règles de conflit de lois, qui seront ensuite applicables dans le cadre du droit international privé interne. Mais qu'en est-il de la loi applicable aux questions soulevées par les réclamations légales et délictuelles ? Le texte qui suit traite d'abord de cette question, après quoi l'effet probable du *Brexit* sur la loi applicable à la responsabilité pour les dommages causés par une action collective sera brièvement décrit.

## A – Conflits relatifs aux droits conférés par la loi en matière de travail

Si le travailleur intente une action pour violation par l'employeur d'un droit conféré par une loi qui fait partie du droit anglais et si la relation de travail comporte un élément d'extranéité, la question se pose de savoir si la loi s'applique. L'approche traditionnelle à cette question consiste à examiner exclusivement la portée territoriale expresse ou implicite de la loi. Traditionnellement, les revendications d'origine législative n'entraînent pas l'application de règles de conflit de lois, mais soulèvent seulement le problème de l'interprétation des lois. Si la relation de travail entre dans le champ d'application d'une loi, le travailleur a accès aux droits accordés par la loi, même si le contrat de travail est régi par une loi étrangère. Dans le cas contraire, le travailleur ne peut pas se prévaloir d'une loi même si le contrat de travail est régi par le droit anglais. Cette approche a été confirmée dans une série d'arrêts très médiatisés de la Chambre

des Lords et de la Cour suprême<sup>82</sup>, dont aucun n'a mentionné, et encore moins discuté, l'impact potentiel de la convention de Rome ou du règlement Rome I sur la détermination de la loi applicable aux questions soulevées par les réclamations statutaires ou sur le processus d'interprétation législative.

Nous avons fait valoir<sup>83</sup> que l'approche traditionnelle à l'égard des droits accordés par la législation britannique en matière de travail est intenable alors que les règles de conflit de lois pour toutes les obligations en droit anglais sont d'origine européenne, contenues dans les règlements Rome I et Rome II. En effet, la question de savoir si le travailleur peut invoquer un droit conféré par une loi faisant partie du droit anglais ne devrait pas être traitée exclusivement comme une question d'interprétation législative, mais devrait être traitée principalement par référence aux règles de conflit de lois du règlement Rome I. Les deux règlements exigent une approche différente de l'application de la législation du travail. Si le droit anglais s'applique à un contrat, les lois faisant partie du droit anglais devraient être *prima facie* applicables. Le Parlement peut bien sûr prescrire qu'une loi particulière ne devrait pas s'appliquer à une relation de travail même si le contrat de travail est régi par le droit anglais, mais les tribunaux devraient s'abstenir d'insinuer systématiquement des restrictions territoriales dans les lois. Si le droit anglais ne s'applique pas à un contrat, les tribunaux devraient présenter de bonnes raisons d'appliquer une loi faisant partie du droit anglais sur une base prépondérante. Les conditions strictes pour

l'application des règles impératives du for dans l'article 9 de Rome I signifient que de telles bonnes raisons existeront rarement. Nous avons également soutenu que cette approche différente des droits accordés par la législation britannique en matière de travail aurait dû être suivie avant même l'entrée en vigueur du règlement Rome I alors que la convention de Rome était en vigueur.

Cette critique de l'approche traditionnelle des droits accordés par la législation britannique en matière de travail repose sur l'idée que les règles de conflit de lois du règlement Rome I et de la convention de Rome s'appliquent aux droits statutaires en vertu du principe d'interprétation autonome du droit international privé européen<sup>84</sup>. Ainsi, même lorsque le RU transposera les règles de Rome I en droit interne le jour de la sortie, le fait que le ministère de la Justice ait indiqué que les règlements concernant la loi applicable aux obligations contractuelles et aux obligations non contractuelles (amendement, etc. ; sortie de l'UE) de 2019 représentera une rupture nette avec les obligations du RU en droit communautaire et en droit international public en vertu de la convention de Rome signifie que les tribunaux anglais pourront simplement continuer à considérer la question de la portée territoriale du droit du travail britannique comme soulevant uniquement un problème d'interprétation législative sans que quiconque puisse leur adresser de critiques à cet effet en la matière.

Un aperçu de la façon dont les tribunaux anglais pourraient réagir après le *Brexit* s'ils étaient confrontés à l'argument

(82) *Lawson c/ Serco Ltd* [2006] UKHL 3, [2006] 1 All ER 823 ; *Duncombe c/ Secretary of State for Children, Schools and Families* [2011] UKSC 36, [2011] 4 All ER 1020 ; *Ravat c/ Halliburton Manufacturing & Services Ltd* [2012] UKSC 1, [2012] 2 All ER 905.

(83) U. Grušić, *The European Private International Law of Employment*, op. cit., ch. 6 ; U. Grušić, *The Territorial Scope of Employment Legislation and Choice of Law*, (2012) 75 MLR 722.

(84) Rome I, art. 1(1) et consid. 7 ; Rome II, art. 1(1) et consid. 11 ; convention de Rome, art. 1(1) et 18 ; CJCE 27 sept. 1988, aff. 189/87, *Kalfelis c/ Bankhaum Schröder, Münchmeyer, Hengst and Co*, Rec. 1988, p. 5565 ; CJCE 17 juin 1992, aff. C-26/91, *Jakob Handte et C<sup>e</sup> GmbH (Sté) c/ Traitements mécano-chimiques des surfaces (Sté)*, Rec. I-3967 ; D. 1993. 214, obs. J. Kullmann ; Rev. crit. DIP 1992. 726, note H. Gaudemet-Tallon ; RTD civ. 1993. 131, obs. P. Jourdain ; RTD eur. 1992. 709, note P. de Vareilles-Sommières ; CJUE 15 mars 2011, aff. C-29/10, *Koelzsch c/ Luxembourg*, préc. ; CJUE 15 déc. 2011, aff. C-384/10, *Voogsgeerd c/ Navimer SA*, préc.

selon lequel la question de la portée territoriale de la législation britannique en matière de travail ne devrait pas être abordée, comme ne soulevant que le problème de l'interprétation statutaire est fourni par le récent jugement de la Cour suprême de Nouvelle-Zélande dans l'affaire *Brown c/ New Zealand Basing Ltd*<sup>(85)</sup>. Cette affaire concernait des plaintes déposées par les pilotes de Cathy Pacific, une compagnie aérienne de Hong Kong. Les pilotes, qui étaient basés à Auckland, en Nouvelle-Zélande, ont poursuivi leur employeur, New Zealand Basing Ltd, une société enregistrée à Hong Kong, qui est une filiale en propriété exclusive de Cathay Pacific. Les plaintes ont été déposées en vertu de la partie 9 de la loi néo-zélandaise de 2000 sur les relations de travail, qui, entre autres, protège les employés couverts contre la discrimination fondée sur l'âge<sup>(86)</sup>. La loi régissant les contrats de travail des pilotes était celle de Hong Kong. La loi de Hong Kong aurait permis à l'employeur de mettre à la retraite ses employés à l'âge de 55 ans. Si la loi néo-zélandaise s'appliquait, les demandeurs ne pourraient être tenus de prendre leur retraite avant l'âge de 65 ans. Les demandeurs ont fait valoir que la loi de 2000 était applicable au motif qu'ils vivaient à Auckland et qu'ils avaient commencé et terminé leur travail à Auckland. Les employeurs ont invoqué les clauses de conflit de lois dans les contrats de travail. Après que le tribunal du travail eut tranché le litige en faveur des plaignants, ce que la cour d'appel n'a pas accepté, l'affaire a été portée devant la Cour suprême de Nouvelle-Zélande. La cour d'appel a considéré que les dispositions législatives invoquées par les requérants devaient être qualifiées de contractuelles et donc

appliquées : a) en ce qui concerne les contrats de travail régis par le droit néo-zélandais ; et b) plus généralement seulement si elles pouvaient être interprétées comme des règles impératives. La cour d'appel a conclu que ces dispositions législatives ne constituaient pas des règles impératives et que leur application n'était pas requise par l'ordre public. La Cour suprême n'était pas d'accord. Elle a accepté l'approche proposée par les demandeurs selon laquelle la loi devrait s'appliquer aux employés qui travaillaient dans les limites territoriales de la Nouvelle-Zélande, qu'ils ont qualifiée d'« approche d'interprétation en une seule étape »<sup>(87)</sup>. En effet, la Cour a considéré que « la portée territoriale de la législation était mieux déterminée sur la base d'une interprétation téléologique de la loi en question »<sup>(88)</sup>. La suggestion de la cour d'appel selon laquelle la convention de Rome devrait être prise en compte pour déterminer la portée territoriale de la législation néo-zélandaise a été rapidement écartée<sup>(89)</sup>. Tout porte à croire qu'après le *Brexit*, les tribunaux anglais continueront de suivre la même approche que leurs homologues de la Nouvelle-Zélande et d'autres pays de *common law*<sup>(90)</sup>.

Outre l'effet que le *Brexit* aura sur l'approche générale de la portée territoriale des droits accordés par la législation britannique du travail, deux autres points méritent d'être mentionnés. Le premier point concerne les droits statutaires découlant du droit communautaire. Lorsqu'ils déterminent la portée territoriale de la législation britannique en matière de travail, les tribunaux anglais se sont penchés sur l'origine des droits statutaires. Les droits découlant du droit du travail de l'UE, tels que

(85) [2017] NZSC 139. Il convient de noter que l'arrêt principal de la Chambre des Lords dans l'affaire *Lawson c/ Serco Ltd* [2006] UKHL 3, [2006] 1 All ER 823 concernait un litige connexe introduit en Angleterre.

(86) *New Zealand Employments Relations Act 2000*, ss 104-106.

(87) [2017] NZSC 139 [7]-[8].

(88) *Ibid.* [8].

(89) *Ibid.* [66] fn 66 (per Young et Glazebrook JJ).

(90) V. également *Old UGC Inc c/ Industrial Relations Commission of New South Wales* [2006] HCA 24, (2006) 225 CLR 274 [23] (per Gummow, Hayne, Callinan et Crennan JJ) (Australia).



le droit aux congés payés et le droit à la non-discrimination, ont une portée territoriale différente de celle des droits statutaires purement nationaux<sup>91</sup>. Cela repose sur le principe de l'efficacité du droit communautaire. Après le Brexit, les juridictions anglaises ne seront plus liées par le principe de l'effectivité du droit communautaire et n'auront plus à développer leur jurisprudence sur la portée territoriale des droits statutaires dérivés du droit communautaire<sup>92</sup>. Le deuxième point est que le large champ d'application territorial de la législation britannique en matière de travail est actuellement limité par l'application de la directive sur le détachement de travailleurs. Si un prestataire de services établi dans un État membre détache ses travailleurs en Grande-Bretagne dans le but de fournir des services dans ce pays, seules les dispositions du droit du travail britannique concernant les questions énumérées à l'article 3, § 1, de la directive peuvent être appliquées à la relation de travail. Exceptionnellement, une disposition législative concernant une matière non cotée peut également s'appliquer, mais seulement si la disposition en question est une « disposition d'ordre public »<sup>93</sup>. La notion de « dispositions d'ordre public » a été interprétée de manière très stricte<sup>94</sup>. Après le Brexit, le champ d'application territorial de la législation britannique en matière de travail ne sera plus limité de cette manière.

## B – Loi applicable aux obligations délictuelles en matière de travail

En ce qui concerne les actions délictuelles, il n'est pas facile de savoir si l'approche de la *common law*, qui permettrait à une partie à un contrat de travail d'intenter des actions concurrentes en responsabilité contractuelle et délictuelle contre l'autre partie<sup>95</sup>, a survécu à l'entrée en vigueur des règlements Rome I et Rome II et, avant cela, à l'entrée en vigueur de la convention de Rome. Nous avons soutenu<sup>96</sup> que les deux règlements ne permettent pas les causes d'action concurrentes en matière conflictuelle (c'est-à-dire qu'ils ne permettent pas au demandeur de choisir le régime de choix de la loi applicable) lorsque l'interprétation du contrat entre les parties est « indispensable » pour décider d'une action en responsabilité civile, que cette action soit fondée sur le contrat ou sur la responsabilité délictuelle aux fins du droit matériel<sup>97</sup>. Si l'interprétation du contrat entre les parties n'est pas « indispensable » pour statuer sur une demande délictuelle étroitement liée au contrat entre les parties, le demandeur est libre de choisir, aux fins du droit international privé, de formuler sa demande soit en termes de responsabilité contractuelle, soit en termes de responsabilité délictuelle. Mais même

(91) *Bleuse c/ MBT Transport Ltd* [2008] ICR 488 (EAT).

(92) V. U. Grušić, *The Principle of Effectiveness in European Law and European Private International Law: The Case of Transnational Employment in the European Court of Justice and English Courts*, in J.-S. Bergé, S. Francq et M. Garedñes Santiago (eds), *Boundaries of European Private International Law*, Bruylant, 2015.

(93) Dir. sur les travailleurs détachés, art. 3(10).

(94) CJCE 19 juin 2008, aff. C-319/06, *Commission c/ Luxembourg*, Rec. I-4323 [29] ; D. 2008. 3038, obs. F. Muller et M. Schmitt ; RTD eur. 2009. 511, chron. A.-L. Sibony et A. Defossez ; *ibid.* 2015. 258, obs. A. Defossez.

(95) *Matthews c/ Kuwait Bechtel Corp* [1959] 2 QB 57 (CA) ; *Coupland c/ Arabian Gulf Oil Co* [1983] 1 WLR 1136 (CA) ; *Johnson c/ Churchill International Ltd* [1992] 3 All ER 14 ; *Base Metal Trading Ltd c/ Shamurin* [2002] CLC 322 et [2003] EWHC 2419 (Comm.), [2004] 1 All ER (Comm.) 159, affd [2004] EWCA Civ 1316, [2005] 1 WLR 1157.

(96) U. Grušić, *The European Private International Law of Employment*, op. cit., ch. 7.

(97) Rome I, art. 1(1) et consid. 7 ; Rome II, art. 1(1) et consid. 11 ; convention de Rome, art. 1(1) et 18 ; CJCE 27 sept. 1988, aff. 189/87, *Kalfelis c/ Bankhaum Schröder, Münchmeyer, sHengst and Co*, Rec. 1988 5565 ; CJCE 17 juin 1992, aff. C-26/91, *Jakob Handte & Co GmbH contre Traitements Mécano-chimiques des Surfaces SA*, préc. ; CJUE 13 mars 2014, aff. C-548/12, *Brogstetter c/ Fabrication de Montres Normandes EURL et Fräbendorf*, D. 2014. 1059, obs. H. Gaudemet-Tallon et F. Jault-Seseke ; *ibid.* 1967, obs. L. d'Avout et S. Bollée ; Rev. crit. DIP 2014. 863, note B. Haftel ; RTD com. 2014. 446, obs. A. Marmisse-d'Abbadie d'Arrast ; 2014] QB 753 ; v. CJUE 16 mai 2013, aff. C-228/11, *Melzer c/ MF Global UK Ltd*, D. 2013. 1356 ; *ibid.* 2293, obs. L. d'Avout et S. Bollée ; *ibid.* 2014. 1059, obs. H. Gaudemet-Tallon et F. Jault-Seseke ; Rev. crit. DIP 2013. 933, note J. Chacornac.

dans les cas où des causes d'action concurrentes dans le choix de la loi applicable sont admises, il n'y a généralement pas de différence pratique entre le recours aux règles de conflit de lois ou Rome I ou Rome II. En effet, l'article 4(3) de Rome II prévoit une règle de conflit de lois dite accessoire qui vise à assurer l'unité de la loi applicable<sup>98</sup>.

Après le *Brexit*, il n'est pas certain que la ligne de démarcation qui sépare les règles de conflit de lois de Rome I et de Rome II qui sera transposée en droit britannique sera la même que celle qui sépare Rome I et Rome II. La raison pour laquelle Rome I et Rome II et, avant eux, la convention de Rome ont introduit un changement tectonique par rapport aux causes d'action concurrentes en droit international privé anglais est mieux expliquée par Briggs : « Il est malavisé d'interpréter la convention comme si elle s'insinuait dans l'espace précédemment occupé par les conflits de lois de *common law* sur les contrats, même si l'adéquation est souvent étroite. C'est plutôt comme si une règle métrique de choix de la loi applicable avait remplacé une règle calibrée en unités impériales de mesure ; il n'y a aucune raison de supposer que les règles sont par ailleurs inchangées, ou que tout le reste continuera à s'adapter et à fonctionner comme par le passé »<sup>99</sup>.

Les changements concernant les causes d'action concurrentes reflétaient les changements plus profonds apportés au conflit de lois anglais par le droit international privé de l'UE : « [N]ous avons eu une toute nouvelle version de notre sujet qui est toujours en cours d'élaboration... Ce n'est plus le droit anglais. Son noyau civil et commercial, en particulier, a été repris et se retrouve aujourd'hui dans les lois européennes écrites en lettres noires et à l'encre invisible. Bien que la

*common law* contrôle encore certaines parties importantes du sujet, ce territoire se perd progressivement, et les règles de *common law* de droit international privé perdent l'universalité qui leur a donné leur cohérence. Tout cela signifie qu'il n'est plus logique de considérer notre droit international privé comme anglais. Ses eaux coulent en deux cours d'eau distincts, mais pendant que l'un est en crue, l'autre a l'air plutôt desséché »<sup>100</sup>.

Le *Brexit* mettra effectivement le droit international privé anglais en marche arrière. Même si les règles de conflit de lois de Rome I et de Rome II qui seront transposées en droit britannique ressembleront exactement aux règles « métriques » de Rome I et Rome II, la réalité est que les fondements du choix de la loi applicable auront radicalement changé. Après une rupture nette avec le droit communautaire et les obligations de droit international public du RU en vertu de la convention de Rome, la ligne de démarcation qui sépare les règles de droit applicable de Rome I et Rome II qui seront transposées en droit britannique ne sera pas nécessairement la même que celle qui sépare Rome I et Rome II. Rien n'empêchera les tribunaux anglais de dire que les règles transposées de Rome I et de Rome II s'inséreront simplement dans l'espace précédemment occupé par le conflit de lois de *common law* sur les relations contractuelles, délictuelles et extracontractuelles. Certes, le problème de la classification sera atténué par le fait que l'article 4(3) de Rome II, qui prévoit une règle accessoire de conflit de lois, sera transposé en droit international privé interne. Mais il ne faut pas oublier que l'article 4(3) de Rome II est une exception à l'article 4(1) et (2), qui donnent la priorité à la loi du lieu du dommage et à celle de la résidence habituelle commune des parties. C'est pourquoi le *Brexit*, malgré

(98) M. Szepelels, *Concurrent Causes of Action in the Rome I and Rome II Regulations*, (2011) 7 JPIL 393.

(99) A. Briggs, *Choice of Choice of Law*, [2003] LMCLQ 12, 28.

(100) A. Briggs, *Private International Law in English Courts*, OUP, 2014, préface. V. également A. Briggs, *The Conflict of Laws*, 3<sup>e</sup> éd., OUP, 2013, préface.

la transposition de Rome I et de Rome II en droit interne, représente une menace pour l'unité du droit applicable dans les cas où une partie à un contrat de travail a l'intention d'intenter des actions concurrentes en responsabilité civile et contractuelle contre l'autre partie.

### C – Loi applicable à la responsabilité pour les dommages causés par une action collective

L'effet probable du *Brexit* sur la détermination de la loi applicable à la res-

ponsabilité pour les dommages causés par des actions collectives est beaucoup plus facile à décrire. La loi applicable est actuellement déterminée par la règle de conflit de lois des articles 4(2), 9 et 14 du règlement Rome II<sup>101</sup>. L'article 16 garantit également l'application des règles impératives du for. Ces règles seront transposées en droit britannique après le *Brexit*. En outre, dans la mesure où une partie à une action collective s'appuie sur un droit conféré par une loi faisant partie du droit anglais, la disponibilité de ce droit continuera de dépendre de la portée territoriale de la loi déterminée par le processus d'interprétation des lois.

\* \* \*

La devise de la campagne pour voter le départ (*Vote Leave Campaign*) était « reprendre le contrôle ». Le *Brexit* y parviendra dans le domaine du droit international privé du travail. Après le jour de la sortie, la libre circulation cessera et aucune restriction extérieure n'empêchera les futurs gouvernements ou parlements d'adopter une législation différente du droit du travail européen. En l'absence d'accord sur la coopération judiciaire en matière civile et commerciale, le système de reconnaissance et d'exécution des décisions établi par le règlement Bruxelles I *bis*, la convention de Lugano et les instruments juridiques connexes cesseront de s'appliquer aux relations de travail transfrontalières RU/UE. Il en va de même pour les règles de compétence du règlement Bruxelles I *bis* et de la convention de Lugano. Bien que les règles de compétence du droit interne ne s'écartent pas radicalement des règles du règlement Bruxelles I *bis* et de la convention de Lugano en raison de l'introduction d'une nouvelle section 15C dans la loi de 1982 sur la

compétence judiciaire et les jugements civils, il y aura quelques différences importantes entre les deux ensembles de règles. La différence la plus importante sera l'existence de la doctrine du *forum non conveniens* en droit interne. En ce qui concerne le choix de la loi applicable, les règles des règlements Rome I et Rome II seront transposées en droit britannique. Cependant, le fait que les règles de conflit de lois pour les contrats et les délits n'auront plus leur origine dans le droit communautaire ou le droit international public, le changement radical des fondements du choix de la loi applicable et le fait que la directive sur le détachement de travailleurs ne sera plus en vigueur, auront deux conséquences principales. Le Parlement et les tribunaux pourront continuer à déterminer unilatéralement la portée territoriale de la législation britannique en matière de travail. Les demandeurs auront plus de contrôle sur la formulation de leurs demandes et donc plus de contrôle sur le processus de choix de la loi applicable.

(101) V. également Rome II, consid. 27 et 28.