

CJUE, 4^{ème} chambre, 15 décembre 2011, C-384/10, *Jan Voogsgeerd c/ Navimer SA*.

Si la libre immatriculation des navires reste entière, ainsi que la globalisation, si les registres internationaux des Etats membres de l'Union Européenne n'ont aucune coordination ou harmonisation, la Convention de Rome du 12 juin 1980, interprétée par la Cour de Justice de l'Union Européenne, encadre les relations de travail dans un principe de réalité, leur centre de gravité effectif, ce qui limite des possibilités de dérive.

Du lieu habituel de travail du marin international. Quels rattachements d'un contrat d'engagement maritime international ?

Quel est le lieu habituel de travail d'un marin ? La question semble idiote : un marin est embauché pour travailler à bord d'un navire. Oui, mais quelle loi régit ce contrat de travail maritime ? La réponse classique était évidente : la loi de l'Etat du pavillon, la loi de l'Etat où le navire est immatriculé, dont il arbore le pavillon. Oui, mais la libre immatriculation des navires, développée dans le seconde moitié du XX^e siècle, brouille les pistes, fait du pavillon une référence manipulable par les gestionnaires du navire pour des économies fiscales et sociales. Pourquoi tant de yachts immatriculés à Guernesey, au Luxembourg, aux Iles Vierges britanniques aux îles Cayman ? Pourquoi le Luxembourg est-il devenu, seulement en 1990, un pays maritime ?

Le yachting méditerranéen pose des questions semblables aux juges français et italiens ; les cours d'appel d'Aix-en-Provence et de Gênes cherchent des rattachements plus réalistes, plus justes aussi, que ceux imposés par les gestionnaires flexibles. Le droit de Guernesey peut-il régir les contrats de travail des personnels hôteliers philippins, des marins britanniques et français, 2 000 personnes au total, liés à cette activité, dans les ports de Nice, Cannes, Menton, Saint Trop. ... Les mêmes questions sur la Riviera italienne et entre Barcelone et les Baléares (O. FOTINOPOULOU-BASURKO, *El contrato de trabajo de la gente de mar*, Ed. Comares, Granada, 2008 - S.M. CARBONE, *Conflits de lois en droit maritime*, Les Livres de Poche de l'Académie de Droit International de la Haye, ADI-Poche, La Haye, 2010 - M. PERAKIS, « Modern tendencies towards a disruption of the bond between the ship's flag and the applicable law », *Annuaire de Droit Maritime et Océanique*, université de Nantes, t. XXIX, 2011, pp. 341-357 – P. CHAUMETTE, « Quel lieu habituel de travail pour le marin international », obs. sous Cass. soc., 31 mars 2009, Sté Luxembourgeoise Four Winds Charter c./ M. Latoja, navire Ontario, *Droit social* 2009, n° 6, pp. 733-735, *Droit Maritime Français*, DMF 2009, n° 707, pp. 835-843 n. Gw. PROUTIERE-MAULION).

Un marin hollandais, chef mécanicien, est licencié, alors qu'il a conclu à Anvers, au siège de Naviglobe NV, un contrat de travail avec Navimer, société luxembourgeoise armant des navires. Ces deux sociétés ont le même directeur. Le contrat prévoit sa soumission au droit luxembourgeois, ce qui correspond au pavillon des navires, MS Regina et Prince Henri, sur lesquels ils naviguent en mer du Nord. Le marin conteste son licenciement devant les juridictions belges, obtient que la cour d'appel (Arbeidshof te Antwerpen) se déclare compétente ; elle applique le droit luxembourgeois, constate que l'action en indemnisation est prescrite, puisque le délai de 3 mois est écoulé. Le marin est rémunéré par la société luxembourgeoise, affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise ; il ne travaille pas uniquement en Belgique et ne prouve pas qu'il a été mis à disposition de Naviglobe, société belge, même s'il en reçoit des instructions, même s'il a toujours embarqué et débarqué à Anvers. La Cour de cassation, belge interroge la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE) sur l'interprétation de la Convention de Rome du 19 juin 1980 relative aux obligations contractuelles.

Quelle loi est applicable à ce contrat d'engagement maritime ? La loi luxembourgeoise, loi du contrat, imposée par Navimer et acceptée par le marin hollandais, afin de pouvoir travailler ? La loi des navires, MS Regina et Prince Henri immatriculés au Luxembourg, la loi de l'Etat du pavillon du navire ? La loi du port d'exploitation réelle des navires, la loi belge, puisque le marin débarque et embarque à Anvers, y reçoit toutes ses instructions de Naviglobe

La Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) rappelle que la loi d'autonomie contractuelle, choisie par les contractants, imposée par l'employeur au marin, ne saurait priver le travail de la protection des dispositions impératives de la loi du lieu habituel de travail ou de celle du lieu de conclusion du contrat. Elle organise la hiérarchie entre les critères de l'article 6-2 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 et confirme la jurisprudence Heiko Koelzsch du 15 mars 2011 : le critère du lieu habituel de travail prime sur l'établissement d'embauchage du salarié. Cette jurisprudence est essentielle pour les travailleurs mobiles, chauffeurs routiers et marins (CJUE, grande chambre, 15 mars 2011, Heiko Koelzsch c/ Etat du Grand Duché de Luxembourg, aff. C-29/10, *RCDIP* 2011, n° 2, pp. 438-461 obs. F. JAULT-SESEKE). Il s'agissait de chauffeurs routiers allemands, organisant à partie de leurs domiciles en Allemagne, leurs transports de fleurs à partir de la Hollande vers le Danemark et l'Allemagne, pour le compte d'une société luxembourgeoise, n'ayant au Luxembourg que son siège social et aucune activité de transport. Leurs licenciements doivent être soumis à la fois au droit luxembourgeois, prévu par leurs contrats de travail et le droit allemand, en raison de leur lieu habituel de travail, à partir de leur domicile où ils recevaient toutes leurs instructions, en dépit de leur mobilité. Cela s'impose notamment pour ceux qui étaient représentants du personnel au sein du Betriebsrat de droit allemand, le comité d'établissement. C'est la réalité du centre de gravité de la relation de travail qui est ainsi recherchée, par delà la fluidité, voire la fiction, contractuelle et sociétaire.

Il se déduit de la détermination du lieu habituel de travail du marin hollandais, que l'immatriculation du navire, son pavillon luxembourgeois, n'importe plus : il est transparent. Le contrat renvoie à la loi luxembourgeoise, mais le marin recevant toutes ses instructions à Anvers, y embarquant et débarquant, étant aux ordres d'une société belge qui gère les deux navires, relève aussi du droit belge, ici en matière de licenciement. La CJUE rend un arrêt méthodique et renvoie à la Cour de cassation belge, les conclusions du raisonnement, la chute des déductions, après appréciation factuelle. Cet arrêt de la CJUE confirme que le critère du lieu habituel de travail est prioritaire, même en cas de travail mobile. Il précise aussi le critère subsidiaire de l'établissement d'embauchage du salarié, à défaut de lieu habituel de travail, déterminé par le lieu de conclusion du contrat de travail. Ce lieu d'embauchage est rarement choisi par le salarié et dépend de l'organisation de l'employeur, sans nécessairement de rapport avec la réalité du travail. Conclure à Luxembourg des contrats pour un navire luxembourgeois, navigant depuis le port d'Anvers ? Pourquoi immatriculer de tels navires au Luxembourg ? Pourquoi pas à Andorre, au Liechtenstein ? Les derniers aspects de l'arrêt intéresseront beaucoup les juristes spécialisés, mais ont moins de conséquences pratiques que les premiers, puisque le critère principal est celui du lieu habituel du travail, appréhendé de manière assez large.

Le droit de l'Union européenne s'intéresse à la mobilité professionnelle, même maritime. Pour l'avenir, sur le territoire communautaire, la Convention de Rome est remplacée par le Règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, dit Rome I, applicable à partir du 17 décembre 2009 pour les contrats conclus après cette date (JOUE n° L 177, 4 juil. 2008, p. 6). Concernant les contrats de travail, son contenu est semblable.

Si la libre immatriculation des navires reste entière, ainsi que la globalisation, si les registres internationaux des Etats membres n'ont aucune coordination ou harmonisation au sein de l'Union européenne, les relations de travail sont régies par un principe de réalité, leur centre de gravité aurait pu constater M. NEWTON, qui limite des possibilités de dérive.

Les nouveaux règlements 883/2004 du 29 avril 2004 et 987/2009 du 16 septembre 2009 de coordination des législations de sécurité sociale des Etats membres de l'Union européenne, entrée en vigueur le 1^{er} mai 2010, continuent de rattacher les gens de mer travaillant à bord de navire à la loi de l'Etat membre dont le navire bat pavillon (art. 11-4, Règlement 883/2004). Toutefois, si le marin réside dans un Etat membre et y est rémunéré par une personne ou une entreprise y ayant son domicile ou son siège, il est soumis à la législation de sécurité sociale de cet Etat.

Irish Ferries, armement irlandais, dont les ferries desservent l'Irlande, le Pays de Galles, l'Angleterre et la France, Bretagne et Normandie, qui peut avoir des lignes régulières vers l'Espagne, peut immatriculer ses ferries à Malte, peut licencier ses marins irlandais (en 2005) et recruter des marins baltes, mais ne devraient plus pouvoir échapper au droit social irlandais, si ses lignes régulières sont gérés d'Irlande. Le territoire économique de la compagnie, et l'activité de travail des équipages ne concerne ni la Méditerranée, ni la mer Baltique, mais les liaisons Irlande, France, Pays de Galles.

Patrick CHAUMETTE
Professeur à l'université de Nantes
Centre de Droit Maritime et Océanique

Conflit de lois. Contrat de travail. Marin. Licenciement. Convention de Rome du 19 juin 1980. Détermination de la loi applicable à défaut de choix des parties. Loi d'autonomie luxembourgeoise. Navire sous pavillon luxembourgeois. Délai de prescription de 3 mois. Action en indemnisation prescrite. Priorité des critères : lieu habituel de travail, puis établissement d'embauche. Art. 6-2-a. Travail habituel à partir d'Anvers. Art. 6-2-b. Etablissement d'embauche ou établissement d'occupation effective. Etablissement de conclusion du contrat.

COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPÉENNE (4^{ème} chambre) 15 décembre 2011

Affaire **C-384/10**, demande de décision préjudicielle au titre du premier protocole du 19 décembre 1988 concernant l'interprétation par la CJCE de la Convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles, introduite par le Hof van Cassatie (Belgique), le 7 juin 2010, **Jan Voogsgeerd c/ Navimer SA**,

Aux fins de déterminer le droit applicable, le critère du rattachement du contrat de travail en cause au principal au lieu où le travailleur accomplit habituellement ses fonctions doit être pris en considération de façon prioritaire et son application exclut la prise en considération du critère subsidiaire du lieu du siège de l'établissement qui a embauché le travailleur (point 32).

Le critère du pays de l'accomplissement habituel du travail doit être entendu comme se référant au lieu dans lequel ou à partir duquel le travailleur exerce effectivement ses activités professionnelles et, en l'absence de centre d'affaires, au lieu où celui-ci accomplit la majeure partie de ses activités (point 37).

Compte tenu de la nature du travail maritime la juridiction saisie doit établir dans quel État est situé le lieu à partir duquel le travailleur effectue ses missions de transport, reçoit les instructions sur ses missions et organise son travail, ainsi que le lieu où se trouvent ses outils de travail (points 38 et 39).

L'utilisation du terme «embauché» à l'article 6, § 2, b), de la convention de Rome, vise manifestement la seule conclusion de ce contrat ou, en cas de relation de travail de fait, la naissance de la relation de travail et non pas les modalités de l'occupation effective du travailleur (point 46). Le terme établissement vise toute structure stable de l'entreprise, même non dotée de la personnalité juridique (points 54 et 55).

La juridiction de renvoi devra apprécier si l'entité utilisatrice du marin est également l'employeur du personnel, puis qu'elle a le même directeur que l'employeur (point 62).

v. Revue Droit social, Dalloz, 2012, n° 3, pp. 315-317.
Droit Maritime Français, 2012, n° 734, pp. 219- 233.

F. JAULT-SESEKE, « Loi applicable aux salariés mobiles : La CJUE poursuit son interprétation de l'article 6 de la Convention de Rome », Revue de Droit du Travail, Dalloz, 2012, n° 2, pp. 115-119.

O. FOTIPOPOULOU-BASURKO, « De nuevo sobre la ley aplicable al contrato de embarque », Revista del Derecho Social, n° 58, 2012,