

Contrat de travail international Conflit de juridictions. Travail dans un chantier de réparation navale. Notion de lieu habituel de travail du salarié. Dernier lieu habituel de travail. Capitaine à la disposition de l'employeur pendant la durée des travaux. Clause attributive de compétence inopposable au salarié. Compétence du Conseil de prud'hommes de Cannes. Conflit de lois. Règlement n° [593/2008](#) du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008, dit « Rome I ». Arrêt Schlecker, CJUE 12 septembre 2013, aff. C-64/12. Loi avec laquelle le contrat a les liens les plus étroits (non). Travail effectué en France. Droit français plus favorable au salarié que le droit anglais (seychellois). Absence d'affiliation à l'ENIM par l'employeur. Obligation contractuelle du marin de prendre en charge sa protection sociale. Travail dissimulé (oui). Absence de déclaration préalable à l'embauche. Absence de bulletins de paye. Travail dissimulé (non). Absence d'élément intentionnel. Licenciement sans cause réelle et sérieuse. Indemnité compensatrice de préavis. Indemnité de licenciement. Dommages et intérêts.

COUR D'APPEL D'AIX-EN-PROVENCE, Ch. 4-5, 5 JUIN 2025

ARRÊT SUR RENVOI DE CASSATION

Rôle N° RG 24/10806 – N° Portalis DBVB-V-B7I-BNT4S

[T] [E] c/ Société LE KIR LIMITED

ARRÊT

Contradictoire,

FAITS ET PROCEDURE

Suivant contrat d'engagement maritime en date du 19 mars 2016, conclu à [Localité 9] (Seychelles), la société LE KIR LIMITED (la société), immatriculée aux Seychelles, propriétaire d'un navire de commerce dénommé 'Motor Yacht Le Kir royal', a engagé M. [E] (le salarié) en qualité de capitaine technicien de navire à bord de ce navire à compter du 1er avril 2016, pour une durée indéterminée, moyennant une rémunération mensuelle de 4 500€.

Le préambule du contrat a prévu pour son exécution l'application de la loi des Seychelles et la compétence du tribunal de Mahé (Seychelles).

Par courrier du 12 mai 2017 établi par son avocat, le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail en reprochant essentiellement à son employeur un travail dissimulé en ce qu'il s'est abstenu de l'affilier et de le déclarer aux administrations françaises, alors qu'il exécute un travail exclusivement en France.

Par décision rendue le 30 mai 2017, le juge de l'exécution du tribunal judiciaire de Draguignan, faisant droit à la demande du salarié, a ordonné la saisie conservatoire du navire 'Motor Yacht Le Kir royal' pour la garantie de ses créances, et a mis à la charge de la société une consignation d'un montant de 97 584€.

Par acte d'huissier en date du 13 juillet 2017, la Société KIR Limited a assigné Monsieur [T] [E] devant le Juge de l'Exécution du Tribunal de Grande Instance de Draguignan aux fins de voir ordonner la mainlevée de la saisie-conservatoire du navire LE KIR ROYAL.

Par jugement en date du 10 octobre 2017, la Société LE KIR LIMITED a été déboutée de sa réclamation et condamnée à l'article [700](#) du Code de Procédure Civile à hauteur de 2.000 €.

Sollicitant en vertu du droit français diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail, c'est dans ces conditions que M [E] a saisi le conseil de prud'hommes de Cannes qui, par jugement en date du 8 octobre 2019, statuant en formation de départage a :

— jugé, sur l'exception d'incompétence soulevée par la société, que le conseil de prud'hommes de Cannes est compétent pour connaître du litige,

— jugé que les dispositions impératives du droit français sont applicables,

— condamné la société au paiement des sommes suivantes :

* 9 000€ au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et 900€ au titre des congés payés afférents,

* 1 080€ au titre de l'indemnité de licenciement,

* 18 000€ à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

* 2 000€ au titre de l'article [700](#) du code de procédure civile,

- ordonné à la société de remettre au salarié les bulletins de salaire, le certificat de travail et l'attestation Pôle Emploi dans un délai de deux mois,
- rejeté les autres demandes,
- ordonné l'exécution provisoire,
- condamné la société aux dépens.

Par déclaration du 6 octobre 2019, la société LE KIR LIMITED a interjeté appel de cette décision.

Par arrêt en date du 26 janvier 2023, la cour d'appel d'Aix-en-Provence a :

Confirmé le jugement déféré en ce qu'il a rejeté les demandes de la société Le Kir Limited au titre :

- des dommages et intérêts pour procédure abusive,
- de la transmission du dossier au procureur de la République,

Infirmé le jugement déféré en toutes ses autres dispositions,

Statuant sur les chefs infirmés et y ajoutant,

Dit que le conseil de prud'hommes de Cannes n'est pas compétent pour statuer sur le litige,

Renvoyé les parties à mieux se pourvoir,

Déclaré la société irrecevable en ses demandes au titre du préavis de démission et à titre de dommages et intérêts pour brusque rupture du contrat de travail,

Dit n'y avoir lieu à application de l'article [700](#) du code de procédure civile pour les frais de première instance et d'appel,

Condamné M. [E] aux dépens de première instance et d'appel.

Sur pourvoi de Monsieur [E], la Cour de Cassation, par arrêt en date du 12 juin 2024, a cassé l'arrêt de la Cour ' mais seulement en ce qu'il dit que le Conseil de Prud'hommes de Cannes n'est pas compétent pour statuer sur le litige', et renvoyé les parties à mieux se pourvoir, Remis, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les a renvoyés devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence autrement composée ;

Condamné la société Le Kir Limited aux dépens ;

En application de l'article [700](#) du code de procédure civile, rejeté la demande formée par la société Le Kir Limited et l'a condamnée à payer à M. [E] la somme de 3 000 euros.

Monsieur [E] a notifié par RPVA, le 30 août 2024, une déclaration de saisine après cassation.

Un avis de fixation de l'affaire à bref délai pour l'audience du 1er avril 2025 a été notifié aux parties.

PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Dans ses dernières écritures notifiées par RPVA le 19 décembre 2024, la société appelante demande de :

Recevoir la concluante en son appel comme régulier en la forme et justifié au fond ;

Confirmer le jugement entrepris en ce qu'il débouté Monsieur [T] [E] de sa demande au titre du travail dissimulé, d'indemnité compensatrice de congés payés ;

Infirmer le jugement du Conseil de prud'hommes de Cannes du 8 octobre 2019 en ce qu'il a :

— jugé que le conseil de prud'hommes de Cannes est compétent pour connaître de la rupture du contrat de travail de M. [T] [E],

— jugé que M. [T] [E] est bien fondé à invoquer le bénéfice des dispositions impératives du code du travail français ;

— condamné la société LE KIR [E] LIMITED à payer à Monsieur [T] [E] les sommes suivantes :

o 9.000 euros au titre compensatrice de préavis outre 900 € au titre des congés payés y afférents,

o 1.080 € au titre de l'indemnité de licenciement,

o 18.000 € à titre de dommages et intérêts pour lic. enciemment sans cause réelle et sérieuse;

— dit que les créances de nature salariale portent intérêts au taux légal à compter de la date

de réception de la convocation de l'employeur devant le bureau de conciliation du Conseil de prud'hommes et que les créances de nature indemnitaire portent intérêts au taux légal à compter du présent jugement ;

— ordonné à la société LE KIR LIMITED de remettre à M. [T] [E] les bulletins de paie correspondant à la période d'embauche, un certificat de travail ainsi qu'une attestation Pôle Emploi conformes au présent jugement, ce, dans le délai de deux mois suivant son prononcé,

— condamné la société LE KIR LIMITED aux dépens et à payer à M. [T] [E] la somme de 2.000 euros au titre de l'article [700](#) du code de procédure civile,
— ordonné l'exécution provisoire de la décision,
— rejeté l'ensemble des demandes de la société LE KIR LIMITED.

Statuant à nouveau :

A titre principal, in limine litis,

o Entendre la Cour se déclarer incomptent au profit du Tribunal de Mahé ;

A titre subsidiaire, in limine litis,

o Entendre la Cour de dire et juger que le droit Seychellois est applicable à la relation contractuelle et donc débouter ipso facto le demandeur de ses réclamations ;

A titre infiniment subsidiaire,

o Dire et juger que la Société LE KIR ROYAL a parfaitement respecté ses obligations sociales et fiscales s'agissant de l'embauche et de l'exécution du contrat de travail de Monsieur [E] ;

En conséquence,

o Dire et juger que la prise d'acte de rupture du contrat de travail de Monsieur [E] doit s'analyser en une démission ;

En conséquence,

o Débouter Monsieur [E] de l'ensemble de ses demandes, fins et prétentions ;

A titre reconventionnel,

o Condamner Monsieur [E] à payer et à porter à la Société LE KIR ROYAL, les sommes suivantes :

o 5.000 € à titre de dommages et intérêts pour procédure abusive ;

o 15.000 € à titre de dommages et intérêts pour brusque rupture du contrat de travail ;

o 11.690 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;

o 10.000 € au titre de l'article [700](#) du Code de Procédure Civile.

Condamner Monsieur [E] aux entiers dépens ceux d'appel distraits au profit de la SELARL [VINCENT ARNAUD](#), sous affirmation d'en avoir fait l'avance.

Dans ses dernières écritures notifiées par RPVA le, Monsieur [E], demande de:

Confirmer la décision rendue par le Juge Départiteur de Cannes en date du 8 octobre 2019

en ce qu'il a:

Dit et jugé le conseil de prud'hommes de Cannes compétent,

Dit et jugé le droit français applicable,

condamné la société LE KIR à payer à Monsieur [E] les sommes suivantes :

o Indemnité compensatrice de préavis : 9.000 € outre celle de 900 € au titre des congés payés y afférents,

o dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse : 18.000 €,

o indemnité de licenciement : 1.080 €,

o article [700](#) du code de procédure civile : 2.000 €,

ordonné à la société LE KIR de remettre à Monsieur [E] Les bulletins de salaire correspondants à la période d'embauche, Un certificat de travail ainsi qu'une attestation destinée à Pôle-emploi conforme au présent jugement.

Le Réformer sur le quantum

Statuant à nouveau,

Condamner la société LE KIR à verser à Monsieur [E] les sommes suivantes :

o Indemnité compensatrice de préavis : 11.690 € outre celle de 1.169 € au titre des congés payés y afférents,

o dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse : 35.070 €,

o indemnité de licenciement : 5.845 € /5 x 1,2 = 1.402 €,

o congés payés : 8.183 €,

Le réformer pour le surplus en ce qu'il a rejeté les autres demandes de Monsieur [E],

Statuant à nouveau,

Condamner la société LE KIR à verser à Monsieur [E] les sommes de

-35.070 € au titre de l'indemnité forfaitaire de travail dissimulé,

— 30.000 € en réparation de son préjudice distinct,

— au paiement des charges et cotisations sociales afférentes à l'emploi salarié du demandeur depuis l'embauche, auprès des caisses compétentes,

— à lui remettre :

- o Un certificat de travail,
- o Une attestation destinée à Pôle-emploi,
- o Les bulletins de salaire depuis l'embauche,

Dire et juger que ces condamnations seront assorties d'une astreinte comminatoire de 500 € par jour de retard qui commencera à courir dans le délai d'un mois à compter de la notification du jugement à intervenir.

Dire et juger que la Cour se réservera le droit de la liquider,

Ordonner la transmission au Procureur de la République de la décision à intervenir,

Condamner la société LE KIR au paiement d'une somme de 10.000 € en application des dispositions de l'article [700](#) du Code de Procédure Civile ainsi qu'aux entiers dépens, ceux d'appel distraits au profit de Maître [Romain CHERFILS](#), membre de la SELARL LX AIX-EN PROVENCE, avocats associés aux offres de droit.

Pour plus ample exposé des faits, de la procédure et des moyens des parties, la cour se réfère à la décision entreprise et conformément à l'article [455](#) du code de procédure civile aux dernières écritures des parties.

MOTIVATION

sur la recevabilité de l'appel

Aucun des éléments soumis à l'appréciation de la cour ne permet de critiquer la recevabilité de l'appel par ailleurs non contestée. Il sera donc déclaré recevable.

Sur l'étendue de la saisine de la cour

L'article [954](#) alinéa 3 du code de procédure civile dispose que la cour ne statue que sur les prétentions énoncées au dispositif et n'examine les moyens au soutien de ces prétentions que s'ils sont invoqués dans la discussion. Il en résulte que la cour n'a pas à répondre aux moyens qui ne sont pas soulevés dans la partie discussion des écritures des parties.

La cour ne statue pas sur les demandes de juger, dire et juger et constater qui ne sont pas des prétentions au sens des articles [4](#) et [954](#) du code de procédure civile, mais des moyens.

Sur la compétence du conseil de prud'hommes de Cannes

L'arrêt de la cour d'appel de céans, qui a dit que le conseil de prud'hommes de Cannes n'est pas compétent pour statuer sur le litige, a été cassé par la cour de cassation au motifs suivants :

'vu l'article [21](#) du règlement (UE) n° 1215/2012 du 12 décembre 2012 du Parlement européen et du Conseil concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale :

5. Selon ce texte, un employeur qui n'est pas domicilié sur le territoire français, peut être attrait, en France, i) devant la juridiction du lieu où ou à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail ou devant la juridiction du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail ou ii) lorsque le travailleur n'accomplit pas ou n'a pas accompli habituellement son travail dans un même pays, devant la juridiction du lieu où se trouve ou se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur.

6. La notion de « lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail », consacrée à l'article [19](#), point 2, sous a), du règlement (CE) n° 44/2001 du Conseil du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, qui correspond à l'article [21](#), paragraphe 1, sous b), i), du règlement n° 1215/2012, doit être interprétée comme visant le lieu où, ou à partir duquel, le travailleur s'acquitte de fait de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur (CJUE, arrêt du 25 février 2021, Markt 24, C-804/19, point 40).

7. Pour dire que le conseil de prud'hommes de Cannes n'est pas compétent pour statuer sur le litige et renvoyer les parties à mieux se pourvoir, l'arrêt relève que le salarié a pris en charge le navire « Motor Yacht Le Kir royal » arrivé à Gênes le 15 avril 2016, que le navire a été hébergé et a fait l'objet de réparations au chantier naval [7] du 2 mai 2016 au 29 mai 2017.11 constate qu'il ressort de deux attestations produites par l'employeur que le navire a fait l'objet de réparations prévues pour une durée de quatre mois à partir de la fin du mois de mars 2016, lesquelles se sont toutefois prolongées jusqu'au mois d'avril 2017. Il énonce qu'il résulte de l'ensemble de ces éléments que durant l'exécution du contrat de travail, le navire a été affecté dans un chantier de réparation situé dans les eaux françaises.

8. L'arrêt retient que, pour autant, cette circonstance ne permet pas d'établir que la société, qui n'est pas domiciliée en France, posséderait une succursale, une agence ou tout autre établissement en France et qu'elle serait donc considérée, pour la résolution du présent litige, comme ayant son domicile en France. Il en conclut que le litige ne relève pas de la compétence du conseil de prud'hommes de Cannes mais de celle du tribunal de Mahé.

9. En se déterminant ainsi, sans rechercher le dernier lieu où le salarié s'était acquitté de fait de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision.'

La société appelante fait valoir sur la compétence :

— que le contrat a été conclu aux Seychelles le 16 mars 2016 avec effet au 1er avril 2016.

— que les juridictions françaises n'ont donc pas vocation à connaître du litige né de l'exécution ou de la rupture de ce contrat, et ce, pour les raisons suivantes :

1. Le lieu d'engagement du contrat comme le lieu d'implantation de l'employeur est situé au Seychelles, et plus précisément à [Localité 9].

2. Le contrat a été exécuté à bord du navire lequel constitue du fait du pavillon, le territoire seychellois.

3. Le navire a été en réparation du 2 mai 2016 au 29 mai 2017, comme l'indique l'attestation de réparation. Or, la Cour d'Appel d'Aix-en-Provence, le 8 janvier 2016, a précisé qu'un chantier de réparation navale ne pouvait en aucun cas constituer un rattachement juridique permettant de déterminer la juridiction compétente dans les litiges entre marins et employeur.

4. Le navire LE KIR ROYAL réalise son activité aux Seychelles, étant précisé que le Port d'exploitation du navire est situé au [10] à [Localité 9] aux Seychelles, lieu d'implantation de l'employeur et lieu de départ de toutes les croisières réalisées par le Kir Royal avant son arrivée en France pour réparation,

5. le contrat librement signé et paraphé par Monsieur [E] prévoit la compétence

des Tribunaux de Mahé (Seychelles) en cas de litige relatif au contrat d'engagement maritime.

6. Ledit contrat de travail a, au surplus, été intégralement appliqué par Monsieur [E] qui a, sans protestation, ni réserve, fait application du droit Seychellois, en s'assurant notamment auprès de L'ENIM.

7. le contrat d'engagement maritime est régi par la loi choisie par les parties, c'est-à-dire la loi dite d'autonomie.

— que dès lors que l'employeur ne dispose d'aucun établissement situé sur un état de membre de l'union européenne, il est parfaitement faux de faire application des articles 20 et 23 du règlement n° 1215/2015 comme l'a fait le premier juge.

Le salarié réplique:

— que la saisie conservatoire du M/Y KIR ROYAL ayant été pratiquée en France à [Localité 6], et Monsieur [E], ayant sa résidence habituelle en France à [Localité 5], les tribunaux français étaient parfaitement compétents pour connaître de ce litige.

— qu'en vertu des dispositions du code du travail français, le conseil de prud'hommes compétent peut être celui du lieu où le travail a été accompli.

— que Monsieur [T] [E] a travaillé 14 mois dans le ressort du conseil de prud'hommes de Cannes, qui était donc parfaitement compétent pour connaître de ce litige en application de l'article 7 de la convention de Bruxelles du 10 mai 1952.

— que la compétence internationale des juridictions se détermine par application de l'article 21 RÈGLEMENT (UE) No 1215/2012 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 12 décembre 2012 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale dit « Bruxelles I bis », applicable aux actions intentées à compter du 10 janvier 2015,

— que l'article 21 du dit règlement offre des options de compétence au salarié et lui permet entre autres de saisir i) la juridiction du lieu où ou à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail ou devant la juridiction du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail;

— que seule compte le lieu de situation réelle du navire au cours de l'exécution du contrat de travail.

- qu'à défaut de pouvoir déterminer le lieu où, ou à partir duquel, le travailleur accomplit habituellement son travail, le juge français doit, en tout état de cause, retenir la compétence de la juridiction du dernier lieu où le travailleur a accompli habituellement son travail.
- qu'en l'espèce, le contrat de travail a été intégralement exécuté en France,
- qu'il n'existe strictement aucun lien de rattachement avec les Seychelles, si ce n'est la nationalité de la société armatrice et le pavillon du navire qui sont des critères inopérants, peu important également la nationalité du pavillon du navire.
- que la clause attributive de compétence, qui n'est pas postérieure à la naissance du différend, ou ne permet pas au travailleur de saisir d'autres tribunaux déterminés en application des articles [19](#) et [20](#) du Règlement Bruxelles I bis, lui est inopposable.

XXX

La section 5 intitulée 'Compétence en matière de contrats individuels de travail' du règlement (UE) n° [1215/2012](#) du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2012 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale dispose :

'Article 20

1. En matière de contrats individuels de travail, la compétence est déterminée par la présente section, sans préjudice de l'article 6, de l'article 7, point 5), et, dans le cas d'une action intentée à l'encontre d'un employeur, de l'article 8, point 1).
2. Lorsqu'un travailleur conclut un contrat individuel de travail avec un employeur qui n'est pas domicilié dans un Etat membre mais possède une succursale, une agence ou tout autre établissement dans un Etat membre, l'employeur est considéré, pour les contestations relatives à leur exploitation, comme ayant son domicile dans cet Etat membre.

Article 21

1. Un employeur domicilié sur le territoire d'un Etat membre peut être attrait
 - a) devant les juridictions de l'Etat membre où il a son domicile ; ou
 - b) dans un autre Etat membre:
 - i) devant la juridiction du lieu où ou à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail ou devant la juridiction du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail ; ou
 - ii) lorsque le travailleur n'a pas accompli habituellement son travail dans un même pays, devant la juridiction du lieu où se trouve où se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur.
2. Un employeur qui n'est pas domicilié sur le territoire d'un Etat membre peut être attrait devant les juridictions d'un Etat membre conformément au paragraphe 1, point b).

(..)

Article 23

'Il ne peut être dérogé aux dispositions de la présente section que par des conventions :

- 1) postérieures à la naissance du différend ; ou
- 2) qui permettent au travailleur de saisir d'autres juridictions que celles indiquées à la présente section.'

La notion de « lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail », consacrée à l'article [19](#), point 2, sous a), du règlement (CE) n° 44/2001 du Conseil du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, qui correspond à l'article [21](#), paragraphe 1, sous b), i), du règlement n° 1215/2012, doit être interprétée comme visant le lieu où, ou à partir duquel, le travailleur s'acquitte de fait de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur (CJUE, arrêt du 25 février 2021, Markt 24, C-804/19, point 40).

Il revient donc à la cour de rechercher le dernier lieu où le salarié s'est acquitté de fait de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur, qui correspond au lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail selon la jurisprudence.

En revanche, contrairement à ce que fait valoir l'employeur, ni le lieu de conclusion du contrat, le lieu d'implantation de l'employeur, ni le fait que le navire batte pavillon Seychellois, ni encore le fait que l'employeur ne disposerait comme il l'affirme d'aucun établissement situé sur un état de membre de l'union européenne ne sont des critères pertinents à ce titre.

Aux termes de son contrat d'engagement maritime conclu avec la société le KIR, armateur du navire au commerce LE KIR ROYAL, fait à Mahé le 19 mars 2016, M. [E] a été engagé en qualité de capitaine technicien, étant précisé par son contrat qu'il dispose des diplômes nécessaires à sa mission en sus d'une connaissance de la navigation.

Ce contrat de travail, ayant été conclu à durée indéterminée, tant qu'il n'était pas rompu, s'exécutait donc, étant rappelé que l'une des principales obligations d'un salarié est de se tenir à disposition de son employeur pour effectuer son travail.

Il est constant que le salarié a pris en charge le navire « Motor Yacht Le Kir royal » arrivé à [Localité 8] le 15 avril 2016, que le navire a été amarré d'abord à [Localité 6], puis a fait l'objet de réparations au chantier naval [7] du 2 mai 2016 au 29 mai 2017. Il ressort en outre de deux attestations produites par l'employeur que le navire a fait l'objet de réparations prévues initialement pour une durée de quatre mois à partir de la fin du mois de mars 2016, lesquelles se sont toutefois prolongées jusqu'au mois d'avril 2017. Il résulte de l'ensemble de ces éléments que, durant l'exécution du contrat de travail, le navire a été affecté dans un chantier de réparation situé dans les eaux territoriales françaises et en France.

Le salarié affirme en substance que le navire LE KIR ROYAL, a bord duquel il a embarqué en qualité de capitaine, a essentiellement navigué dans les eaux Françaises, sans pour autant en apporter la preuve.

Pour autant, le navire en cause, confié à M. [E], a bien navigué dans les eaux Françaises, la société LE KIR LIMITED reconnaissant à cet égard qu'il a au moins navigué pour se rendre du port du bateau cargo, qui l'aurait directement acheminé en France, au chantier de réparation [7], via les marines de [Localité 6] (page 11) pour le vider pour le chantier.

Ainsi, en prenant en charge le navire KIR ROYAL, puis en le faisant naviguer jusqu'au port de [Localité 6], puis ensuite au chantier naval [7] situé à [Localité 4], où ledit navire s'est trouvé en réparation, le salarié a bien exécuté sa prestation de capitaine prévue à son contrat de travail, en dernier lieu en France et précisément dans le ressort du conseil de [Localité 4].

Par la suite, quand bien même le navire dont s'agit a été immobilisé au chantier naval [7], le temps des travaux, il n'en demeure pas moins que M. [E] est resté à disposition de son employeur et lié à celui-ci par son contrat de travail tant que celui-ci n'était pas rompu, soit pendant près de 14 mois, de mars 2016 à mai 2017, date de sa prise d'acte.

Il en résulte que le salarié, lié par un contrat à durée indéterminée, a accompli, de fait, l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur et, notamment, se tenait à disposition de la société LE KIR LIMITED, pour effectuer la prestation prévue à son contrat de travail, quand bien même cet employeur n'est pas domicilié en France, en attendant que le navire soit réparé et puisse à nouveau naviguer.

Il sera donc retenu, sans qu'il y ait lieu de répondre aux autres arguments des parties, que le lieu habituel du travail du salarié, au sens des dispositions susvisées, avant qu'il prenne acte de la rupture de son contrat, et où il s'est acquitté en dernier lieu, de fait, de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur, dont celle de se tenir à disposition, se trouvait dans le ressort de la juridiction où sont situés les chantiers navals [7], soit à [Localité 4].

Il n'y a donc pas lieu de répondre au moyen de la compétence des juridictions françaises tiré de la saisie conservatoire du navire en France.

S'agissant de la clause attributive de compétence, il ressort des dispositions susvisées que seule une convention postérieure à la naissance du différend ou permettant au travailleur de saisir d'autres juridictions que celles indiquées à la présente section est opposable au salarié.

En l'espèce, la clause attributive de compétence prévue au contrat d'engagement maritime liant les parties prévoit que la compétence des tribunaux de Mahé (Seychelles) est retenue.

D'une part cette clause insérée dans le contrat de travail de M. [E] n'est, par définition, pas postérieure à la naissance du différend dont la juridiction prud'homale a été saisie.

D'autres part, elle ne permet pas au salarié de saisir d'autres juridictions que celles prévues à l'article 21 2) des dispositions susvisées dans la mesure où, du fait de la rédaction de cette clause, le salarié n'a pas la faculté de saisir d'autres juridictions que celles prévues par le règlement précité, la saisine du tribunal de Mahé lui étant imposée.

Le premier juge a donc écarté à juste titre cette clause attributive de compétence.

Par ailleurs, il est constant que le conseil de prud'hommes est seul compétent pour connaître des litiges entre armateur et marin portant sur la conclusion, l'exécution ou la rupture du contrat d'engagement maritime sur un navire étranger.

M. [E] était donc parfaitement fondé à saisir le conseil des prud'hommes de Cannes.

En conséquence, c'est à bon droit que le conseil de prud'hommes de Cannes a retenu sa compétence. Le jugement entrepris sera donc confirmé de ce chef.

sur la loi applicable :

La société appelante fait valoir :

- que le contrat d'engagement maritime prévoit l'application de la législation seychelloise que l'employeur, la société LE KIR ROYAL, est immatriculé aux Seychelles et relève donc de la législation seychelloise.
- que les liens les plus étroits rattachent le contrat de travail à la législation seychelloise, l'employeur, la société LE KIR ROYAL, étant immatriculé aux Seychelles et relevant donc de la législation seychelloise, le contrat ayant été conclu à [Localité 9],
- que le contrat d'engagement maritime est régi par la loi choisie par les parties, c'est-à-dire la loi dite d'autonomie.
- que le simple fait que le chantier de réparation du navire soit situé dans les eaux territoriales françaises n'est pas de nature à faire obstacle à l'application de la loi seychelloise.
- que le navire LE KIR ROYAL est exonéré de TVA en France et son port d'exploitation est situé au [10] à [Localité 9] aux Seychelles,
- que le pouvoir de Direction du représentant de la société et qu'il exerce sur l'ensemble de ses salariés est exercé des Seychelles.
- que l'argument ou affirmation selon lequel la législation française serait plus favorable que celle seychelloise, est insuffisant et ne saurait suffire à écarter l'application de la loi seychelloise.

Le salarié soutient et réplique essentiellement :

- qu'en application de l'article 8 du règlement dit Rome 1, le droit applicable à un contrat de travail international, peu importe à cet égard ce que le contrat prévoit, est celui soit du lieu habituel d'accomplissement du travail, défini comme étant celui du port réel d'exploitation du navire et, à défaut de lieu habituel, le droit de l'Etat avec lequel la relation de travail présente les liens les plus étroits,
- que la France est le pays où Monsieur [E] a habituellement accompli son travail et en tout état de cause, que la France est le pays avec lequel la relation de travail présente les liens les plus étroits,
- que la société ne soumet aucun élément permettant la comparaison entre la loi Française et la loi des Seychelles,
- que les dispositions du droit du travail français régissant le licenciement sont plus favorables que celles de la loi anglaise, dont la loi des Seychelles s'inspire,
- que s'agissant des contrats individuels de travail, les clauses de droit applicable sont encadrées par l'article [8.1](#) du Règlement Rome I, lequel dispose expressément que la loi d'autonomie ne saurait priver le salarié des dispositions impératives plus favorables de la loi qui aurait été applicable à défaut de choix,

— que les témoignages produits par la société LE KIR sont parfaitement inefficaces pour justifier d'un rattachement plus important avec le droit seychellois ou d'ailleurs tout autre droit que le droit français qui a donc seul vocation à s'appliquer.

XXX

La Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, qui s'applique aux contrats conclus du 1er avril 1991 au 17 décembre 2009, et le règlement n° [593/2008](#) du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008, dit « Rome I », qui l'a remplacée, qui s'applique aux contrats conclus à compter du 17 décembre 2009, s'imposent au juge français, qui doit dès lors en faire application en cas de conflit de lois porté devant lui.

L'article [3](#) (liberté de choix) du Règlement (CE) n °593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (dit Règlement Rome I) prévoit que :

'1. Le contrat est régi par la loi choisie par les parties. Le choix est exprès ou résulte de façon certaine des dispositions du contrat ou des circonstances de la cause. Par ce choix, les parties peuvent désigner la loi applicable à la totalité ou à une partie seulement de leur contrat.

2. Les parties peuvent convenir, à tout moment, de faire régir le contrat par une loi autre que celle qui le régissait auparavant soit en vertu d'un choix antérieur selon le présent article, soit en vertu d'autres dispositions du présent règlement. Toute modification quant à la détermination de la loi applicable, intervenue postérieurement à la conclusion du contrat, n'affecte pas la validité formelle du contrat au sens de l'article [11](#) et ne porte pas atteinte aux droits des tiers.

3. Lorsque tous les autres éléments de la situation sont localisés, au moment de ce choix, dans un pays autre que celui dont la loi est choisie, le choix des parties ne porte pas atteinte à l'application des dispositions auxquelles la loi de cet autre pays ne permet pas de déroger par accord.

4. Lorsque tous les autres éléments de la situation sont localisés, au moment de ce choix, dans un ou plusieurs États membres, le choix par les parties d'une autre loi applicable que celle d'un État membre ne porte pas atteinte, le cas échéant, à l'application des dispositions du droit communautaire auxquelles il n'est pas permis de déroger par accord, et telles que mises en œuvre par l'État membre du for.

5. L'existence et la validité du consentement des parties quant au choix de la loi applicable sont régies par les dispositions établies aux articles 10, 11 et 13.'

L'article [8](#) du Règlement Rome I précise, pour les contrats individuels de travail, que :

'1. Le contrat individuel de travail est régi par la loi choisie par les parties conformément à l'article 3. Ce choix ne peut toutefois avoir pour résultat de 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 selon les paragraphes 2, 3 et 4 du présent article.

2. À défaut de choix exercé par les parties, le contrat individuel de travail est régi par la loi du pays dans lequel ou, à défaut, à partir duquel le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail. 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.

3. Si la loi applicable ne peut être déterminée sur la base du paragraphe 2, le contrat est régi par la loi du pays dans lequel est situé l'établissement qui a embauché le travailleur.

4. S'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat présente des liens plus étroits avec un autre pays que celui visé au paragraphe 2 ou 3, la loi de cet autre pays s'applique.'

En l'espèce, le contrat de travail à durée indéterminée de M.[E], conclu le 19 mars 2016, prévoit que' le choix de la loi Seychelloise est retenu pour l'application du présent contrat.'

Dans son arrêt du 12 septembre 2013 (CJUE, Schlecker, aff. C-64/12) la Cour de justice de l'Union européenne a jugé qu'il appartient à la juridiction de renvoi de procéder à la détermination de la loi applicable au contrat en se référant aux critères de rattachement définis à l'article 6 paragraphe 2, premier membre de phrase, de la Convention de Rome, et en particulier au critère du lieu d'accomplissement habituel du travail, visé à ce paragraphe 2, sous a), que toutefois, en vertu du dernier membre de phrase de ce même paragraphe, lorsqu'un contrat est relié de façon plus étroite à un État autre que celui de l'accomplissement habituel du travail, il convient d'écartier la loi de l'État d'accomplissement du travail et d'appliquer celle de cet autre État ; qu'à cette fin, la juridiction de renvoi doit tenir compte de l'ensemble des éléments qui caractérisent la relation de travail et apprécier celui ou ceux qui, selon elle, sont les plus significatifs, que le juge appelé à statuer sur un cas concret ne saurait

cependant automatiquement déduire que la règle énoncée à l'article 6, paragraphe 2, sous a), de la Convention de Rome doit être écartée du seul fait que, par leur nombre, les autres circonstances pertinentes, en dehors du lieu de travail effectif, désignent un autre pays ; que dans l'hypothèse où le travailleur exerce ses activités dans plus d'un État contractant, le pays dans lequel le travailleur, dans l'exécution du contrat, accomplit habituellement son travail au sens de l'article 6 est celui où, ou à partir duquel, compte-tenu de l'ensemble des éléments qui caractérisent ladite activité, le travailleur s'acquitte de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur.

Il est en outre de principe que lorsqu'un contrat est relié de façon plus étroite à un État autre que celui de l'accomplissement habituel du travail, il convient d'écartier la loi de l'État d'accomplissement du travail et d'appliquer celle de cet autre État (CJUE 12 septembre 2013, C-64/12, Anton Schlecker c/ Melitta Josefa Boedeker, point 39) et que cette interprétation ne doit pas nécessairement conduire à l'application, dans tous les cas de figure, de la loi plus favorable pour le travailleur (CJUE, Schleker, C 64-12, point 34).

Il ressort des articles [3](#) et [8](#) du règlement n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008, dit 'Rome I', applicable aux contrats conclus comme en l'espèce à compter du 17 décembre 2009, que 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 défaut, à partir duquel le travailleur, en exécution du contrat de travail, 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.

Il est de principe que la détermination du caractère plus favorable d'une loi doit résulter d'une appréciation globale des dispositions de cette loi ayant le même objet ou se rapportant à la même cause et qu'il résulte des dispositions de l'article 8 § 1 du Règlement de Rome sur la loi applicable aux obligations contractuelles que les dispositions impératives d'une loi sont celles auxquelles cette loi ne permet pas de déroger par contrat et, enfin, qu'il ne peut être dérogé par contrat aux dispositions de la loi française en matière de rupture du contrat de travail.

Il convient dès lors de rechercher quelle aurait été la loi applicable à défaut de choix des parties, et, s'il s'agit de la loi française, comme revendiqué par le salarié, de rechercher en quoi la loi des Seychelles est moins protectrice des droits de celui-ci que la loi Française, et, dans l'affirmative, de faire application des dispositions de cette dernière auxquelles il ne peut être dérogé par accord des parties.

Il ressort des développements qui précèdent relatifs à la compétence, que le dernier lieu où le salarié a accompli de manière habituelle son travail, s'entendant du dernier lieu où il s'est acquitté de fait de ses obligations essentielles à l'égard de son employeur au nombre desquelles est celle de se tenir à disposition pour effectuer son travail, était de mars 2016 à avril 2017 à [Localité 6] puis [Localité 4].

Dès lors, à défaut de désignation expresse ou implicite du droit applicable à la relation de travail, le droit français aurait eu vocation à régir la relation contractuelle conformément à l'article 8, point 2, du Règlement de Rome I.

Cependant, en application des principes précités et de l'article [8](#) paragraphe 4 du Règlement (CE) n° 593/2008, il y a lieu de rechercher si le contrat de travail était relié de façon plus étroite à un État autre que celui de l'accomplissement habituel du travail, soit la France et, si tel est le cas, il convient d'écartier la loi de l'État d'accomplissement du travail et d'appliquer celle de cet autre État.

Pour déterminer le pays avec lequel le contrat de travail présente les liens les plus étroits, en dehors des deux critères de rattachement édictés à l'article 6, paragraphe 2, de la convention de Rome (devenus l'article 8§ 2 et § 3 du Règlement de Rome 1), il convient de tenir compte de l'ensemble des éléments

qui caractérisent la relation de travail et apprécier celui ou ceux qui sont les plus significatifs, que parmi les éléments significatifs de rattachement, il convient de prendre notamment en compte le pays où le salarié s'acquitte des impôts et des taxes afférents aux revenus de son activité, celui dans lequel il est affilié à la sécurité sociale et aux divers régimes de retraite, d'assurance maladie et d'invalidité ainsi que de tenir compte de l'ensemble des circonstances de l'affaire, telles que, notamment, les paramètres liés à la fixation du salaire ou des autres conditions de travail (CJUE, [U], C64-12, points 40 et 41).

La société produit un certificat d'assurance, non traduit de l'anglais, dont ressort cependant que le KIR ROYAL est assuré pour la navigation en Europe, dont la France fait donc partie, et en Méditerranée.

Par ailleurs, il est constant et ressort d'une attestation de M. [E] que le navire LE KIR ROYAL est exonéré de TVA en France sur les services et marchandises fournis aux navires enregistrés au commerce puisque 70% de ses trajets sont effectués en dehors des eaux territoriales françaises. Il en ressort que 30% des trajets du dit bateau pouvaient être effectués eaux territoriales françaises, le reste en Méditerranée.

Le salarié fait également état des pièces suivantes de son adversaire :

- pièce n°7 : réponse des Douanes françaises à la demande du représentant de la société LE KIR Ltd : « ce navire sera affecté aux besoins d'une activité commerciale dans les eaux de l'Union européenne de manière régulière »
- pièce n°8 : déclaration par la société LE KIR LTD d'une activité commerciale au [Adresse 3] [Adresse 3], dont il n'est pas contesté qu'il s'agit de l'adresse de l'expert-comptable de la société LE KIR LTD,
- pièce n°9 : 'attestation d'activité commerciale', établie en français et déclarant sa conformité au code général des impôts français,
- pièce n°22 : 'auto-certification de résidence fiscale' remplie par M. [X] à la demande de la Société Marseillaise de Crédit, dont ressort que celui-ci dispose donc de comptes bancaires français.

Au vu de ces éléments, les seules circonstances que la société LE KIR ROYAL ait immatriculée aux Seychelles et relève donc de la législation seychelloise, que le contrat d'engagement maritime a été conclu à [Localité 9], en l'absence de tout autre élément, alors que le compte bancaire du salarié était domicilié en France, que son salaire était réglé en France, ce qui n'est pas utilement discuté, et qu'en outre le navire dont s'agit est resté immobilisé en France plus d'un an, ne permettent pas suffisamment de retenir que le contrat de travail est relié de façon plus étroite aux Seychelles qu'à la France, lieu de l'accomplissement habituel du travail du salarié.

Dès lors, à défaut de désignation expresse ou implicite du droit applicable à la relation de travail, le droit français a effectivement vocation à régir les relations contractuelle, conformément à l'article 8, point 2 du Règlement Rome I.

Comme relevé par le premier juge, dont la cour adopte la motivation sur ce point, si les parties ne produisent aucun élément permettant de comparer les droits Seychellois et Français, chacune d'elle soutenant que cela ne lui incombe pas, il n'est pas sérieusement discuté que le droit Seychellois est issu et s'inspire du droit Anglais.

La cour n'entend pas rouvrir les débats pour ordonner la production du droit Seychellois en matière de rupture du contrat. Il convient donc de se référer au droit Anglais.

L'appelant produit à cet égard un certain nombre de jurisprudences, dont celle citée par le premier juge, à laquelle la cour se réfère, dont ressort qu'en matière de licenciement ou de rupture du contrat, qui est l'objet essentiel du présent litige dont découlent les différentes demandes des parties, le droit Français est plus favorable que l'Anglais.

De même, le premier juge retient à juste titre, par une motivation que la cour adopte, qu'il ressort de la lecture du contrat de travail en cause, dont il n'est pas contesté qu'il applique la loi des Seychelles d'inspiration de la loi Anglaise, que la loi des Seychelles choisie par les parties est moins favorable que la loi Française.

Dès lors, le jugement déféré est confirmé en ce qu'il dit la loi Française, plus favorable pour le salarié, applicable.

Sur les demandes liées à la rupture du contrat de travail

sur la prise d'acte :

Il résulte de la combinaison des articles [L.1231-1](#), [L.1237-2](#) et [L.1235-1](#) du code du travail que la prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail.

En cas de prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié, cette rupture produit, soit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission.

La prise d'acte de la rupture du contrat de travail par un salarié en raison de faits qu'il reproche à l'employeur entraîne la cessation immédiate du contrat de travail.

Il appartient au salarié d'établir les faits qu'il allègue à l'encontre de l'employeur à l'appui de sa prise d'acte.

La prise d'acte ne fixe pas les termes du litige et le juge doit examiner tous les manquements invoqués par le salarié, y compris ceux qui ne figurent pas dans l'écrit de prise d'acte.

En l'espèce, M. [T] [E] invoque dans sa lettre de prise d'acte et ses écritures l'absence de toute affiliation à la caisse française de sécurité sociale des marins (Enim) et de tout paiement de cotisations sociales, l'absence de déclaration préalable à l'embauche, ainsi que le défaut de remise des bulletins de paie, caractérisant en outre le travail dissimulé.

XXX

Aux termes de l'article [L. 8221-5](#) du code du travail, est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur :

1° soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ;

2° soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 3243-2, relatif à la délivrance d'un bulletin de paie, ou de mentionner sur ce dernier un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre 1er de la troisième partie ;

3° Soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales.

En vertu de l'article [L. 8223-1](#) du code du travail, le salarié auquel l'employeur a recours dans les conditions de l'article [L. 8221-3](#) ou en commettant les faits prévus à l'article [L. 8221-5](#), a droit, en cas de rupture de la relation de travail, à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire.

>sur le défaut d'affiliation de M. [T] [E] à la caisse de sécurité sociale compétente pour les marins :

La société appelante, qui approuve le premier juge d'avoir rejeté ce grief allégué par le salarié, objecte :
— l'impossibilité d'affilier Monsieur [E] à un régime de sécurité sociale français, la protection sociale des gens de mer étant traditionnellement rattachée à la loi de l'Etat du pavillon en l'espèce seychellois,
— qu'il était impossible d'affilier le salarié à l'ENIM (Etablissement public administratif gérant le régime spécial de sécurité sociale des marins à la pêche, la conchyliculture, la plaisance professionnelle et au commerce) le personnel marin embarqué sur un navire battant pavillon à l'étranger et résidant en France, et qu'elle n'était nullement tenu de le faire avant le 1er juillet 2017 ainsi qu'il résulte des dispositions applicables (Loi n°2013-619 du 16 juillet 2013 – art. [31](#) et Décret n°2017-03 7 du 9 mars 2017),

- que le contrat d'engagement maritime de Monsieur [E] qu'il a signé sans aucune réserve prévoyait également qu'« il appartient à Mr [E] de prendre à sa charge, dans les organismes de son choix, les assurances maladie/accident et retraite », ce qu'a fait Monsieur [E] auprès de l'ENIM,
- que le premier juge a justement décidé qu'elle n'avait nullement intentionnellement refusé de déclarer M. [E] à la caisse de sécurité sociale pour les marins.

Le salarié rétorque :

- que selon un courrier de l'ENIM, en sa qualité d'employeur, la société « LE KIR LIMITED » disposait d'une obligation légale d'affilier Monsieur [E] [T] à l'Enim pour la période du 1er janvier 2017 au 12 mai 2017, et de s'acquitter des cotisations sociales y afférentes et ce, conformément à l'article L. 5551-1 du code des transports,
- qu'il est interdit en France de travailler sans couverture sociale,
- que la cour de céans a déjà jugé que l'absence de toute affiliation et de tout paiement de cotisations sociales pendant plusieurs années caractérise l'intention de l'employeur de dissimuler l'emploi du salarié,
- que la société LE KIR Ltd a passé outre intentionnellement sa prétendue impossibilité d'affilier M. [E] et a tout de même décidé de faire travailler Monsieur [E] ce qui vient parfaitement caractériser l'élément intentionnel du travail dissimulé,
- que la société a mis en place un montage en vue d'échapper à ses obligations afférentes à sa qualité d'employeur et ne peut s'en prévaloir en raison de la règle '*nemo auditur*',
- que les agissements de la société visant à échapper à toutes charges ne lui ont pas permis de bénéficier d'une couverture sociale pour lui-même ainsi que pour ses ayants-droit, de cotiser à un quelconque régime de retraite et de valider ses diplômes maritimes.

XXX

Il est constant qu'en droit français, le régime social obligatoire des marins est assuré par l'Enim (Etablissement public administratif gérant le régime spécial de sécurité sociale des marins à la pêche, la conchyliculture, la plaisance professionnelle et au commerce, ainsi que les contributions et les cotisations des employeurs et des salariés).

Le premier juge a retenu en substance, par une motivation à laquelle la cour se réfère, qu'en l'état de la législation en vigueur lors de la conclusion du contrat de travail, il n'était pas possible d'affilier à l'ENIM le salarié embarqué sur un navire battant pavillon étranger et que le décret d'application de la loi n° 2013-619 du 16 juillet 2013, prévoyant la possibilité d'affilier à certaines conditions les gens de mer embarqués sur un navire battant pavillon étranger, n'a été publié que le 9 mars 2017, pour prévoir une application de ces dispositions à compter du 1er juillet 2017, de sorte que, jusqu'au 1er juillet 2017, comme l'a rappelé l'ENIM dans un mail adressé le 23 juin 2017 au successeur de M. [T] [E], l'affiliation de ce dernier à l'ENIM n'était pas possible.

Comme le fait valoir l'employeur, le contrat d'engagement maritime de Monsieur [E], que le salarié a certes signé sans aucune réserve, prévoyait également qu'« il appartient à Mr [E] de prendre à sa charge, dans les organismes de son choix, les assurances maladie/accident et retraite ».

Par ailleurs, il ressort d'un courriel en date du 8 septembre 2017 de l'ENIM interrogée sur ce point par l'employeur, que de M. [E], comme le prévoyait son contrat de travail, s'est affilié de manière individuelle auprès de l'ENIM à une assurance maladie/accident et retraite, a bien bénéficié d'une couverture sociale et a même bénéficié de remboursement de soins de santé au cours de la relation contractuelle.

Pour autant, il est constant et non contesté par l'appelante qu'en France l'affiliation par un employeur d'un salarié à un régime de sécurité sociale déterminé par la loi et donc pour les marins, l'ENIM, et le paiement des cotisations sociales afférentes, est obligatoire.

Par conséquent le contrat d'engagement maritime, en ce qu'il mettait à la charge de M. [E] l'obligation de s'affilier à un régime d'assurance sociale, contrevient à la loi Française applicable et il incombaît à l'employeur de procéder à l'affiliation du salarié à l'ENIM, dès lors que ce dernier était amené à travailler en France ou naviguer dans les eaux territoriales Françaises, ce quand bien même à réception de son contrat l'intéressé n'a émis aucune réserve.

De même, il est constant que l'employeur n'a pas cotisé à un régime de sécurité sociale obligatoire, dès lors que le salarié s'est affilié individuellement à l'ENIM. Par ailleurs, il n'est pas soutenu que l'employeur ignorait son obligation d'affilier le salarié à l'ENIM.

En prévoyant dans le contrat de travail de M. [E] l'obligation pour lui de s'affilier personnellement, alors même que ce dernier pouvait être amené à naviguer à bord du navire le KIR LIMITED à hauteur de 30% dans les eaux territoriales Françaises, ainsi qu'il ressort d'une attestation de M. [E] relative à l'exonération de TVA, ce qui n'est pas contesté, et devait donc être affilié alors par son employeur au régime de sécurité obligatoire des gens de mer en France, tout en sachant que l'affiliation du salarié au régime obligatoire de l'ENIM n'était pas possible, dès lors que le navire battait pavillon étranger, la société LE KIR LIMITED s'est ainsi, en connaissance de cause, soustraite à son obligation d'affiliation et de paiement des cotisations sociales afférentes, ce qui caractérise l'intention de l'employeur de dissimuler l'emploi du salarié.

L'employeur qui s'est mis dans la situation de ne pouvoir affilier son salarié à l'ENIM, ne peut en outre se prévaloir de l'impossibilité de cette affiliation.

Ce fait est donc établi.

> sur l'absence de déclarations sociales et fiscales établies par la société LE KIR LIMITED :

La société allègue:

- que l'élément intentionnel n'est nullement démontré, Monsieur [E] se contentant en effet de procéder par voie d'affirmations gratuites et sans fondement et ne produisant aucune pièce.
- que dans la mesure où un contrat d'engagement maritime a été valablement signé entre la Société et Monsieur [E], où ce contrat d'engagement maritime a été présenté puis visé par l'autorité administrative des douanes françaises, où la liste d'équipage» un exemplaire des contrats d'engagement maritime pour chacun des marins à bord et une attestation d'assurance», a été présenté à l'autorité administrative, il ne saurait être contesté que Monsieur [E] a valablement été déclaré aux autorités administratives françaises conformément à la législation en vigueur,
- que la Société a donc respecté ses obligations déclaratives,
- que le premier juge doit être approuvé en ce qu'il ne retient pas un manquement intentionnel à ses obligations déclaratives.

Le salarié réplique :

- que la société avait l'obligation de procéder à une déclaration préalable à l'embauche plusieurs décisions, toutes rendues à propos de marins recrutés par un employeur étranger, pour naviguer à bord d'un navire étranger navigant principalement en eaux françaises, ayant été rendues en ce sens,
- qu'aucune déclaration préalable à l'embauche n'a été accomplie par la société empêchant ainsi tout contrôle des conditions de travail de ses salariés,
- que l'absence de déclaration auprès de l'administration du travail française vient caractériser à elle seule les faits de travail dissimulé.

Il est constant qu'aucune déclaration préalable à l'embauche de M. [E] n'a été effectuée, alors même, comme vu ci-avant, que son contrat l'amenait à naviguer dans les eaux territoriales Françaises, de sorte que cette déclaration était obligatoire.

Ce fait est donc matériellement établi.

Pour autant, la cour estime que le caractère intentionnel de ce manquement n'est pas établi dans la mesure où l'employeur s'est acquitté d'un certain nombre d'autres obligations déclaratives dont il fait état dans ses écritures, notamment auprès du fisc par l'attestation du salarié précitée relative à l'exonération de TVA.

Le travail dissimulé n'est donc pas caractérisé à ce titre.

sur le défaut de délivrance des bulletins de paie:

La société allègue :

- qu'à supposer que l'absence de remise des bulletins de paie aurait été établie, ce qui n'est absolument pas le cas, la motivation du premier juge ne peut être approuvée,
- qu'en effet, la Cour de cassation juge de manière constante que le retard ou l'absence de remise de bulletins de paie ne cause pas nécessairement un préjudice ni ne justifie une prise d'acte,
- que Monsieur [E], qui a été destinataire de l'ensemble de ses bulletins de paie, ne justifie d'aucun préjudice, alors qu'il s'était inscrit à l'ENIM pendant toute la période contractuelle, et bénéficiait donc d'une couverture de sécurité sociale.

Le salarié réplique que la société LE KIR LTD ne justifie en aucun cas avoir remis au concluant tout au long de l'accomplissement de son travail, le moindre bulletin de salaire, si ce n'est les bulletins produits aux débats qui, en outre, ne mentionnent pas le nombre d'heures de travail accompli, alors qu'aucune dérogation, liée au fait que l'employeur soit de nationalité étrangère ou que des cotisations sociales soient ou aient dû être réglées dans un Etat étranger, n'est prévue par la loi.

Il revient à l'employeur d'apporter la preuve tant de l'établissement que de la remise des bulletins de paie, ce qu'il ne fait pas, le premier juge ayant relevé à cet égard que la société LE KIR LIMITED ne produit, au soutien de son affirmation, que deux bulletins de paie pour les mois de janvier 2017 et juin 2016.

Ce fait est donc matériellement établi.

Pour autant, alors qu'il est constant que les bulletins de paie sont querables, le premier juge a pu relever qu'il n'est pas justifié que cette absence de remise des bulletins de paie était intentionnelle, alors qu'aucune réclamation n'a été exercée par le salarié avant le 12 mai 2017.

De ce chef, le travail dissimulé est donc insuffisamment établi.

XXX

Il ressort de l'ensemble des considérations qui précèdent que le travail dissimulé est établi uniquement pour le défaut d'affiliation à l'ENIM et de paiement des cotisations sociales afférentes en connaissance de cause.

Il sera donc alloué au salarié, par infirmation du jugement querellé, une somme de 27000€ correspondant à 6 mois de salaires, étant observé que le salarié n'explique pas ses calculs lui permettant de réclamer la somme de 35 070€.

XXX

Il ressort de ce qui précède que l'employeur a commis un certain nombre de manquements qui sont suffisamment graves, le défaut d'affiliation à un régime social obligatoire, de délivrance de tous les bulletins de paie, pour rendre impossible toute poursuite de l'exécution du contrat de travail et pour justifier ainsi le bien-fondé de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié aux torts de son employeur.

Dès lors, la prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et non d'une démission.

La société LE KIR LIMITED est donc déboutée, à ce stade, de sa demande tendant à condamner M. [E] à payer la somme de 11.690 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis.

Le jugement déféré est confirmé de ce chef.

Sur les conséquences du licenciement sans cause réelle et sérieuse :

sur l'indemnité compensatrice de préavis

Le salarié peut prétendre à une indemnité compensatrice de préavis avec les congés payés afférents dont il n'est pas discuté qu'aux termes de son contrat de travail elle est équivalente à deux mois de salaire, sur la base du salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé pendant la durée du préavis, lequel comprend tous les éléments de la rémunération, soit la somme brute de 4500€ telle que mentionnée sur le contrat de travail.

Le premier juge a, conformément au contrat liant les parties, fixé cette indemnité à 9000€, correspondant à deux mois de salaire.

Le salarié ne s'explique pas sur le quantum qu'il sollicite par voie de réformation du jugement querellé qui a fixé cette indemnité à 9000€ et ne fait valoir aucun moyen utile de réformation. Il ne soutient donc pas son appel.

La société appelante est donc redevable de la somme de 9000€ au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et de la somme de 900 € au titre des congés payés afférents.

Le jugement déféré est donc confirmé de ces chefs.

Sur l'indemnité de licenciement

Aux termes de l'article [L.1234-9](#) du code du travail dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n°2017-1398 du 25 septembre 2017, le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire.

Selon l'article [R1234-2](#) du code du travail dans sa version applicable à la date de la prise d'acte L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

En vertu de l'article [R1234-4](#) du même code, dans sa version applicable Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- 1° Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement;
- 2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

En l'espèce, le premier juge a fixé cette indemnité à 1080€ en expliquant ses calculs qui sont conformes. Le salarié ne s'explique pas sur ses calculs et le quantum qu'il sollicite par voie de réformation du jugement querellé et ne fait valoir aucun moyen utile de réformation. Il ne soutient donc pas son appel. Le jugement déféré est donc confirmé de ce chef.

sur les dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

M. [E] soutient être fondé à solliciter de la Cour qu'elle lui alloue la somme de 35.070 € correspondant à 6 mois de salaire en réparation de son préjudice.

La société allègue que Monsieur [E], qui ne bénéficiait que d'un peu plus d'un an d'ancienneté, ne démontre aucunement, ainsi qu'il incombe pourtant aux termes de l'article [L. 1235-5](#) du Code du travail, l'existence d'un préjudice à hauteur du montant qu'il sollicite.

Aux termes de l'article [L1235-5](#) du code du travail dans sa version en vigueur à la date de la prise d'acte de M. [E]:

« Ne sont pas applicables au licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés, les dispositions relatives :

- 1° Aux irrégularités de procédure, prévues à l'article L. 1235-2 ;
- 2° A l'absence de cause réelle et sérieuse, prévues à l'article L. 1235-3 ;
- 3° Au remboursement des indemnités de chômage, prévues à l'article L. 1235-4, en cas de méconnaissance des articles L. 1235-3 et L. 1235-11.

Le salarié peut prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité correspondant au préjudice subi.'

Il revient donc au salarié qui a moins de deux ans d'ancienneté, ce qui est le cas de M. [E], d'apporter la preuve de son préjudice résultant de son licenciement abusif.

Le premier juge a pris en compte justement, pour retenir que M. [E] a subi un préjudice résultant de son licenciement, les circonstances de la rupture, son âge au jour de son licenciement (41 ans), son ancienneté à cette même date (14 mois), sa capacité à trouver un nouvel emploi eu égard à son expérience professionnelle.

En revanche, il n'est produit par le salarié aucun élément sur les conséquences qu'a eu pour lui licenciement et, particulièrement, sur la durée de la période de chômage qui a suivi, les éventuelles difficultés financières, ni justificatifs de recherche d'emploi.

Dans ces conditions, la cour estime que le montant alloué par le premier juge en réparation du préjudice subi par l'intimé est particulièrement excessif, de sorte qu'il y a lieu de le ramener à 2000€.

Sur la demande de dommages intérêts pour préjudice distinct:

Il n'apparaît pas que cette demande de dommages et intérêts avait été formulée en première instance et le premier juge n'a pas statué sur ce point.

En effet, il était demandé en première instance de condamner la société au paiement des charges et cotisations sociale afférentes à l'emploi salarié du demandeur depuis l'embauche, auprès des caisses compétentes, sans chiffrer celles-ci, et non des dommages intérêts.

La recevabilité de cette nouvelle demande qui tend aux mêmes fins que celle formée en première instance, n'est cependant pas contestée.

M. [E] se prévaut d'un arrêt en date du 3 mars 2015, de la Cour de cassation qui a cassé la Cour d'appel de Paris qui avait 'débouté le salarié de ses demandes en dommages et intérêts pour les préjudices résultant de l'absence de cotisations aux régimes français de retraite et d'assurance maladie'.

Cependant, il ne ressort pas de cette jurisprudence ni de celle de la cour d'appel de Paris dont se prévaut le salarié, que l'employeur avait été condamné au paiement de l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé, laquelle a précisément vocation à réparer l'ensemble des conséquences du travail dissimulé et particulièrement du défaut de paiement des cotisations sociales.

M. [E] ne justifie pas d'un préjudice distinct de celui déjà réparé par l'indemnité, précisément forfaitaire, pour travail dissimulé.

Il sera donc débouté de sa demande à ce titre.

Sur la demande au titre des congés payés :

M. [E] qui sollicite l'infirmation de ce chef, fait valoir que sa demande au titre des congés payés à hauteur de 8183€, rejetée par le juge départiteur, correspond à 10 % de la totalité des salaires qui ont été versés à Monsieur [E] depuis son embauche, celui-ci n'ayant pu bénéficier d'aucun jour de congés payés.

Selon son contrat de travail, le salaire brut de M. [E] était de 4500€ par mois, ce qui correspond, sur la durée de la relation de travail, soit 14 mois, à une somme totale de 63 000€. Aucun autre justificatif des salaires perçus par le salarié n'étant produit au débat, c'est donc ce montant qui sera retenu.

La société, pour seule défense, soutient que M. [E] ne justifie pas du quantum ou du fondement de sa demande.

Pour autant, il est constant qu'il incombe à l'employeur de justifier qu'il a mis le salarié en mesure d'exercer ses droits à congés et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement.

A défaut pour la société d'apporter la preuve qui lui incombe, il sera alloué au salarié une indemnité compensatrice de congés payés égale à 6300€, le jugement querellé étant infirmé de ce chef.

sur la demande de transmission au procureur de la république

La cour ne peut que s'étonner que M. [E], alors que les faits sont anciens, n'ait pas déposé plainte auprès des services du parquet compétent et laisse le soin à la juridiction d'ordonner la transmission de la présente décision au procureur de la république.

Pour autant, l'article [40](#) alinéa 2 du code de procédure pénale dit que 'toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs.'

En conséquence, il ne peut qu'être fait droit à cette demande.

Sur les demandes reconventionnelles de dommages intérêts de la société LE KIR LIMITED

Il est rappelé que la cour de céans, dans son arrêt du 26 janvier 2023, a:

Confirmé le jugement déféré en ce qu'il a rejeté les demandes de la société Le Kir Limited au titre:

- des dommages et intérêts pour procédure abusive,
- de la transmission du dossier au procureur de la République.

Le pourvoi et la cassation de cet arrêt ne portent pas sur ces points.

Par conséquent, la décision déférée est définitive de ce chef et il n'y a pas lieu de statuer à nouveau sur ces demandes.

Par ailleurs, dès lors qu'il est jugé par la cour que le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de manière légitime, aucun abus de ce dernier dans sa décision de rompre son contrat, ne peut être retenu.

La demande reconventionnelle de dommages intérêts de la société LE KIR LIMITED à hauteur de

15 000€, pour brusque rupture du contrat de travail, est donc en voie de rejet.

Le jugement déféré est confirmé de ce chef.

sur la remise des documents de rupture

Le jugement déféré est confirmé en ce qu'il ordonne à la société LE KIR LIMITED de remettre à M. [T] [E] les bulletins de paie correspondant à la période d'embauche, un certificat de travail, ainsi qu'une attestation Pôle emploi conformes au présent jugement, ce, dans le délai de deux mois suivant son prononcé sans qu'il y ait lieu à astreinte, l'intimé ne justifiant pas en quoi une telle mesure se justifie pour assurer l'exécution de ces dispositions.

Sur les mesures accessoires

Le jugement déféré est confirmé en ses dispositions relatives aux intérêts aux dépens et à l'article 700. Succombante en cause d'appel, au sens de l'article [696](#) du code de procédure civile, la société LE KR LIMITED sera condamnée aux entiers dépens d'appel, distraits au profit de Maître [Romain CHERFILS](#), membre de la SELARL LX AIX-EN PROVENCE.

La société, qui succombe en appel est condamnée, en considération de l'équité, à payer à M. [E] la somme de 4 500€ au titre de l'article [700](#) du code de procédure civile et est déboutée de sa propre demande à ce titre.

PAR CES MOTIFS

La cour :

Prononce la clôture de l'instruction de l'affaire,

Confirme la décision rendue par le Juge Départiteur de Cannes en date du 8 octobre 2019
en ce qu'il a:

Dit et jugé le conseil de prud'hommes de Cannes compétent,

Dit et jugé le droit français applicable,

Condamné la société LE KIR à payer à Monsieur [E] les sommes suivantes :

o 9000€ au titre de l'indemnité compensatrice de préavis outre celle de 900 € au titre des congés payés y afférents,

o 1080 € au titre de l'indemnité de licenciement ,

o 2000€ au titre de l'article [700](#) du code de procédure civile,

— Ordonné à la société LE KIR de remettre à Monsieur [E] les bulletins de salaire correspondants à la période d'embauche, un certificat de travail ainsi qu'une attestation destinée à Pôle-emploi conforme au présent jugement,

— Statué sur les intérêts,

— Débouté la société LE KIR LIMITED de ses demandes reconventionnelles de dommages intérêts et de sa demande en paiement de l'indemnité compensatrice de préavis,
L'infirme en ce qu'il a débouté M. [E] de sa demande au titre du travail dissimulé, sur le quantum de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et en ce qu'il a débouté M. [E] de sa demande au titre des congés payés,

Statuant à nouveau sur les points infirmés et y ajoutant :

Condamne la société LE KIR LIMITED à verser à Monsieur [E] les sommes de :

-27 000 € au titre de l'indemnité forfaitaire de travail dissimulé,

-2 000€ au titre du licenciement abusif,

-6 300€ à titre d'indemnité compensatrice de congés payés,

Déboute M. [E] de sa demande de dommages intérêts pour 'préjudice distinct',

Ordonne la transmission au Procureur de la République territorialement compétent de la présente décision,

Rejette les demandes plus amples ou contraires,

Condamne la société LE KIR LIMITED au paiement d'une somme de 4500 € en application des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile ainsi qu'aux entiers dépens, ceux d'appel distraits au profit de Maître Romain CHERFILS, membre de la SELARL LX AIX-EN PROVENCE et la déboute de ses propres demandes à ce titre.