

Travail Maritime International : le rattachement au droit français du contrat international d'engagement maritime n'emporte pas affiliation à la sécurité sociale française.

Dans le contentieux du travail maritime international, relations de travail et protection sociale doivent être distinguées et ne relèvent pas des mêmes critères de rattachement.

Patrick CHAUMETTE, CDMO, Université de Nantes

Une société dont le siège social se situe à l'île de Man, Vendôme Luxury Boats (la société VLB), filiale de la société française GDP Vendôme (la société GDP) a embauché M. T... en qualité de capitaine de navire de plaisance. Le contrat d'engagement maritime a été conclu le 20 juin 2007. Suite au licenciement par l'employeur, le 15 novembre 2013, M. T... a saisi le Conseil de Prud'hommes de Grasse pour faire déclarer son licenciement sans cause réelle et sérieuse, juridiction qui s'est déclarée compétente et a statué le 9 mars 2016. La Cour d'Aix-en-Provence a rendu un arrêt le 27 avril 2017, qui rattache le contrat à la loi française, en fonction du lieu habituel de travail du marin du port d'exploitation du navire, déclare le licenciement sans cause réelle et sérieuse, retient l'existence d'un travail dissimulé et en conséquence en déduit que le marin aurait dû être affilié à l'ENIM, étendant le rattachement de la relation de travail au droit français jusqu'au champ de la protection sociale (P. Chaumette, « L'ampleur du rattachement du contrat de travail international à la loi française », obs. sous CA Aix-en-Provence, 17^{ème} ch., 27 avril 2017, n° 16/06204, *Droit Maritime Français*, DMF 2018, n° 806). Cet arrêt d'appel a fait l'objet de deux pourvois en cassation.

Le 20 février 2019, la Chambre sociale de la Cour de cassation confirme le rattachement au droit français, compte tenu du port d'exploitation du navire, ce qui est une confirmation de l'arrêt d'appel, considère que la notion de co-emploi doit être envisagée à travers le droit anglais, loi d'autonomie du contrat d'engagement. Cette notion est acceptée de manière réduite déjà en droit français (CA Rennes, 7^{ème} ch., 16 septembre 2015, n° 15/01696, DMF, n° 783, 2016, pp. 709-715, « Travail maritime international et co-employeurs »). Cet arrêt se situe dans le fil d'une jurisprudence constante, confirmée par la Cour de Justice de l'Union européenne, qui a entériné des approches nationales de la recherche du lieu habituel de travail du marin, par son rattachement au port d'exploitation réel du navire (CJUE, 4^{ème} ch., 15 décembre 2011, aff. C-384/10, Jan Voogsgeerd c/ Navimer SA, *Dr. soc.* 2012, n° 3, pp. 315-317, DMF 2012, n° 734, pp. 219-233, « De l'établissement d'exploitation du navire et du lieu habituel de travail d'un marin »). Le navire était immatriculé au Luxembourg ; les contrats étaient soumis à la loi luxembourgeoise ; mais le navire était exploité au port d'Anvers, là où le marin embarquait et débarquait, recevait ses ordres et ses consignes ; il faut donc concilier la loi d'autonomie du contrat avec la loi belge du lieu habituel de travail du salarié. A la recherche du lieu habituel de travail du marin, la Cour de Justice impose l'identification du port avec lequel le navire a un lien substantiel, à l'instar des bases à terre pour les navigants aériens (Cass. soc., 11 avril 2012, n° 11-17096 et 11-17097, Sté Avient Ltd, *Dr. soc.* 2012, 648-650, « Le centre effectif des activités des navigants aériens » - CJUE, 2^{ème} ch., 14 septembre 2017, aff. C-168/16 et C-169/16, Sandra Nogueira et alii, c/ Crewlink Ireland Ltd, et Miguel José Moreno Osacar contre Ryanair Designated Activity Company, anciennement Ryanair Ltd) ou des chauffeurs routiers internationaux rattachés au lieu où ils reçoivent ordres et consignes et organisent leurs déplacements professionnels (CJUE, gr. chambre, 15 mars 2011, Heiko Koelzsch c/ Luxembourg, aff. C-29/10, points 48 et 49, *RCDIP* 2011, n° 2, pp. 438-461 obs. F. Jault-Seseke - E. Grass, « Routier polonais et principe de faveur en droit communautaire : l'important arrêt Koelzsch » *Dr. soc.* 2011, p. 849). Ces travailleurs mobiles sont rattachés à un lieu habituel, par l'analyse même de la réalité des conditions de gestion de ces personnels, et du navire pour les gens de mer.

L'arrêt de la cour d'appel d'Aix est par contre cassé concernant l'extension de la relation de travail, à travers le travail dissimulé en France, à la protection sociale et à l'affiliation du capitaine à l'ENIM. Travail et protection sociale relève de règles distinctes, et aujourd'hui de rattachements différents, ce que les juges doivent respecter. Le conflit de lois concernant le contrat de travail international était régi par la Convention de Rome du 18 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, remplacée dans l'Union européenne par le Règlement n° 593/2008 du Parlement et du Conseil du 17 juin 2008. Le Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 porte sur la coordination des systèmes nationaux de sécurité sociale, et rattache les marins classiquement à la loi de l'Etat du pavillon du navire, lorsque cet Etat est membre de l'Union européenne (art. 11, § 4). Le Règlement prévoit aussi l'hypothèse du détachement du marin, au sens de la sécurité sociale. Ces dispositions sont mises en œuvre en France au sein de l'article L. 5551-1 du code des Transports : « Sont affiliés au régime d'assurance vieillesse des marins, lorsqu'ils exercent une activité directement liée à l'exploitation du navire, au sens de l'article L. 5511-1 : 1° Les gens de mer embarqués sur un navire battant pavillon français et exerçant leur activité dans les secteurs

du commerce, de la pêche et des cultures marines et de la plaisance professionnelle ». L'affiliation à l'ENIM nécessite un embarquement sous pavillon français ; encore faudrait-il préciser la situation des marins quand les navires sont immatriculés dans les Collectivités d'outre-mer (COM) françaises.

Dans le cadre de la mise en œuvre des Conventions maritimes de l'OIT, la convention du travail maritime de 2006 et la convention 188 sur le travail à la pêche, un nouveau rattachement est prévu, celui à l'Etat de résidence du marin, lorsque l'Etat du pavillon n'ouvre aucune protection sociale. Ce dispositif de la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 (art. 26 et art. L. 55511-1, 2° C. Transports) et du décret n° 2017-307 du 9 mars 2017 relatif à l'affiliation des gens de mer marins, résidant en France et embarqués sur un navire battant pavillon d'un Etat étranger, n'a pas sa place ici, n'étant nullement rétroactif (v. P. Chaumette, « Quelle protection sociale pour les marins résidant en France, embarqués sous pavillon étranger ? Saison 2 », *Neptunus, e.revue*, Université de Nantes, vol. 24, 2018/ 2, www.cdmo.univ-nantes.fr).

Selon la Cour de cassation, les conditions d'affiliation sont autonomes, doivent être remplies, sans lien avec la solution du conflit de lois concernant le contrat d'engagement maritime international.

A paraître :

Kokougan Désiré AGBAVON, « Contrat de travail maritime international : les rattachements du conflit de lois ne valent pas pour la protection sociale », *Neptunus, e.revue*, Université de Nantes, vol. 25, 2019/ 2, www.cdmo.univ-nantes.fr

COUR DE CASSATION (CH. SOC.) - 20 FÉVRIER 2019

n° 17-20532 et 17-20536

GENS DE MER

Marin. Contrat de travail international. Capitaine. Contrat de travail à durée indéterminée. Contre de droit anglais. Travail en France. Droit français du licenciement plus favorable. Co-emploi (non). Travail dissimulé. Affiliation à un régime français de sécurité sociale (non). Conditions non remplies.

Le choix par les parties de la loi applicable ne peut avoir pour effet de priver le salarié de la protection que lui assurent les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi qui aurait été applicable à défaut de choix. La cour d'appel qui a, d'une part, fait ressortir au terme d'une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis que le pays où le salarié accomplissait habituellement son travail était la France, et qui, d'autre part, après avoir procédé à leur comparaison en prenant en compte l'étude de doctrine du droit anglais produite, a retenu que les dispositions du droit du travail français régissant le licenciement sont plus favorables que celles de la loi anglaise choisie par les parties, en a exactement déduit que ce choix ne pouvait avoir pour effet de priver le salarié de la protection que lui assuraient les dispositions impératives de la loi française qui aurait été applicable à défaut de choix.

Aux termes du contrat de travail conclu avec la société VLB, le salarié et cette société ayant expressément choisi de soumettre les relations de travail à la loi anglaise, seul le droit anglais est applicable à la demande de reconnaissance de la qualité éventuelle de co-employeur de la société GDP.

Pour condamner l'employeur à payer au salarié une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé et dire que la régularisation du salarié auprès des organismes sociaux à compter du 29 août 2007 devrait être effectuée dans le délai d'un mois sous astreinte, l'arrêt retient que l'employeur ne justifie pas avoir procédé à l'affiliation du salarié à un quelconque régime de sécurité sociale, que l'absence de toute affiliation et de tout paiement de cotisations sociales pendant plusieurs années caractérise l'intention de dissimuler l'emploi du salarié et justifie que soit allouée à ce dernier une indemnité pour travail dissimulé correspondant à six mois du salaire prévu au contrat de travail. En statuant ainsi, en allouant au salarié l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé prévue par le droit français, sans rechercher, ainsi qu'il le lui était demandé, si l'employeur était tenu de procéder à la déclaration du salarié auprès des organismes sociaux français, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision de ce chef.

SAS GDP VENDOME PROMOTION, Société VENDOME LUXURY BOATS LTD, Société GDP VENDOME c/ M. T.

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Vu la connexité, joint les pourvois n° U 17-20.532 et Y 17-20.536 ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. T... a été engagé en qualité de capitaine de navire de plaisance par la société Vendôme Luxury Boats LTD (la société VLB), société de droit anglais filiale de la société française GDP Vendôme (la société GDP), suivant contrat à durée déterminée du 20 juin 2007 suivi par un contrat à durée indéterminée ; qu'ayant été licencié, il a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen du pourvoi de l'employeur :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de constater que le contrat de travail était exécuté en France et relevait de l'application du droit français et de le condamner au paiement d'indemnités de rupture alors, selon le moyen :

1°/ que le règlement n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles n'est applicable qu'aux contrats conclus après le 17 décembre 2009 ; qu'en faisant application dudit règlement pour retenir la compétence de la loi française, quand elle avait constaté que M. T... avait été engagé, en qualité de capitaine de navire de plaisance, par la société Vendôme Luxury Boats Ltd suivant un contrat de travail à durée déterminée du 20 juin 2007, la cour d'appel a violé les articles 28 et 29 du règlement susvisé ;

2°/ que selon l'article 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 à défaut de choix par les parties de la loi applicable « le contrat de travail est régi : a) par la loi du pays où le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail, même s'il est détaché à titre temporaire dans un autre pays ou b) si le travailleur n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays, par la loi du pays où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur, à moins qu'il ne résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat de travail présente des liens plus étroits avec un autre pays, auquel cas la loi de cet autre pays est applicable » ; que la détermination du pays avec lequel le contrat présente des liens plus étroits résulte d'un faisceau d'indices que le juge est tenu d'examiner dans son ensemble ; que pour démontrer que la loi anglaise présentait des liens plus étroits avec le contrat que la loi française, l'employeur a fait valoir que la loi dont les dispositions impératives étaient applicables était celle du pays dans lequel était situé l'établissement, c'est-à-dire, la loi anglaise ; qu'en se bornant à retenir que le contrat était régi par la loi française sans aucunement examiner les indices dont l'employeur se prévalait rattachant le contrat de travail à l'[...], la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 3 et 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 ;

3°/ qu'aux termes de l'article 6 § 1 de la convention de Rome du 19 juin 1980, le choix par les parties de la loi applicable dans le contrat de travail ne peut avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui serait applicable, à défaut de choix, en vertu du paragraphe 2 du présent article ; que les dispositions impératives de la loi d'exécution habituelle du contrat de travail n'ont toutefois vocation à prévaloir sur la loi d'autonomie prévue dans le contrat de travail qu'à la condition qu'elles s'avèrent plus protectrices pour le salarié concerné ; qu'en se bornant à énoncer qu'il y avait lieu de faire application des dispositions de la loi française au contrat de travail régissant les parties au motif qu'en droit français, le défaut d'énonciation du motif du licenciement dans la lettre de licenciement rendait celui-ci sans cause réelle et sérieuse, tandis qu'en droit anglais, le non-respect de la procédure légale ne rendait pas automatiquement le licenciement injustifié et qu'il appartenait au tribunal saisi de déterminer si le non-respect de la procédure rendait le licenciement injustifié, sans même s'expliquer sur les écritures d'appel de l'employeur par lequel il faisait valoir que « La doctrine » précise ainsi : « L'analyse des deux droits montre que de manière générale, s'agissant des modalités de la procédure préalable au licenciement (...), les deux systèmes Juridiques anglais et français ont plutôt une approche convergente. En effet, le souci d'un droit du salarié à une information effective et d'un droit de se défendre semble constituer les points essentiels communs dans les deux pays. Toutefois, en droit anglais - mais qui s'en étonnera ? - le caractère contradictoire de la procédure est plus marqué. Sur ce point, le droit anglais n'a rien à envier au droit français, qui pourrait même s'inspirer de la procédure d'appel [qui permet au salarié d'obtenir la tenue d'une réunion supplémentaire] instituée de l'autre côté de la Manche (Revue de droit du travail 2010, p.535 et suivantes. La procédure de licenciement en droit anglais) », la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision ;

4°/ que par application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation du chef de l'arrêt ayant retenu que la loi française était applicable entraînera par voie de conséquence, en l'état d'un lien de dépendance nécessaire, la cassation des chefs de l'arrêt attaqué ayant condamné la société Vendôme Luxury Boats Ltd à payer à M. O... T... les sommes de 50°000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 10°000 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 1°000 euros au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés correspondante ;

Mais attendu qu'il résulte tant de l'arrêt que des écritures de l'employeur reprises oralement devant la cour d'appel, que celui-ci revendiquait l'application du règlement (CE) n° 593/2008 du 17 juin 2008 ; que le moyen, contraire à la position prise devant les juges du fond, est irrecevable :

Sur le deuxième moyen du pourvoi de l'employeur :

Attendu que l'employeur fait le même grief à l'arrêt alors, selon le moyen :

1°/ qu'il résulte des articles 3 et 8 du règlement n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 suivant lesquels le contrat est régi par la loi choisie par les parties sans que ce choix puisse priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi qui, à défaut de choix, aurait été applicable, à savoir la loi du pays dans lequel, ou à partir duquel le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail, ou à défaut, la loi du pays dans lequel est situé l'établissement qui l'a embauché, ou encore, s'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat présente des liens plus étroits avec un autre pays, la loi de cet autre pays ; que la détermination du pays avec lequel le contrat présente des liens plus étroits résulte d'un

faisceau d'indices que le juge est tenu d'examiner dans son ensemble ; que pour faire valoir que la loi anglaise présentait des liens plus étroits avec le contrat que la loi française, l'employeur a fait valoir que la loi dont les dispositions impératives étaient applicables était celle du pays dans lequel était situé l'établissement, c'est-à-dire, la loi anglaise ; qu'en se bornant à retenir que le contrat était régi par la loi française sans aucunement examiner les indices dont l'employeur se prévalait rattachant le contrat de travail à l' [...], la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 3 et 8 § 2 du règlement n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 ;

2°/ qu'il résulte des articles 3 et 8 du règlement n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 suivant lesquels le contrat est régi par la loi choisie par les parties sans que ce choix puisse priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi qui, à défaut de choix, aurait été applicable, à savoir la loi du pays dans lequel, ou à partir duquel le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail, ou à défaut, la loi du pays dans lequel est situé l'établissement qui l'a embauché, ou encore, s'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat présente des liens plus étroits avec un autre pays, la loi de cet autre pays ; qu'en se bornant à énoncer qu'il y avait lieu de faire application des dispositions de la loi française au contrat de travail régissant les parties au motif qu'en droit français, le défaut d'énonciation du motif du licenciement dans la lettre de licenciement rendait celui-ci sans cause réelle et sérieuse, tandis qu'en droit anglais, le non-respect de la procédure légale ne rendait pas automatiquement le licenciement injustifié et qu'il appartenait au tribunal saisi de déterminer si le non-respect de la procédure rendait le licenciement injustifié sans même s'expliquer sur les écritures d'appel de l'employeur par lequel il faisait valoir que « La doctrine » précise ainsi : « L'analyse des deux droits montre que de manière générale, s'agissant des modalités de la procédure préalable au licenciement (...), les deux systèmes Juridiques anglais et français ont plutôt une approche convergente. En effet, le souci d'un droit du salarié à une information effective et d'un droit de se défendre semble constituer les points essentiels communs dans les deux pays. Toutefois, en droit anglais - mais qui s'en étonnera ? - le caractère contradictoire de la procédure est plus marqué. Sur ce point, le droit anglais n'a rien à envier au droit français, qui pourrait même s'inspirer de la procédure d'appel [qui permet au salarié d'obtenir la tenue d'une réunion supplémentaire] instituée de l'autre côté de la Manche (Revue de droit du travail 2010, p.535 et suivantes. La procédure de licenciement en droit anglais) », la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 3 et 8 § 2 du règlement n° 593/2008 du Parlement européen et du conseil du 17 juin 2008 ;

3°/ que par application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation du chef de l'arrêt ayant retenu que la loi française était applicable entraînera par voie de conséquence, en l'état d'un lien de dépendance nécessaire, la cassation des chefs de l'arrêt attaqué ayant condamné la société Vendôme Luxury Boats Ltd à payer à M. O... T... les sommes de 50°000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 10°000 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, et 1°000 euros au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés correspondante ;

Mais attendu que le choix par les parties de la loi applicable ne peut avoir pour effet de priver le salarié de la protection que lui assurent les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi qui aurait été applicable à défaut de choix ;

Et attendu que la cour d'appel qui a, d'une part, fait ressortir au terme d'une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis que le pays où le salarié accomplissait habituellement son travail était la France, et qui, d'autre part, après avoir procédé à leur comparaison en prenant en compte l'étude de doctrine du droit anglais produite, a retenu que les dispositions du droit du travail français régissant le licenciement sont plus favorables que celles de la loi anglaise choisie par les parties, en a exactement déduit que ce choix ne pouvait avoir pour effet de priver le salarié de la protection que lui assuraient les dispositions impératives de la loi française qui aurait été applicable à défaut de choix ;

Qu'il s'ensuit que le moyen, mal fondé en ses deux premières branches et sans portée en sa troisième branche, ne peut être accueilli ;

Sur le quatrième moyen du pourvoi de l'employeur, les deuxième, troisième et septième moyens du pourvoi du salarié :
Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les moyens annexés qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le premier moyen du pourvoi du salarié :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande tendant à faire reconnaître la qualité de co-employeur de la société GDP et obtenir sa condamnation solidaire à paiement alors, selon le moyen :

1°/ qu'une situation de co-emploi est caractérisée lorsque, dans le cadre d'un même contrat de travail, le salarié travaille dans un rapport de subordination avec plusieurs personnes morales ou physiques ; que le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives à son subordonné, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements ; qu'en déboutant le salarié quand elle a expressément constaté que celui-ci, lié par un contrat de travail à la société Vendôme Luxury Boats Limited, recevait des instructions de la société GDP pour l'exécution de son travail, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du code du travail ;

2°/ que la situation de co-emploi résulte d'un faisceau d'indices que les juges doivent examiner et prendre en

considération dans leur ensemble ; qu'il résulte des constatations de la cour d'appel que la société GDP, société mère de la société Vendôme Luxury Boats Limited, intervenait directement dans le fonctionnement de sa filiale en s'immiscant dans la gestion économique et sociale de cette dernière ; qu'en considérant que les éléments qu'elle constatait, pris isolément, ne permettaient pas de caractériser une situation de co-emploi, quand il lui appartenait de se prononcer sur ces éléments, pris en leur ensemble, desquels il résultait une confusion d'intérêts, d'activités et de direction, se manifestant par une immixtion de la société GDP dans la gestion économique et sociale de sa filiale, la société Vendôme Luxury Boats Limited, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'aux termes du contrat de travail conclu avec la société VLB, le salarié et cette société ayant expressément choisi de soumettre les relations de travail à la loi anglaise, seul le droit anglais est applicable à la demande de reconnaissance de la qualité éventuelle de co-employeur de la société GDP ; que les moyens fondés sur le droit français sont inopérants ;

Sur les cinquième et sixième moyens du pourvoi du salarié, réunis :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de limiter à certaines sommes l'indemnité compensatrice de préavis, les congés payés afférents et l'indemnité de licenciement alors, selon le moyen :

1°/ que faute pour l'employeur d'avoir respecté ses obligations en matière d'affiliation et de règlement des cotisations sociales, le salaire versé au salarié correspondait au montant net : que la cour d'appel, après avoir constaté que le salaire s'élevait à 5°000 euros et que l'employeur n'avait pas réglé les cotisations sociales, a affirmé que la somme de 5°000 euros correspondait au salaire brut; qu'en statuant comme elle l'a fait, sans tirer les conséquences de ses constatations, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil (dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance 2016-131 du 10 février 2016, devenu 1103) ;

2°/ que l'indemnité compensatrice de préavis due au salarié est égale au salaire brut, assujéti au paiement par l'employeur des cotisations sociales que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé pendant la durée du délai-congé ; qu'en allouant au salarié une indemnité calculée sur le salaire net, la cour d'appel a violé l'article L. 1234-5 du code du travail ;

3°/ que l'indemnité de licenciement due au salarié est calculée sur le montant brut du salaire ; qu'en allouant au salarié une indemnité calculée sur le salaire net, la cour d'appel a violé l'article L. 1234-9 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a retenu que l'employeur ne justifiait pas avoir procédé à l'affiliation du salarié à un quelconque régime de sécurité sociale ni au paiement de cotisations sociales, a pu retenir que le salaire mensuel prévu au contrat de travail était un salaire brut ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le troisième moyen du pourvoi de l'employeur :

Vu l'article L. 8223-1 du code du travail, ensemble l'article L. 5631-2 du code des transports et l'article 11-4 du règlement (CE) n° 883/2004 du 29 avril 2004 ;

Attendu que pour condamner l'employeur à payer au salarié une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé et dire que la régularisation du salarié auprès des organismes sociaux à compter du 29 août 2007 devrait être effectuée dans le délai d'un mois sous astreinte, l'arrêt retient que l'employeur ne justifie pas avoir procédé à l'affiliation du salarié à un quelconque régime de sécurité sociale, que l'absence de toute affiliation et de tout paiement de cotisations sociales pendant plusieurs années caractérise l'intention de dissimuler l'emploi du salarié et justifie que soit allouée à ce dernier une indemnité pour travail dissimulé correspondant à six mois du salaire prévu au contrat de travail ;

Qu'en statuant ainsi, en allouant au salarié l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé prévue par le droit français, sans rechercher, ainsi qu'il le lui était demandé, si l'employeur était tenu de procéder à la déclaration du salarié auprès des organismes sociaux français, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision de ce chef ;

Et attendu que la cassation à intervenir sur ce moyen entraîne la cassation par voie de conséquence du chef de dispositif critiqué par le quatrième moyen du pourvoi du salarié en application de l'article 624 du code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette la demande de mise hors de cause de la société GDP Vendôme ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la société Vendôme Luxury Boats LTD payer à M. T... la somme de 30°000 euros à titre d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé, déboute M. T... de sa demande de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail et dit que la régularisation de la situation de M. T... auprès des organismes sociaux à compter du 29 août 2007 ainsi que la remise au salarié de l'attestation destinée au Pôle emploi rectifiée et celle d'un bulletin de salaire rectifié depuis 2007 devront être effectuées par ladite société dans le délai d'un mois, sous peine d'astreinte, l'arrêt rendu le 27 avril 2017 entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence autrement composée ;

Laisse à la charge de chacune des parties les dépens par elle exposés ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes.