

L'employeur peut accepter tacitement le for choisi par le travailleur

La première cour d'appel civil du Tribunal cantonal fribourgeois a rendu un très intéressant arrêt le 4 février 2015 sur la notion de for semi-impératif, applicable notamment en matière de droit du travail (article 34 du code de procédure civile – CPC).

Il s'agit d'un employé, domicilié à Fribourg, d'une banque, ayant son siège et ses bureaux à Genève, qui est informé que cette dernière désire transmettre son nom au Département de la justice américain parce qu'il avait été en charge de relations d'affaires avec des contribuables des Etats-Unis entretenues ou clôturées après le 1er août 2008. L'employé a rapidement demandé au Président du Tribunal d'arrondissement de la Broye (for de son lieu de résidence) d'ordonner à titre provisoire et à titre super-provisoire à la banque d'interdire de communiquer des données le concernant à un tiers, en particulier au Département de la justice américain, et de lui impartir un délai pour ouvrir action au fond. Le Président du Tribunal a fait droit à la requête de mesures super-provisionnelles. Il a par contre par la suite déclaré la requête de mesures provisionnelles irrecevable au motif de son incompétence à raison du lieu pour en connaître. L'employé a fait appel de cette décision en requérant qu'il soit dit que le Tribunal civil de l'arrondissement de la Broye est compétent pour connaître de l'action intentée contre la banque et fondée sur la "loi FATCA" et la loi fédérale sur la protection des données.

La question qui se pose ici est celle de l'élément déterminant le for. S'agit-il d'une action relevant du droit du travail ou d'une action fondée sur l'article 15 de la Loi sur la protection des données (LPD) ? Pour les actions relevant du droit du travail, c'est le tribunal du domicile ou du siège du défendeur ou celui du lieu où le travailleur exerce habituellement son activité professionnelle qui est compétent (art. 34 al. 1 CPC). Les actions fondées sur l'art. 15 LPD relèvent en revanche de la compétence du tribunal du domicile ou du siège de l'une des parties (art. 20 let. d CPC).

Selon la jurisprudence (cf. ATF 137 III 32 consid. 2.1), la notion d'actions fondées sur le droit du travail (au sens de l'art. 34 al. 1 CPC) doit être comprise au sens large. Il faut ranger sous cette notion l'ensemble des actions relatives à des prétentions qui se fondent sur les règles qui sont applicables au contrat de travail. Parmi celles-ci, il y a les actions relatives aux prétentions qui sont fondées sur le contrat individuel de travail des art. 319 ss CO. S'y ajoutent également les actions fondées sur les règles des lois spéciales qui concernent le contrat individuel de travail et qui confèrent aux parties des prétentions pouvant être mises en œuvre procéduralement, comme par exemple celles découlant de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité (RS 151) ou de la loi du 17 décembre 1993 sur la participation (RS 822.14). Pour des motifs de politique sociale, le législateur fédéral a ainsi jugé bon de régler spécifiquement la compétence à raison du lieu en matière d'actions fondées sur un contrat de travail. De surcroît, il a attribué à cette réglementation un caractère semi-impératif, afin d'éviter que le travailleur ne se voie privé du for prévu par la loi. Il appert de ces circonstances le souci de voir la contestation en matière de contrat de travail tranchée dans son intégralité au for et selon les règles établis à cette fin, même lorsque la prétention litigieuse repose sur un double fondement, contractuel et délictuel, pour peu que le différend prenne sa source dans les rapports de travail (cf. ATF 137 III 311 consid. 5.2.2). Ainsi, lorsque les atteintes aux droits de la personnalité du travailleur ont un lien direct avec la résiliation du

contrat de travail et leur origine dans les rapports de travail qui ont lié les parties, **le for de l'art. 34 CPC prend le pas sur celui de l'art. 20 CPC prévu pour la protection de la personnalité** (cf. arrêt TF 4A_580/2013 du 26 juin 2014 consid. 4.4).

Point n'est cependant besoin en l'espèce de trancher la question de savoir si le litige relève du droit du travail ou du droit de la protection de la personnalité. En effet, le for introduit par l'art. 34 CPC est un **for semi-impératif, ce qui signifie qu'il doit être respecté dans la mesure prévue par l'art. 35 CPC**. Selon cette disposition, les demandeurs d'emploi et les travailleurs (al. 1 let. d) ne peuvent renoncer au for prévu avant la naissance du litige ou par acceptation tacite. En revanche, vis-à-vis du cocontractant de la partie dite faible, par exemple l'employeur, ces fors sont de nature dispositives: ainsi, la partie dite forte peut y renoncer à l'avance ou accepter tacitement un autre for (cf. ATF 137 III 311 consid. 4.1.1). Or, dans la présente affaire, l'intimée, défenderesse en première instance, n'a pas soulevé l'incompétence à raison du lieu dans sa réponse à la requête de mesures provisionnelles. Elle a par conséquent **accepté tacitement le for choisi par l'appelant** et, s'agissant d'un for semi-impératif, le Président du tribunal ne pouvait passer outre cette acceptation tacite. C'est donc à tort qu'il a décliné sa compétence à raison du lieu pour connaître du présent litige.

Ainsi le for semi-impératif n'empêche-t-il pas le travailleur de proposer, une fois le litige survenu, un for alternatif (in casu le for d'une action fondée sur la LPC (art. 20 CPC)) que l'employeur peut accepter tacitement (ce qu'il a fait en l'espèce, puisqu'il n'a pas soulevé l'incompétence à raison du lieu dans sa réponse). Il s'agit d'une belle illustration de la renonciation au for légal d'une partie ne figurant pas dans la liste de l'art. 35 CPC.

(Arrêt du 4 février 2015 (101 2014 230 & 101 2014 232) de la 1^{ère} Cour d'appel civil du Tribunal cantonal de l'Etat de Fribourg)