



Datum van
inontvangstneming

:

19/12/2024

Geanonimiseerde versie

Vertaling

C-768/24 – 1

Zaak C-768/24

Verzoek om een prejudiciële beslissing

Datum van indiening:

6 november 2024

Verwijzende rechter:

Cour de cassation (Frankrijk)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

23 oktober 2024

Verzoekende partij:

Hortis GRC SA

Verwerende partij:

JA

Pôle emploi Île-de-France

[OMISSIS]

COUR DE CASSATION

Openbare terechtzitting van **23 oktober 2024**

Verwijzing naar het Hof
van Justitie van de Europese
Unie

[OMISSIS]

DE FRANSE REPUBLIEK

IN NAAM VAN HET FRANSE VOLK

NL

ARREST VAN DE COUR DE CASSATION (HOOGSTE RECHTER IN
BURGERLIJKE EN STRAFZAKEN, FRANKRIJK), SOCIALE KAMER,

VAN 23 OKTOBER 2024

De vennootschap Hortis GRC, een naamloze vennootschap gevestigd te [adres van Hortis GRC], Zwitserland, heeft cassatieberoep ingesteld [OMISSIS] tegen het arrest van 29 januari 2020 van de Cour d'appel de Paris (rechter in tweede aanleg Parijs, Frankrijk) [OMISSIS], in het geding tussen haar en:

1. JA, wonende [OMISSIS] [te] Parijs,

2. Pôle emploi Île-de-France, gevestigd te [adres van Pôle emploi Île-de-France], Noisy-le-Grand,

verweerders in cassatie

Tot staving van haar cassatieberoep voert verzoekster drie cassatiemiddelen aan.

[OMISSIS]

heeft de sociale kamer van de Cour de cassation [OMISSIS] het onderhavige arrest gewezen.

Feiten en procedure

- 1 Volgens het bestreden arrest (Parijs, 29 januari 2020) is JA op 1 september 2007 als „directeur” aangesteld door Hortis GRC (de vennootschap), een vennootschap naar Zwitsers recht, gevestigd nabij Genève, die zich bezighoudt met de levering van informaticadiensten aan ondernemingen.
- 2 Op de arbeidsovereenkomst was Zwitsers recht van toepassing.
- 3 De werknemer woont in Frankrijk en heeft aldaar tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zijn beroepswerkzaamheden verricht.
- 4 De werknemer is bij brief van 25 januari 2012 ontslagen volgens de in het Zwitserse recht vastgestelde ontslagformaliteiten, waarin niet is voorzien in een voorafgaand gesprek of een schriftelijke motivering van het ontslag, waarna hij, omdat hij de gevolgde procedure en de gegrondheid van dit ontslag in twijfel trok, bij verzoekschrift van 4 juni 2012 bij de Conseil de prud'hommes de Paris (arbeidsrechter Parijs, Frankrijk) verschillende vorderingen heeft ingesteld ter zake van de uitvoering en beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- 5 Bij vonnis van 9 juli 2014 heeft de Conseil de prud'hommes de door de vennootschap ten gunste van de Zwitserse rechterlijke instanties opgeworpen exceptie van onbevoegdheid afgewezen en zichzelf territoriaal bevoegd verklaard. Hij heeft de vorderingen van partijen bij vonnis van 7 juni 2016 afgewezen.

2

- 6 Bij arrest van 29 januari 2020 heeft de Cour d'appel de Paris de door de vennootschap opgeworpen exceptie van materiële onbevoegdheid afgewezen [OMISSIS]. Hij heeft het bestreden vonnis vernietigd [OMISSIS]. Opnieuw uitspraak doende en in aanvulling op het arrest, heeft hij verklaard dat alleen het Franse recht op het geding van toepassing is en dat er voor het ontslag geen werkelijke en ernstige reden bestond, en de vennootschap veroordeeld tot betaling aan de werknemer van schadevergoedingen en achterstallige bonussen, alsmede tot terugbetaling aan Pôle emploi van de werkloosheidsuitkeringen die aan de werknemer waren betaald vanaf de dag van zijn ontslag tot de dag van de uitspraak van het vonnis, met een maximum van zes maanden van de eventueel betaalde uitkeringen.

- 7 De Cour d'appel heeft vastgesteld dat partijen volgens een uitdrukkelijk en ondubbelzinnig beding van de arbeidsovereenkomst hadden gekozen voor het Zwitserse recht en heeft verklaard dat het Franse recht op het geding van toepassing was, waarbij hij in herinnering heeft gebracht dat uit artikel 6, lid 1, van het Verdrag van Rome van 19 juni 1980 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (hierna: „EVO”) volgt dat, niettegenstaande artikel 3 van dat Verdrag, dat bepaalt dat een overeenkomst wordt beheerst door het recht dat partijen hebben gekozen, die rechtskeuze er niet toe kan leiden dat de werknemer de bescherming verliest die hij geniet op grond van de dwingende bepalingen van het recht dat bij gebreke van een rechtskeuze van toepassing zou zijn geweest en dat uit artikel 6, lid 2, volgt dat bij gebreke van een rechtskeuze overeenkomstig artikel 3, de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door: a) het recht van het land waar de werknemer ter uitvoering van de overeenkomst gewoonlijk zijn arbeid verricht, zelfs wanneer hij tijdelijk in een ander land te werk is gesteld, of b) het recht van het land waar zich de vestiging bevindt die de werknemer in dienst heeft genomen, wanneer deze niet in eenzelfde land gewoonlijk zijn arbeid verricht, tenzij uit het geheel der omstandigheden blijkt dat de arbeidsovereenkomst nauwer is verbonden met een ander land, in welk geval het recht van dat andere land toepasselijk is. De Cour d'appel heeft geoordeeld dat niet bij overeenkomst kan worden afgeweken van de bepalingen van het Franse recht betreffende het aan het ontslag voorafgaande gesprek en de verplichting tot motivering van de ontslagbrief; dat in het vonnis van 9 juli 2014 onherroepelijk is vastgesteld dat de werknemer tijdens de uitvoering van de overeenkomst in Frankrijk woonde en verbleef en dat bovendien alle klanten die hij had benaderd zich in Frankrijk bevonden; en dat de vennootschap niet had bewezen dat de arbeidsovereenkomst op Zwitsers grondgebied was uitgevoerd en dat de stukken in hoger beroep tot dezelfde vaststelling leidden, en heeft daaruit afgeleid dat de plaats van uitvoering van de arbeid Frankrijk was. Hij heeft uiteengezet dat de werknemer, aangezien het Zwitserse recht niet voorziet in een gesprek voorafgaand aan het ontslag, noch in een schriftelijke motivering van de ontslagbrief, wel gebruik moest maken van de bescherming die wordt geboden door de dwingende bepalingen van het Franse recht, die op het gebied van ontslag gunstiger zijn wegens de geboden procedurele waarborgen, met name de vereisten van een gesprek voorafgaand aan het ontslag en van motivering van de

ontslagbrief, en om die reden besloten het vonnis te vernietigen en het Franse recht op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst toe te passen.

Bewoordingen van het tweede middel

- 8 Met haar tweede middel stelt de vennootschap dat in het arrest wordt verklaard dat enkel het Franse recht op het geding van toepassing is en dat er bijgevolg voor het ontslag van de werknemer geen werkelijke en ernstige reden bestond, terwijl het haar tegelijkertijd veroordeelt om hem diverse bedragen te betalen. Zij betoogt in wezen dat de beslissing van de Cour d'appel in het licht van artikel 6, lid 2, EVO een rechtsgrondslag ontbeert, doordat die rechter ondanks een verzoek daartoe niet heeft onderzocht of niet het Zwitserse recht van toepassing was, doordat de arbeidsovereenkomst nauwer verbonden was met Zwitserland, met name omdat de werknemer een gunstig loon in Zwitserse frank op een Zwitserse bankrekening ontving, omdat hij was aangesloten bij de Zwitserse socialeverzekeringsinstellingen, omdat hij was onderworpen aan de gunstige belastingregeling die geldt voor in Zwitserland werkzame werknemers, en omdat hij over een Zwitsers e-mailadres en een Zwitsers mobiel telefoonnummer beschikte.
- 9 De vennootschap voert tevens aan dat de rechter ten gronde, wanneer de partijen hebben gekozen welk recht van toepassing is op de arbeidsovereenkomst en hij besluit dat recht buiten toepassing te laten, ten eerste moet aantonen dat het recht dat hij van toepassing acht het recht is van de plaats waar de arbeidsovereenkomst werd uitgevoerd en ten tweede dat de arbeidsovereenkomst niet nauwer was verbonden met een ander land dan het land waar de arbeid gewoonlijk werd verricht. Tot staving van haar betoog beroept zij zich op een arrest van de Cour de cassation (Soc., 11 maart 2020, hogere voorziening nr. 18-23.650 e.a.), waarin deze rechter het volgende heeft geoordeeld: „Bij de veroordeling van de vennootschap tot betaling van diverse bedragen aan de werknemer, is in het arrest in aanmerking genomen dat het door partijen aangewezen Monegaskische recht de werknemer niet de bescherming kan doen verliezen die hij geniet op grond van bepalingen waarvan niet bij overeenkomst kan worden afgeweken van het recht dat bij gebreke van een rechtskeuze van toepassing is, en dat de gunstigere dwingende bepalingen van het Franse recht dus van toepassing moeten zijn op de arbeidsovereenkomst tussen partijen. Doordat de Cour d'appel aldus heeft bepaald terwijl hij, ondanks een verzoek daartoe, niet heeft onderzocht of Frankrijk het land was waar of van waaruit de werknemer gewoonlijk zijn arbeid verrichtte, en of uit het geheel der omstandigheden bleek dat de arbeidsovereenkomst nauwer was verbonden met een ander land dan het land waar de arbeid gewoonlijk werd verricht, ontbeert zijn beslissing een rechtsgrondslag in het licht van de artikelen 3 en 6 van het Verdrag inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst, ter ondertekening opengesteld te Rome op 19 juni 1980.”
- 10 De werknemer, verweerder in cassatie, herinnert eraan dat het feit dat de partijen bij een arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk of stilzwijgend een rechtskeuze hebben

gemaakt, de werknemer niet de bescherming doet verliezen die hij geniet op grond van de dwingende bepalingen van het recht dat bij gebreke van een rechtskeuze van toepassing zou zijn geweest. Hij betoogt in wezen dat het feit dat de werknemer zijn arbeid gewoonlijk in eenzelfde land verricht, een bijzonder belangrijke factor is voor aanknopingspunten met dat land, die slechts terzijde kan worden geschoven indien er aanknopingspunten met een ander land zijn die veel zwaarder wegen. Naar de mening van de werknemer oordeelt de Cour de cassation dat de werknemer, indien hij zijn arbeid gewoonlijk in Frankrijk verricht, rechten moet ontleen aan de dwingende bepalingen van het Franse recht (Soc., 13 januari 2016, hogere voorziening nr. 14-18.566; Soc., 9 juli 2015, hogere voorziening nr. 14-13.497, Bull. 2015, V, nr. 834; Soc., 19 januari 2017, hogere voorziening nr. 15-22.835). Wanneer de werknemer zijn arbeid daarentegen niet gewoonlijk in Frankrijk verricht, kan de rechter ten gronde het Franse recht niet toepassen zonder dat hij zich ervan heeft vergewist dat de overeenkomst niet nauwer verbonden was met een ander land (Soc., 15 april 2015, hogere voorziening nr. 13-23.150; Soc., 13 oktober 2016, hogere voorziening nr. 15-16.872, Bull. 2016, V, nr. 188; Soc., 9 mei 2019, hogere voorziening nr. 17-27.565). Hij geeft een andere uitlegging aan het door de vennootschap aangehaalde arrest van 11 maart 2020 en betoogt ten slotte dat de Cour de cassation met die uitspraak beoogt van de rechter ten gronde te verlangen dat hij ook onderzoekt of de arbeidsovereenkomst niet nauwer verbonden is met een ander land dan met Frankrijk, wanneer de werknemer gewoonlijk niet in één land, maar in meerdere landen tegelijkertijd werkt.

Toepasselijke beginselen en bepalingen

I – Unierecht

- 11 Volgens de uniforme regels van artikel 3, lid 1, van het Verdrag van Rome inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst, ter ondertekening opengesteld te Rome op 19 juni 1980 (EVO), wordt een overeenkomst beheerst door het recht dat partijen hebben gekozen en kunnen partijen het toepasselijke recht aanwijzen voor de overeenkomst in haar geheel of voor slechts een onderdeel daarvan. De rechtskeuze moet uitdrukkelijk zijn gedaan of voldoende duidelijk blijken uit de bepalingen van de overeenkomst of de omstandigheden van het geval. Bij hun keuze kunnen partijen het toepasselijke recht aanwijzen voor de overeenkomst in haar geheel of voor slechts een onderdeel daarvan.
- 12 Volgens artikel 6, lid 1, EVO, met als opschrift „Individuele arbeidsovereenkomsten”, kan de rechtskeuze van partijen in een arbeidsovereenkomst ongeacht artikel 3 er niet toe leiden dat de werknemer de bescherming verliest die hij geniet op grond van de dwingende bepalingen van het recht dat ingevolge het tweede lid van dit artikel bij gebreke van een rechtskeuze op hem van toepassing zou zijn.

13 Volgens artikel 6, lid 2, EVO wordt, ongeacht artikel 4, de arbeidsovereenkomst, bij gebreke van een rechtskeuze overeenkomstig artikel 3, beheerst door:

a) het recht van het land waar de werknemer ter uitvoering van de overeenkomst gewoonlijk zijn arbeid verricht, zelfs wanneer hij tijdelijk in een ander land te werk is gesteld,

of

b) het recht van het land waar zich de vestiging bevindt die de werknemer in dienst heeft genomen, wanneer deze niet in eenzelfde land gewoonlijk zijn arbeid verricht,

tenzij uit het geheel der omstandigheden blijkt dat de arbeidsovereenkomst nauwer is verbonden met een ander land, in welk geval het recht van dat andere land toepasselijk is.

14 Het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ-EU) heeft zich in het arrest ██████████ (HvJ-EU, 12 september 2013, zaak C-64/12), in een zaak waarin de partijen geen keuze hadden gemaakt voor het op de verbintenissen uit overeenkomst toepasselijke recht, uitgesproken over het feit dat het criterium van de nauwere band niet subsidiair is, over de verhouding tussen dit criterium en de bovengenoemde criteria van artikel 6, lid 2, onder a) en b), en over de wijze waarop dit criterium door de nationale rechter moet worden toegepast.

15 Hoewel het HvJ-EU in punt 32 van dat arrest bevestigt dat het aanknopingscriterium van de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht het eerst moet worden toegepast, en de toepassing van dat criterium uitsluit dat het subsidiaire criterium van de plaats van de vestiging die de werknemer in dienst heeft genomen, in aanmerking wordt genomen, oordeelt het in de punten 36 en 37 dat het de nationale rechter, wanneer uit het geheel der omstandigheden blijkt dat de overeenkomst nauwer verbonden is met een ander land, de aanknopingscriteria van artikel 6, lid 2, onder a) en b), buiten toepassing moet laten, waarbij het bovendien uitdrukkelijk uitsluit dat voor de opvatting van deze nauwere banden rekening moet worden gehouden met het gunstiger karakter van een van de conflicterende rechtsstelsels (punt 34). Het HvJ-EU beschrijft aldus de procedure die de nationale rechter moet volgen om te bepalen welk recht van toepassing is, door hem te verplichten om zich ten eerste te baseren op de criteria van artikel 6, lid 2, onder a) en b), teneinde te bepalen in welke plaats de arbeid gewoonlijk wordt verricht of, bij gebreke daarvan, welke vestiging de werknemer in dienst heeft genomen, en ten tweede te beoordelen of het geheel van omstandigheden kan wijzen op een band die nauwer is dan de band die blijkt uit enkel de factoren die in aanmerking zijn genomen om die plaats of vestiging vast te stellen.

16 In de punten 40 en 41 geeft het HvJ-EU aanwijzingen aan de hand waarvan de nationale rechter deze nauwere band kan aantonen:

„40. Daartoe dient de verwijzende rechterlijke instantie rekening te houden met alle factoren die de arbeidsbetrekking kenmerken, en te bepalen welke factor of factoren daarvan volgens haar het zwaarste wegen. Zoals de Commissie heeft beklemtoond en de advocaat-generaal heeft opgemerkt in punt 66 van zijn conclusie, mag de rechter die in een concreet geval uitspraak dient te doen, echter niet automatisch tot de conclusie komen dat de regel van artikel 6, lid 2, [onder a)], EVO buiten toepassing moet worden gelaten louter omdat de andere relevante omstandigheden, buiten de plaats waar de arbeid daadwerkelijk wordt verricht, door hun aantal een ander land aanwijzen.

41. Onder de belangrijke factoren voor die aanknoping dient allereerst rekening te worden gehouden met het land waar de werknemer belastingen en heffingen op inkomsten uit arbeid betaalt en het land waar hij is aangesloten bij de sociale zekerheid en de verschillende pensioen-, ziektekostenverzekerings- en invaliditeitsregelingen. Bovendien dient de nationale rechter rekening te houden met alle omstandigheden van de zaak, zoals met name de criteria betreffende de vaststelling van het salaris en de andere arbeidsvoorwaarden.”

- 17 In het dictum van het arrest verklaart het HvJ-EU voor recht dat artikel 6, lid 2, EVO in die zin moet worden uitgelegd dat de nationale rechter, zelfs indien een werknemer de arbeid ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst gewoonlijk, langdurig en zonder onderbreking in hetzelfde land verricht, overeenkomstig het laatste zinsdeel van deze bepaling het recht van het land waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, buiten toepassing kan laten wanneer uit het geheel der omstandigheden blijkt dat die overeenkomst nauwer is verbonden met een ander land.
- 18 Verordening (EG) nr. 593/2008 van het Europees Parlement en de Raad van 17 juni 2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (Rome I), die het EVO heeft vervangen voor overeenkomsten die na 17 december 2009 zijn gesloten, bevestigt het beginsel van de wilsautonomie van de contractpartijen als „hoeksteen van het EVO” (HvJ-EU, [arrest] van 18 oktober 2016, ██████████ C-135/15, punt 42) en bepaalt in artikel 3 dat „[i]ndien alle overige op het tijdstip van de keuze bestaande aanknopingspunten zich bevinden in een ander land dan het land waarvan het recht is gekozen, [...] de door de partijen gemaakte keuze de toepassing van de rechtsregels van dat andere land waarvan niet bij overeenkomst mag worden afgeweken, onverlet [laat]”.
- 19 De Rome I-verordening bevat in artikel 8 bijzondere collisieregels met betrekking tot individuele arbeidsovereenkomsten die van toepassing zijn wanneer ter uitvoering van een dergelijke overeenkomst arbeid wordt verricht in ten minste één andere staat dan die van het gekozen recht.
- 20 In het arrest DG en EH tegen SC Gruber Logistics SRL en Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi tegen SC Samidani Trans SRL van 15 juli 2021 (C-152/20 en C-218/20), heeft het HvJ-EU prejudiciële vragen beantwoord van de Roemeense verwijzende rechter, die het Hof met name had gevraagd of artikel 8 van de Rome

I-verordening aldus moest worden uitgelegd dat wanneer het recht dat de individuele arbeidsovereenkomst beheerst, door de partijen bij die overeenkomst is gekozen en dat recht verschilt van het krachtens artikel 8, lid 2, 3 of 4, toepasselijke recht, de toepassing van laatstgenoemd recht moest worden uitgesloten, en zo ja, in welke mate.

- 21 Het HvJ-EU herinnert eraan dat de bepalingen van een recht dat van toepassing zou zijn geweest op de overeenkomst indien de partijen geen keuze hadden gemaakt voor het recht dat de individuele arbeidsovereenkomst beheerst, indien zij de betrokken werknemer een ruimere bescherming bieden dan het gekozen recht, „prevaleren [...], terwijl, zoals de advocaat-generaal in punt 43 van zijn conclusie heeft beklemtoond, het gekozen recht van toepassing blijft op de rest van de contractuele verbintenis” (punt 24). Het HvJ-EU brengt in herinnering dat in dit verband moet worden opgemerkt dat artikel 8, lid 2, van de Rome I-verordening verwijst naar het recht van het land waar of, bij gebreke daarvan, van waaruit de werknemer ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst gewoonlijk zijn arbeid verricht (punt 25), en dat dit artikel „waar mogelijk [beoogt] de eerbiediging te waarborgen van de bepalingen die de bescherming van de werknemer verzekeren waarin is voorzien bij het recht van het land waarin deze zijn beroepsactiviteiten uitoefent (zie in die zin arrest van 18 oktober 2016, ██████████ C-135/15, [...] punt 48 en aldaar aangehaalde rechtspraak)” (punt 26). Het leidt hieruit af dat zoals „de advocaat-generaal in punt 44 van zijn conclusie opmerkt, [...] de juiste toepassing van artikel 8 van de Rome I-verordening dus ten eerste [vereist] dat de nationale rechter het recht aanwijst dat bij gebreke van een rechtskeuze toepasselijk zou zijn geweest en dat hij op basis van dit recht de regels vaststelt waarvan niet bij overeenkomst kan worden afgeweken, en ten tweede dat de rechter het niveau van bescherming dat aan de werknemer op grond van deze regels wordt geboden, vergelijkt met dat van het door de partijen gekozen recht. Indien het beschermingsniveau waarin deze regels voorzien hoger ligt, moeten die regels worden toegepast.” (punt 27)
- 22 In antwoord op de eerste vraag, aangezien de laatste twee betrekking hebben op de vrije keuze, verklaart het HvJ-EU voor recht dat: „Artikel 8, lid 1, van verordening (EG) nr. 593/2008 van het Europees Parlement en de Raad van 17 juni 2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (Rome I) [...] aldus [moet] worden uitgelegd dat wanneer het recht dat de individuele arbeidsovereenkomst beheerst, door de partijen bij die overeenkomst is gekozen en dat recht verschilt van het krachtens artikel 8, lid 2, 3 of 4, toepasselijke recht, de toepassing van laatstgenoemd recht moet worden uitgesloten, met uitzondering van ‚bepalingen waarvan niet bij overeenkomst kan worden afgeweken’ op grond van dat recht in de zin van artikel 8, lid 1, van die verordening, waartoe in beginsel regels inzake minimumlonen kunnen behoren.”

II - Frans recht

- 23 De Cour de cassation, die de rechtspraak van het Hof van Justitie heeft overgenomen, verduidelijkt dat de rechter zich noodzakelijkerwijs moet baseren

op de aanknopingscriteria van artikel 6, lid 2, EVO om het door de partijen gekozen recht buiten toepassing te laten.

- 24 In een arrest van 9 mei 2019 (Soc., 9 mei 2019, hogere voorziening nr. 17-27.565) heeft de Cour de cassation eraan herinnerd dat volgens artikel 6, lid 1, EVO de rechtskeuze van de partijen in een arbeidsovereenkomst er niet toe kan leiden dat de werknemer de bescherming verliest die hij geniet op grond van de dwingende bepalingen van het recht dat bij gebreke van een rechtskeuze overeenkomstig lid 2 van dat artikel van toepassing zou zijn geweest; dat het bij het verrichten van dit onderzoek aan de rechter staat om het op de arbeidsovereenkomst toepasselijke recht te bepalen op basis van de aanknopingscriteria van artikel 6, lid 2, eerste zinsdeel, EVO, en in het bijzonder op basis van het in dit lid 2, onder a), bedoelde criterium van de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht; en dat evenwel, wanneer een overeenkomst nauwer is verbonden met een ander land dan dat waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, krachtens het laatste zinsdeel van dat lid het recht van het land waar de arbeid wordt verricht buiten toepassing moet worden gelaten en het recht van dat andere land moet worden toegepast. Deze rechter heeft bijgevolg het arrest bekritiseerd waarin, voor de toepassing van het Franse recht op arbeidsovereenkomsten tussen de vennootschap en de werknemer, in aanmerking wordt genomen dat de bepalingen van die overeenkomsten – waarbij de wekelijkse werktijden worden gebaseerd op het plaatselijke recht en langer zijn dan overeenkomstig het Franse recht waardoor de werkgever toeslagen voor overuren kan omzeilen – niet voortvloeien uit een vrije keuze van de werknemer die eraan wordt onderworpen, maar enkel in het belang van de werkgever zijn vastgesteld, terwijl de arbeidsovereenkomst tussen de vennootschap en een werknemer met de Franse nationaliteit die is aangesteld in een vakantiedorp dat rechtstreeks door de vennootschap wordt geëxploiteerd, nauw is verbonden met het Franse recht, en dat daaruit volgt dat de werknemer overeenkomstig artikel 6, lid 2, onder b), EVO op goede gronden verzoekt om toepassing van het Franse recht inzake de regeling voor overuren. De Cour de cassation heeft geoordeeld dat de Cour d'appel artikel 6, lid 1, EVO had geschonden, doordat hij aldus oordeelde zonder te verwijzen naar de in artikel 6, lid 2, gedefinieerde aanknopingscriteria – terwijl hij vaststelde dat de werknemer zijn arbeid in Griekenland en Turkije had verricht – en evenmin op een andere wijze de omstandigheden aan te tonen op grond waarvan hij kon oordelen dat de litigieuze arbeidsovereenkomsten nauwere banden met Frankrijk hadden gehad.
- 25 Volgens vaste rechtspraak moet de rechter bij gebreke van een rechtskeuze in de arbeidsovereenkomst rekening houden met het geheel aan aanknopingspunten dat kenmerkend is voor de arbeidsrelatie en de meest zwaarwegende daarvan in overweging nemen (Soc., 13 oktober 2016, hogere voorziening nr. 15-16.872, Bull. 2016, V, nr. 188; Soc., 25 januari 2012, hogere voorziening nr. 11-11.374, Bull. 2012, V, nr. 19; Soc., 15 april 2015, hogere voorziening nr. 13-23.150). Degene die het recht van de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht buiten toepassing wil laten teneinde gunstigere dwingende bepalingen niet toe te passen, moet het bewijs leveren dat de overeenkomst nauwer is verbonden met een ander land (Soc., 29 september 2010, hogere voorziening nr. 09-68.852 e.a.;

- Soc., 11 maart 2020, hogere voorziening nr. 18-23.650). Ten slotte moet de rechter ten gronde die dwingende bepalingen van het Franse recht toepast, aantonen dat die bepalingen beter beschermen door een globale beoordeling te maken van de bepalingen van dat recht die hetzelfde voorwerp hebben of op dezelfde zaak betrekking hebben (Soc., 9 juli 2015, hogere voorziening nr. 14-13.497, Bull. 2015, V, nr. 152; Soc., 28 oktober 2015, hogere voorziening nr. 14-16.269, Bull. 2015, V, nr. 203; Soc., 1 februari 2017, hogere voorziening nr. 15-23.723).
- 26 De Cour de cassation heeft in een arrest van 23 juni 2021 in herinnering gebracht dat de Cour d'appel, wanneer de partijen het op de arbeidsovereenkomst toepasselijke recht hebben gekozen, op grond van zowel het EVO als de Rome I-verordening wat betreft de data waarop opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd tussen de partijen in werking treden, eerst in overweging moet nemen of er nauwere banden zijn met Frankrijk, teneinde te bepalen welk recht bij gebreke van een rechtskeuze van toepassing is, en vervolgens moet onderzoeken of de dwingende bepalingen van het Franse recht inzake overeenkomsten voor bepaalde tijd en ontslag een ruimere bescherming bieden dan die van het door de partijen in de arbeidsovereenkomsten gekozen recht (Soc., 23 juni 2021, hogere voorziening nr. 20-10.969).
- 27 Wat meer bepaald de situatie betreft die in de onderhavige hogere voorziening aan de orde is, waarin de werkgever zich beroept op nauwere banden met het in de arbeidsovereenkomst gekozen recht teneinde het door de werknemer ingeroepen recht dat een ruimere bescherming biedt buiten toepassing te laten, heeft de Cour de cassation zich in een arrest van 29 september 2010 uitgesproken in een geding tussen een vennootschap naar Zwitsers recht en werknemers van wie de arbeidsovereenkomsten bepaalden dat het Zwitserse recht werd toegepast.
- 28 Deze rechter herinnerde eraan dat, bij het onderzoek op grond van artikel 6 EVO welk recht van toepassing zou zijn geweest bij gebreke van een rechtskeuze krachtens artikel 3, degene die het recht van de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht buiten toepassing wil laten, moet bewijzen dat de overeenkomst nauwer is verbonden met een ander land, en heeft vervolgens geoordeeld dat de Cour d'appel zonder omkering van de bewijslast of schending van de artikelen 3 en 6 EVO heeft overwogen dat de werkgever geen elementen aanvoerde die konden wijzen op een bijzondere band met Zwitserland van op Frans grondgebied uitgevoerde arbeidsovereenkomsten, aangezien factoren die de verhoudingen tussen de partijen kenmerken maar voortvloeien uit de toepassing van een door hen gekozen recht, niet in aanmerking kunnen worden genomen om de overeenkomst aan een ander recht te koppelen dan dat van de plaats van uitvoering ervan. Nadat de Cour d'appel deze elementen op goede gronden buiten beschouwing had gelaten, had hij dan ook geoordeeld dat de in Frankrijk uitgevoerde arbeidsovereenkomsten niet met een ander land nauw verbonden waren, zodat de werknemers de bescherming van de dwingende bepalingen van het Franse recht moesten genieten (Soc., 29 september 2010, hogere voorziening nr. 09-68.852 e.a., Bull. 2010, V, nr. 200).

Motivering van de prejudiciële verwijzing

- 29 Gelet op de collisieregels van de artikelen 3 en 6 EVO die op het geding van toepassing zijn, vraagt de Cour de cassation zich af wat het antwoord is op het tweede middel in hogere voorziening, dat betrekking heeft op de onderlinge verhouding tussen de criteria voor aanknopings bij het op een individuele arbeidsovereenkomst toepasselijke recht en op de taak van de nationale rechter, wanneer de partijen een keuze hebben gemaakt voor het toepasselijke recht (het zogenoemde recht van de wilsautonomie) en de werknemer verzoekt om bescherming van dwingende bepalingen – in casu de vereisten van een gesprek voorafgaand aan het ontslag en motivering van de ontslagbrief – van het Franse recht, dat volgens hem bij gebreke van een rechtskeuze van toepassing zou zijn.
- 30 Meer in het bijzonder rijst de vraag of de nationale rechter, nadat hij heeft vastgesteld dat het op de arbeidsovereenkomst toepasselijke recht uitdrukkelijk door de partijen was gekozen en dat de werknemer zijn arbeid gewoonlijk in Frankrijk verrichtte, voor de toepassing van de dwingende bepalingen van het Franse recht – die in casu een ruimere bescherming bieden dan die van het Zwitserse recht, dat niet voorziet in een gesprek voorafgaand aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, noch in de verplichting om de ontslagbrief te motiveren – in het licht van artikel 6, in fine, EVO en de rechtspraak van het HvJ-EU verplicht is om te onderzoeken of er sprake is van nauwere banden met het land van het recht van de wilsautonomie, met inbegrip van de banden die bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voortvloeien uit de rechtskeuze van de partijen, en zo ja om de door de werknemer ingeroepen bepalingen van het Franse recht die een ruimere bescherming bieden dan die van het door de partijen gekozen recht, buiten toepassing te laten.
- 31 Gelet op het doel van het beschermingsmechanisme van artikel 6 EVO, dat is overgenomen in artikel 8 van de Rome I-verordening, vraagt de Cour de cassation zich af of het relevant is dat de nationale rechter, wanneer hij eenmaal heeft nagegaan waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, onderzoekt of er nauwere aanknopingspunten met het recht van de wilsautonomie bestaan, ook al zijn de aanknopingscriteria van deze bepalingen, te weten de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht (het voornaamste criterium) of het niet-subsidiaire criterium van de „nauwere band” met een ander land dan dat van het recht van de wilsautonomie, juist bedoeld om de toepassing mogelijk te maken van bepalingen die de werknemer een ruimere bescherming bieden.
- 32 De advocaat-generaal van het Hof van Justitie heeft in zijn conclusie voor het voornoemde arrest van 15 juli 2021 de beschermingsgedachte achter dit mechanisme genoemd, dat het mogelijk moet maken om, in geval van rechtskeuze door de partijen, aan de hand van een van de specifieke aanknopingscriteria voor arbeidsovereenkomsten te bepalen welk recht van toepassing zou zijn geweest zonder die keuze, opdat de werknemer juist kan profiteren van de „bepalingen waarvan niet bij overeenkomst kan worden afgeweken” van dat „alternatieve” recht.

„38. Artikel 8 van de Rome I-verordening beoogt de werknemer, oftewel de „structureel zwakke” partij bij de contractuele verbintenis (16), te beschermen via een mechanisme van collisieregels. (17) Deze regels zijn van toepassing wanneer de arbeid ter uitvoering van een individuele overeenkomst wordt verricht in een andere staat (of meerdere andere staten) dan die waar het gekozen recht geldt.

39. Het Hof heeft dit mechanisme eerder ingeroepen onder verwijzing naar artikel 6 van het Verdrag van 1980, de rechtstreekse voorganger van de Rome I-verordening, in bewoordingen die ook kunnen worden toegepast op de huidige verordening. (18)

40. De collisieregels van artikel 8 van de Rome I-verordening vormen een *lex specialis* ten opzichte van de artikelen 3 en 4 van die verordening. (19) Zij beogen een evenwicht tot stand te brengen tussen de belangen van werknemers en werkgevers (20) door de rechtskeuze door partijen als belangrijkste aanknopingspunt aan te merken (lid 1). Het aldus gekozen recht is eveneens van toepassing wanneer de werknemers hun arbeid in een andere lidstaat verrichten, onder voorbehoud van hetgeen ik hieronder uiteenzet.

41. De rechtskeuze mag echter niet in het nadeel van de werknemer zijn. Te dien einde waarborgt de Rome I-verordening, zonder de waaier aan te kiezen rechtsstelsels te beperken (21), in artikel 8, lid 1, tweede volzin, dat de werknemer niet de bescherming verliest welke hij geniet op grond van dwingende regels (meer bepaald „bepalingen waarvan niet bij overeenkomst kan worden afgeweken”) van het recht dat toepasselijk zou zijn geweest bij gebreke van een rechtskeuze. (22)

42. De gegarandeerde minimumbescherming vloeit dus voort uit het recht dat de overeenkomst zou beheersen bij gebreke van een rechtskeuze door partijen. Dit is het recht van: - het land waar (of, bij gebreke daarvan, van waaruit) de werknemer ter uitvoering van de overeenkomst gewoonlijk zijn arbeid verricht, of - het land van de vestiging die de werknemer in dienst heeft genomen, indien het toepasselijke recht niet overeenkomstig bovengenoemd criterium kan worden vastgesteld (23), of - een land dat, gelet op de omstandigheden, een kennelijk nauwere band heeft met een en ander dan de in voorgaande regels bedoelde landen (24).

43. Indien de dwingende regels (in bovenbedoelde zin) van het recht dat bij gebreke van een rechtskeuze toepasselijk zou zijn geweest, de werknemer een ruimere bescherming bieden dan die van het gekozen recht, prevaleren eerstgenoemde regels. Het gekozen recht blijft van toepassing op de rest van de contractuele verbintenis. (25)

44. Om het beschreven mechanisme te laten werken, moeten daarom drie stappen worden doorlopen: a) allereerst moet het recht worden aangewezen dat toepasselijk zou zijn geweest bij gebreke van een rechtskeuze; b) vervolgens moeten de regels worden vastgesteld waarvan op grond van dit recht niet bij

overeenkomst kan worden afgeweken, en c) ten slotte moet het niveau van bescherming dat deze regels de werknemer bieden, worden vergeleken met het beschermingsniveau dat wordt geboden door het door partijen gekozen recht. (26)”

- 33 De doelstelling van dit mechanisme wordt uiteengezet in punt 43 van de conclusie van de advocaat-generaal, maar ook in voetnoot 20: de in artikel 6, EVO en artikel 8 van de Rome I-verordening genoemde collisieregels is „niet zonder meer bedoeld om de werknemer te bevoordelen. Het betreft een geavanceerd mechanisme dat de rechtskeuze door partijen als voornaamste aanknopingspunt beschouwt en het resultaat van deze keuze corrigeert – wanneer zulks nodig is om een partij te beschermen – in het licht van het recht dat het nauwst verbonden is met de overeenkomst.”
- 34 Ondanks deze verduidelijking van de bepalingen van het EVO en later de Rome I-verordening, die de collisieregels in individuele arbeidsovereenkomsten regelen, heeft het HvJ-EU zich evenwel niet uitgesproken over de precieze vraag of de nationale rechter krachtens artikel 6, in fine, EVO rekening moet houden met de nauwere band die de arbeidsovereenkomst heeft met het recht van het land dat door de partijen bij die overeenkomst is gekozen om de toepassing van de dwingende bepalingen, die de werknemer een ruimere bescherming bieden, buiten toepassing te laten.
- 35 Gelet op een en ander blijft er redelijke twijfel bestaan over de vraag of de nationale rechter op grond van artikel 6, in fine, EVO verplicht is om het criterium te onderzoeken van de nauwere band van de arbeidsovereenkomst met het recht van het land dat de partijen hebben gekozen, teneinde te beoordelen of dwingende bepalingen van een ander recht die een ruimere bescherming bieden van toepassing zijn op het geding, zodat de Cour de cassation een prejudiciële verwijzing op dit punt noodzakelijk acht.

De Cour de cassation:

Gelet op artikel 267 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie;

VERZOEKT het Hof van Justitie van de Europese Unie om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

1. Moet artikel 6, in fine, van het Verdrag van Rome inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst, ter ondertekening opengesteld te Rome op 19 juni 1980, in die zin worden uitgelegd dat de nationale rechter, indien de partijen hebben gekozen welk recht de arbeidsovereenkomst beheerst, overeenkomstig het laatste zinsdeel van deze tekst de dwingende bepalingen van het recht waarvan de werknemer om toepassing heeft verzocht en dat overeenkomstig lid 2 van dit artikel bij gebreke van een rechtskeuze van toepassing zou zijn geweest, welke bepalingen een ruimere bescherming bieden dan die van het recht van de wilsautonomie, buiten toepassing moet laten wanneer

uit het geheel der omstandigheden blijkt dat die overeenkomst nauwer is verbonden met het land waarvan het recht door de partijen is gekozen om de arbeidsovereenkomst te beheersen?

2. Zo ja, dient de nationale rechter dan rekening te houden met de nauwere banden die bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voortvloeien uit de rechtskeuze van de partijen, of moet hij deze buiten beschouwing laten om te bepalen of de door de werknemer ingeroepen dwingende bepalingen van het recht van een ander land krachtens artikel 6, lid 2, van het Verdrag van Rome van toepassing zijn?

[OMISSIS]