

Domaine de compétence des Prudhommes

Par **Suzy Lee**, le **03/03/2010** à **10:55**

Bonjour à tous !))) image not found or type unknown

Mon conjoint est licencié pour raisons personnelles (encore indéterminées pour le moment puisque l'entretien préalable n'aura lieu que dans quelques jours) et souhaite bien évidemment faire le maximum pour s'en sortir sans trop de dommages, donc envisage de faire appel aux Prudhommes.

Là où ça se complique, à mon sens : son employeur est une filiale française d'une entreprise américaine, et le contrat de travail qu'il a signé est soumis à la loi de l'état de New York.

Ma question est donc : le tribunal des Prudhommes a-t-il compétence pour trancher dans ce cas ? Et dans la négative, quels pourraient être ses recours ?

Merci d'avance pour vos idées, avis et conseils. *))) image not found or type unknown

Par **fayevalentine**, le **05/03/2010** à **10:57**

Bonjour,

[quote:2fa9h1tv]Là où ça se complique, à mon sens : son employeur est une filiale française d'une entreprise américaine, et le contrat de travail qu'il a signé est soumis à la loi de l'état de New York. [/quote:2fa9h1tv]

Vous venez de répondre à votre question: la loi française - et donc le code du travail français - ne s'appliquent pas et les juridictions françaises, y compris le CPH, sont incompétentes puisque la loi applicable au contrat de travail est celle de NY.

[quote:2fa9h1tv]Et dans la négative, quels pourraient être ses recours ? [/quote:2fa9h1tv]
Il faut qu'il se rapproche des institutions spécialisées sur place. Si il existe des représentants du personnel dans son entreprise, qu'il prenne contact avec eux. Je ne peux pas plus vous aider, je ne connais pas le droit du travail new-yorkais. Peut-être pourrez-vous également glaner quelques infos sur le net ou dans des livres spécialisés.

Quoi qu'il en soit, une procédure de licenciement semble bien prévue à New-York et il importe qu'il se présente à cet entretien préalable. Si la convocation fait état de la possibilité de se faire assister lors de cet entretien, il importe également qu'il le soit. Pendant cet entretien, il pourra bien évidemment s'expliquer et se défendre autant qu'il peut. Si c'est comme en

France, l'employeur n'est pas tenu de le licencier et pourra choisir une sanction de moindre importance.

Par **Lorella**, le **06/03/2010** à **19:00**

Bonsoir

Il y a une différence entre le travail en France pour une société étrangère et le détachement en France pour un salarié étranger.

Je n'ai pas beaucoup d'informations, mais voici ce que j'ai trouvé :

[url:18l450jg]<http://www.lpg-paris.fr/implantation-france.html>[/url:18l450jg]

[quote:18l450jg]Lorsqu'un salarié réside en France et qu'il travaille (au moins partiellement) en France, il relève normalement de la législation française en matière de Droit du travail et de Sécurité Sociale, quel que soit le pays où son employeur est établi.[/quote:18l450jg]

h[url:18l450jg]<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/detachement-de-salaries,407/le-detachement-temporaire-en,2452.html>[/url:18l450jg]

Par **Suzy Lee**, le **06/03/2010** à **20:35**

:)

Merci pour ces réponses 

A suivre donc...

Par **Camille**, le **08/03/2010** à **11:19**

Bonjour,

Il me paraît aussi un peu curieux qu'une "filiale française", donc normalement de droit français, donc siège de la filiale en France, puisse proposer des contrats de droit étranger à des résidents français, au prétexte que la maison mère serait étrangère, voire sans prétexte du tout, d'autant qu'apparemment, on ne voit apparaître la notion de filiale que dans le chapitre concernant les organisations représentatives du personnel dans le code du travail, sauf erreur de ma part.

Donc, moi, patron d'une petite PME à Plougastel Daoulas, spécialisée dans l'importation des yourtes et des chameaux sauvages, je peux faire signer des contrats de travail de droit tchétchène ou mongol ou ouzbèk à mes futurs employés ?

:ymdaydream:

Image not found or type unknown

Par **PetitOursTriste**, le **11/03/2010** à **11:03**

il peut exister une déconnexion entre le for saisi et la loi applicable en DIP ... un juge français peut être conduit à faire application de la loi étrangère désignée par la règle de conflit...

je n'ai pas choisi de faire mes études dans le social mais en droit commun s'agissant d'un contrat la convention de Rome et bientôt le règlement Rome I prévoient que les parties peuvent effectivement choisir la loi applicable au contrat, c'est le principe de la loi d'autonomie ...

mais peut-être existe-t'il une différence notable dans le cas du contrat de travail. Je sais que depuis la fameuse affaire des Wagons-lits la représentation collective des salariés dans les entreprises est une loi de police qui s'applique automatiquement sans même faire jouer la règle de conflit de loi. Peut-être est-ce la même chose pour le droit des relations individuelles de travail et probablement pour le droit de la sécurité sociale... il faudrait vérifier...