

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

Jan Voogsgeerd c/ Navimer SA

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,

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).

(Aff. C-384/10)

Observations

Du lieu habituel de travail d'un marin.

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 (Hof van Cassatie) sursoit à statuer et pose des questions préjudicielles à la CJUE : qu'est-ce que

l'établissement d'embauche du salarié, celui qui a conclu le contrat de travail ou celui où il reçoit ses instructions ? Cet établissement doit-il avoir la personnalité juridique ? L'établissement d'une société ayant des liens avec l'employeur peut-il être considéré comme établissement d'embauche ?

La CJUE poursuit une interprétation commune des critères des conflits de juridictions et des conflits de lois en matière de contrat de travail, 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 (CJUE, grande chambre, 15 mars 2011, Koelzsch c/ Luxembourg, aff. C-29/10, D 2011, 941 - 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) ; 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, navigants aériens et marins. Il se déduit de la détermination du lieu habituel de travail, que l'immatriculation du navire, son pavillon, n'importe plus : il est transparent. Cet arrêt précise le critère subsidiaire de l'établissement d'embauchage du salarié, à défaut de lieu habituel de travail.

La jurisprudence concernant l'interprétation de la Convention de Rome du 19 juin 1980 est encore réduite ; il s'agit du 3^{ème} arrêt de la CJUE. Cette Convention n'est entrée en vigueur que le 1^{er} avril 1991, à la suite de la dernière ratification, celles des Pays-Bas. Il a fallu attendre l'entrée en vigueur du premier protocole du 19 décembre 1988 concernant l'interprétation par la CJCE en vue d'une interprétation uniforme, par le biais de la question préjudicielle en interprétation (JOCE 1998, C 27, p. 47). Toutefois, cette procédure n'est pas ouverte aux juges du fond ; elle est réservée aux juridictions supérieures, en France la Cour de cassation ou le Conseil d'Etat. Ces protocoles sont entrés en vigueur le 1^{er} août 2004 (D. n° 2005-17, 5 janvier 2005, JORF 12-1-2005 p. 501). Pour l'avenir, sur le territoire communautaire, la Convention 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).

1) De la hiérarchie des critères du lieu habituel de travail et de l'établissement d'embauche.

L'article 6 édicte des règles de conflit spéciales relatives au contrat individuel de travail qui dérogent aux règles générales contenues aux articles 3 et 4 de la convention, portant respectivement sur la liberté de choix de la loi applicable et sur les critères de détermination de celle-ci en l'absence d'un tel choix. L'article 6 prévoit, à son paragraphe 1, que le choix par les parties de la loi applicable au contrat de travail ne peut pas conduire à priver le travailleur des garanties prévues par les dispositions impératives de la loi qui serait applicable au contrat en l'absence d'un tel choix. Le paragraphe 2 de cet article énonce les critères de rattachement du contrat de travail sur la base desquels doit être déterminée la lex contractus, à défaut de choix des parties. Ces critères sont, en premier lieu, celui du pays où le travailleur « accomplit habituellement son travail » (art. 6, § 2, a), et, à titre subsidiaire, en l'absence d'un tel lieu, celui du siège de « l'établissement qui a embauché le travailleur » (art. 6, § 2, b). Enfin, selon la dernière phrase de ce paragraphe 2, ces deux critères de rattachement ne sont pas applicables lorsqu'il 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.

Le critère du rattachement du contrat de travail 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 (CJUE, grande chambre, 15 mars 2011, Heiko Koelzsch c/ Luxembourg, aff. C-29/10, préc). Il découle du libellé de l'article 6, § 2, que l'intention du législateur était d'établir une hiérarchie entre les critères à prendre en compte pour la détermination de la loi applicable au contrat de travail (point 34). Cette interprétation est confortée par l'analyse

de l'objectif poursuivi par l'article 6 de la convention de Rome, qui est d'assurer une protection adéquate au travailleur. Ainsi, le critère du pays où le travailleur « accomplit habituellement son travail », édicté au § 2, a, de l'article 6, doit être interprété de façon large, alors que le critère du siège de « l'établissement qui a embauché le travailleur », prévu au § 2, b, ne peut s'appliquer que si le juge saisi n'est pas en mesure de déterminer le pays d'accomplissement habituel du travail (arrêt Koelzsch, point 43). Notre marin hollandais exerce ses activités dans plus d'un État contractant ; le critère contenu à l'article 6, § 2, a, a tout de même vocation à s'appliquer lorsqu'il est possible, pour la juridiction saisie, de déterminer l'État avec lequel le travail présente un rattachement significatif (arrêt Koelzsch, point 44). 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 (points 36 à 38, arrêt Voogsgeerd).

Compte tenu de la nature du travail maritime, la juridiction saisie, la Cour de cassation belge, doit tenir compte de l'ensemble des éléments qui caractérisent l'activité du travailleur et, notamment, 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 (arrêt Koelzsch, points 48 et 49). S'il ressort de ces constatations que le lieu à partir duquel le travailleur effectue ses missions de transport et reçoit également les instructions pour ses missions est toujours le même, ce lieu doit être considéré comme étant celui où il accomplit habituellement son travail.

Le règlement Rome I précise qu'à défaut de choix exercé par les parties, le contrat de travail est régi par la loi du pays dans lequel ou, à défaut, à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail (Règlement 593/2008, 17 juin 2008, art. 8-2). Cette acception large du lieu habituel de travail, à travers le centre effectif d'activités du salarié, le centre d'organisation du travail,

a été construite dans le cadre des conflits de juridictions (CJCE 13 juillet 1993, Mulox, aff. C-125/92, Rec. p. I-4075, RCDIP 1994, 569. P. Lagarde, Dr. soc. 1994-309 n. E. Kerchove - CJCE 9 janvier 1997, Rutten c/ Cross Medical Ltd, aff. C-383/95, Rec. p. I-57, points 12 et 13, Rev. crit. DIP 1997-336 n. H. Gaudemet-Tallon - CJCE 28 septembre 1999, GIE Groupe Concorde e.a., C-440/97, Rec. p. I-6307, point 14, RCDIP 2000, 253 n. B. Ancel) et est étendue aux conflits de lois pour des motifs de cohérence et de protection des travailleurs (Rev. crit. DIP 2011, n° 2, pp. 438-461 obs. F. Jault-Seseke). Il en résulte une fixation juridique des travailleurs mobiles.

Dans le même sens, le Conseil d'Etat a considéré qu'un transporteur aérien est établi en France « lorsqu'il exerce de façon stable, habituelle et continue une activité de transport aérien à partir d'une base d'exploitation située sur le territoire national », ce qui rattache les navigants aériens à la loi de la base d'exploitation, leur centre effectif de travail (CE 11 juillet 2007, Sté Ryanair Ltd et Easy Jet Airlines, n° 299787, Rev. Dr. Travail, RDT, 2007, p. 571, étude S. Guedes da Costa - RTD eur. 2008, 835chron. D. Ritleng, A. Bouveresse et J.P. Kovar - P. Morvan, « Y a t il du droit français dans l'avion ? Réflexions sur les salariés low cost, de Air Afrique à Easyjet », Dr. soc. 2007, n° 2, pp. 191-196).

2) De la transparence du pavillon dans la recherche du lieu habituel de travail d'un marin.

Dans cet arrêt Voogsgeerd, la CJUE étend aux marins l'analyse retenue vis-à-vis des chauffeurs routiers dans l'arrêt Koelzsch. La Cour de cassation belge devra dire si le marin travaille habituellement à Anvers, puisqu'il y reçoit ses instructions, y embarque et y débarque. La relation de travail devrait être rattachée au port d'exploitation réelle et non au lieu administratif d'immatriculation, qui ne voit nullement la mer ici.

L'effet maritime de cette approche est de rendre le pavillon du navire transparent, ce qui se comprend dans la mesure où la libre immatriculation, même dans l'Union européenne, rend ce rattachement manipulable. Compte tenu de l'absence de lien substantiel entre l'immatriculation du navire et

son exploitation, la loi de l'Etat du pavillon, ne saurait être la seule loi commune du bord. Cette approche est conforme à l'évolution des jurisprudences italienne, française et grecque (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* - Cass. soc., 31 mars 2009, n° 08-40367, navire Ontario, Dr. soc. 2009, pp. 733-735, RDT 200910, 55, chr. P. Rémy, A. Fauernborn, F. Jault-Seseke et. M. Rönmar, *Droit Maritime Français, 2009, n° 707, pp. 835-843* n. Gw. Proutière-Maulion - CA Aix, 17^e ch., 6 septembre 2011, navire M/Y Cleopatra, DMF 2012, à paraître - 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*). Il convient de rechercher le lien substantiel qui rattache l'exploitation du navire et le travail du marin aux Etats dont les législations sociales impératives ne sauraient être contournées (O. Fotinopoulou-Basurko, *El contrato de trabajo de la gente de mar, Ed. Comares, Granada, 2008*).

Le 1^{er} mai 2010, sont entrés en vigueur 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. Ils 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). 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 cet Etat.

Selon le Règlement Rome I, le pays dans lequel le travail est habituellement accompli n'est pas réputé changer lorsque le travailleur accomplit son travail de façon temporaire dans un autre pays (Règlement 593/2008, 17 juin 2008, art. 8-2). L'art. 6-2-a de la Convention de Rome se réfère au détachement provisoire. La liberté de prestation de services trouble alors la protection des travailleurs ; le travail

temporaire notamment permet le dumping social (S. Robin-Olivier, « La mobilité internationale des salariés », Dr. soc. 2011, pp. 897-905 - Cass. soc. 18 janvier 2011, Resource Consulting Ltd, n° 09-43190, Dr. soc. 2011 obs. J.Ph. Lhernould, pp. 336-338, RCDIP 2011, n° 2, pp. 459-460 obs. F. Jault-Seseke, D 2011, 1374, obs. F. Jault-Seseke - CJCE 10 février 2011, Vicoplus, aff. C-307-09). Le détachement durable, plus que provisoire, n'est pas explicitement limité par la directive.

En matière de marine marchande, la directive 96/71 du 16 décembre 1996 relative au détachement dans le cadre d'une prestation de services ne s'applique pas (art. 1-2). Il faut se référer au Règlement n° 3577/92 du 7 décembre 1992 concernant l'application du principe de la libre circulation des services au transport maritime à l'intérieur des Etats membres (JOCE L 364, 12 décembre 1992). Ce Règlement rattache classiquement les gens de mer à la loi de l'Etat du pavillon, sous réserve des exigences des Etats membres d'accueil des services de cabotage (art. 3 et 3-1) ; il en résulte des interrogations quant à l'articulation des textes (CJCE 6 avril 2006, n° C-456/04, Agip Petroli SpA c/Capitaneria di porto di Siracusa, Rec. CJCE, I-3395 - M. Casanova, « Cabotaggio insulare occasionale e viaggi in zavorra : una postilla alla luce della sentenza della Corte di giustizia della Comunità Europea », *Il Diritto Marittimo* 2006, pp. 798-914).

Enfin la détermination de l'établissement d'embauche du salarié, critère subsidiaire, mériterait des observations complémentaires. La Cour de Justice sépare les indices conduisant à la détermination du pays à partir duquel le salarié accomplit habituellement son travail et la détermination ultime du lieu où le contrat, acte juridique abstrait, a été conclu. La Cour de cassation belge devra apprécier la situation où la société qui commande le travail à Anvers a le même directeur que l'employeur luxembourgeois, ouvrant ainsi la possibilité de co-employeurs.

Patrick CHAUMETTE