

Contrat de travail maritime international : la cour d'appel de Rennes prend des chemins de traverse dans la recherche de la loi avec laquelle le contrat a les liens les plus étroits ?

COUR D'APPEL DE RENNES - 7^{ème} CH. PRUD'H. - 22 MAI 2019, n° RG 16/05002

GENS DE MER

Contrat d'engagement maritime international. Navire : pavillon Bahamas. Conflit de juridictions. Conflit de lois. Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles. Règlement n°593/2008 du 17 juin 2008, dit "Rome I". Loi d'autonomie contractuelle : Guernesey. Travail dans les eaux internationales. Marin Français. Résidence en France. Absence de protection sociale. Travail organisé à partir de Guernesey. Pays avec lequel le contrat a les liens les plus étroits.

« Si M. Le Flem est de nationalité française et réside en France, où il rentre après ses missions et où il n'est pas contesté qu'il s'acquitte des impôts et des taxes afférents aux revenus de son activité, et si son salaire, fixé dans les premiers contrats d'engagement en £, a été fixé ensuite en € et lui a été versé sur son compte bancaire en France, ses instructions, ses feuilles d'activité mentionnant le calcul de son salaire et ses compte rendus d'appréciation annuelle établis par la société CMCS Ltd ainsi que les courriers qu'il adresse lui-même à cette dernière sont établis en langue anglaise; que la société CMCS Ltd, qui l'a embauché, l'emploie et le rémunère, organise son travail et lui adresse ses instructions à partir de Guernesey, où elle a été constituée et a établi son siège social; qu'elle ne disposait d'aucun établissement sur le territoire français durant la période d'emploi de l'intéressé; que le navire sur lequel ce dernier reçoit ses instructions, organise et accomplit son travail est la propriété de la société Condor Ltd, également constituée à Guernesey, où se trouve également son siège social; que Guernesey ne disposant pas d'un pavillon en propre, ce navire a été immatriculé par son propriétaire aux Bahamas; que dans le cadre de son travail M. Le Flem accomplit des rotations maritimes entre Saint-Malo, Jersey et Guernesey, qui l'amènent à embarquer et à débarquer à Guernesey comme à Saint-Malo; qu'il n'accomplit pas la plus grande partie de ses obligations professionnelles en France, mais dans les eaux internationales; »

M. LE FLEM c/ Sté CONDOR MARINE CREWING SERVICES LIMITED, GY1 2LL - ST PETER PORT (GUERNESEY), Sté CONDOR FERRIES LIMITED et SAS MORVAN FILS et Sté MORVAN FILS VOYAGE
N° RG 16/05002

Observations :

Contrat de travail maritime international : la cour d'appel de Rennes prend des chemins de traverse dans la recherche de la loi avec laquelle le contrat a les liens les plus étroits ?

Cet arrêt de la cour d'appel de Rennes du 22 mai 2019, comme l'autre rendu le même jour (n° RG 16/05383, Sté Condor Marine Crewing Services LTD c/ S. Crom) semble classique dans la solution du conflit de lois, vis-à-vis d'un contrat de travail maritime international, mais nous semble aussi exprimer une dérive gestionnaire dans la recherche réaliste habituelle du lieu habituel de travail, même d'un travailleur mobile, donc du port réel d'exploitation du navire, concernant des gens de mer. La situation est nouvelle, ne concerne pas le yachting méditerranéen comme le plus souvent, mais l'exploitation de lignes régulière de transports maritimes, dotée donc de deux bouts. Comment identifier le bout principal de la ligne, port d'exploitation du navire et le bout éventuellement secondaire ?

1- Conflits de juridictions.

Les deux marins, représentants du personnel, ont saisi le Conseil de Prud'hommes de Saint Malo. Les sociétés mises en cause ont soulevé son incompétence, puisque les contrats sont soumis à la loi de

Guernesey, ont invoqué la juridiction compétente de Guernesey, à titre subsidiaire de se déclarer incompétent au profit de la juridiction des Bahamas et à titre très subsidiaire, de se déclarer incompétent au profit du tribunal d'instance de Saint-Malo. Le conseil de prud'hommes s'est déclaré incompétent le 19 avril 2016, au profit de la juridiction homologue à Guernesey, dénommée *Employment and Discrimination Tribunal*. Par arrêt du 21 juin 2017, la cour d'appel de Rennes a infirmé le jugement d'incompétence du conseil de prud'hommes de Saint-Malo, a décidé d'évoquer le fond de l'affaire, a sursis à statuer pour le surplus, ordonné la réouverture des débats.

La cour d'appel n'est nullement entrée dans l'analyse substantielle du conflit de juridictions, issu de la Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968 sur la compétence judiciaire et l'effet des jugements en matière civile et commerciale, puis du Règlement (CE) 44/2001 du 22 décembre 2000, dans le cadre duquel les conflits de juridictions trouvaient leurs solutions de manière différente, selon que le défendeur était ou non domicilié sur le territoire communautaire, puis du Règlement (UE) 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, qui abroge le Règlement (CE) 44/2001 et est applicable depuis le 10 janvier 2015. La Cour de Justice de l'Union européenne a rattaché la compétence juridictionnelle au lieu habituel de travail du salarié, ou son dernier lieu habituel de travail, même pour les travailleurs mobiles, tels les chauffeurs routiers (CJUE, gr. ch., 15 mars 2011, aff. C-29/10, Koelsch, *Rec.* 2011 p. I-01595, *D.* 2012, 1228, obs. H. Gaudemet-Tallon et F. Jault Seseke, *Dr. soc.* 2011, 957, n. Grass, *RCDIP* 2011, 447, n. F. Jault-Seseke, C. Brière, *JDI* 2012, pp. 187-196), que les marins (CJUE, 4^{ème} ch., 15 décembre 2011, aff. c-384/10, Jan Voogsgeerd c/ Navimer, *DMF* 2012, n° 734, pp. 219-233, note P. Chaumette, « De l'établissement d'exploitation du navire et du lieu habituel de travail d'un marin » – O. Fotinopoulou-Basurko, « De Nuevo sobre la Ley aplicable al Contrato de Embarque. A propósito de la STJUE de 15 de diciembre de 2011 », *Asunto C-384/10, caso Voogsgeerd vs Navimer S. A* », *Revista de Derecho Social*, Madrid, 2012, n° 58 - V. Parisot, « Vers une cohérence verticale des textes communautaires en droit du travail ? Réflexion autour des arrêts Heiko Koelzsch et Jan Voogsgeerd de la Cour de Justice », *JDI* 2012, pp. 597-660 – E. Pataut, « De la loi applicable au licenciement d'un marin », *RCDIP* 2012 pp. 648-666). Ce lieu habituel de travail est privilégié sur le lieu de conclusion du contrat, mais doit être objectivement déterminé.

Un employeur ne peut se prévaloir d'une clause attributive de compétence juridictionnelle, prévoyant la compétence des tribunaux des Iles Vierges britanniques, pour un recrutement comme capitaine d'un yacht « MI-AL » immatriculé à l'Ile de Man, puisque l'article 23 du Règlement 1215/2012 du 12 décembre 2012 n'admet les dérogations contractuelles que par des conventions postérieures à la naissance du différend. En application de l'article 21, la compétence du Conseil de Prud'hommes de Nice est confirmée, puisque le navire à Menton comme port d'attache, où il est avitaillé, entretenu et loué, que le capitaine est domicilié à Cagnes-sur-Mer (CA Aix-en-Provence, Ch. 4-4, 4 avril 2019, n° 16/12423, N. Texier c/ Sté Santos Marine). La 7^{ème} chambre de la cour d'appel de Rennes connaît bien cette démarche : « La Convention de Lugano du 16 septembre 1988, entrée en vigueur pour la Suisse le 1er janvier 1992, prévoit que le défendeur domicilié sur le territoire d'un Etat contractant peut être attiré, dans un autre Etat contractant, au lieu habituel de travail, ou, à défaut, au lieu de l'établissement d'embauche, en matière de contrat individuel de travail (art. 5-1). En l'espèce, le salarié mobile recevait ses ordres de mission et ses instructions de voyage, à son domicile de Plourivo (22860), où il retournait après chaque mission, ce qui constituait son lieu habituel de travail. Le rattachement subsidiaire au lieu d'embauchage n'a donc pas vocation à recevoir application. Dès lors, le conseil des prud'hommes de Saint Brieuc est compétent pour connaître du litige » (CA Rennes, 7^{ème} ch., 16 septembre 2015, SA Gesmar-Ch et SARL Gesmar Paris, n° 15/01696, *DMF* 2016, n° 783, pp. 709-715, obs. P. CHAUMETTE, « Travail maritime international et co-employeurs »).

En l'espèce cette 7^{ème} chambre de la cour d'appel de Rennes est restée sur une approche très procédurale : *Considérant tout d'abord que selon l'article 75 du code de procédure civile lorsque, à l'occasion d'une exception d'incompétence, il est prétendu qu'une juridiction étrangère est compétente, il suffit au demandeur de préciser l'Etat dans lequel se trouve la juridiction compétente, sans avoir à préciser ni sa nature, ni sa localisation exacte; qu'il ne peut donc être fait grief au*

demandeur à l'exception d'incompétence de dire que la juridiction compétente est celle de Guernesey, sans autre précision;

Considérant ensuite qu'en l'absence d'une option légale de compétence, le demandeur à l'exception d'incompétence ne peut désigner comme compétentes plusieurs juridictions; qu'il ne saurait se dispenser d'avoir à faire un choix en invoquant une demande subsidiaire; que la demande des sociétés CMCSL Ltd,

Condor Ltd, Condor Ferries Ltd tendant à voir désigner comme juridiction compétente, à titre principal, la juridiction compétente de Guernesey, à titre subsidiaire la juridiction compétente des Bahamas et, à titre très subsidiaire, le tribunal d'instance de Rennes est en conséquence irrecevable; que le jugement du conseil de prud'hommes de Rennes se déclarant compétent pour connaître du litige opposant M. Crom aux sociétés CMCSL Ltd, Condor Ltd, Condor Ferries Ltd, Morvan Fils et Morvan Fils Voyages sera en conséquence confirmé ;

Les sociétés CMCS Ltd, Condor Ltd et Condor Ferries Ltd ont formé le 25 septembre 2017 un pourvoi en cassation contre cet arrêt. A l'audience de la cour d'appel de Rennes du 18 décembre 2017, les sociétés ayant sollicité un sursis à statuer jusqu'au prononcé de l'arrêt de la Cour de cassation sans exposer leurs moyens au fond, l'affaire a été renvoyée à l'audience du 18 février 2019. La cour d'appel n'a pas admis le sursis à statuer : « Considérant que le pourvoi en cassation n'est pas suspensif et que la bonne administration de la justice ne commande pas que la cour sursoit à statuer jusqu'au prononcé de l'arrêt de la Cour de cassation sur le pourvoi n°1726323 formé par les sociétés Condor Marine Crewing Services Limited, Condor limited et Condor Ferries Limited contre l'arrêt de la cour d'appel de Rennes du 21 juin 2017. »

2 – Conflit de lois.

Les textes invoqués sont 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. Ces textes imposent, en matière de contrat de travail, un système combinatoire à toutes les juridictions des États membres. Il s'agit de la loi d'autonomie choisie par les parties contractantes, de la loi du lieu de travail habituel, même en cas de détachement à titre temporaire, ou celle du pays où se trouve l'établissement d'embauche du salarié, lorsque le travailleur n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays. Le principe est celui du libre choix de la loi applicable par les contractants, ceux-ci ne pouvant toutefois échapper à la protection que les dispositions impératives de la loi, qui eût été applicable à défaut de choix des parties, assurent aux travailleurs. Comment déterminer la *lex loci laboris* ? Comme en matière de conflit de juridictions, la CJUE a développé la notion de lieu habituel de travail, de dernier lieu habituel de travail, même pour les travailleurs mobiles, dans une démarche semblable. Le système combinatoire impose la comparaison des deux législations applicables, la loi d'autonomie et la loi du lieu habituel de travail, objet par objet. « En se déterminant sans justifier en quoi les dispositions impératives de la loi française, parmi lesquelles les dispositions du code du travail relatives au contrat à durée déterminée et au licenciement, seraient plus protectrices que celles de la loi choisie par les parties dans le contrat de travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale »¹.

La Cour d'appel de Rennes ne cite nullement les arrêts Koelsch et Voogsgeerd de la CJUE ; elle ne recherche pas l'éventuel port d'exploitation du navire constituant le lieu habituel de travail du marin. Elle ne cherche pas le lieu où le marin reçoit ses ordres et consignes, mais le lieu où l'employeur les donne, ce qui n'est pas la même démarche exactement, dans une approche de protection du contractant le plus faible (v. l'analyse extrêmement détaillée de O. Fotinopoulou-Basurko ; [*Habitualidad versus temporalidad en los contratos de trabajo ligados al transporte internacional*](#), Ed. Atelier Libros

¹ Cass. Soc. 1^{er} février 2017, n°15-23723, Sté Songey Ltd, navire yacht King K, *DMF* 2017, n° 789, p. 211-217, obs. Fl. THOMAS, « Contrat d'engagement maritime international : comparaison obligatoire des lois d'autonomie et du lieu habituel de travail » - v. PAILLER L., « L'articulation des dispositions impératives objectivement applicables au contrat de travail international et de la loi élue par les parties (à propos de l'article 6 § 1 de la convention de Rome) », note sous Soc., 9 juill. 2015, *Dr. social*, 2015, p. 741.

Juridicos, Barcelona, 2019, préface de P. Chaumette). *laboris* ? Il y a là comme une inversion. Dans l'arrêt Koelsch, la Cour de Justice considère que le chauffeur routier reçoit à son domicile en Allemagne ses ordres et consignes, ce qui organise ses tournées, puisque son tracteur s'y trouve ses fins de semaine. Par analogie, la cour de Rennes aurait considéré, pour ce chauffeur routier, que c'est du Luxembourg que l'employeur envoyait ses ordres et consignes, privilégiant ainsi la forme de la gestion patronale. La cour d'appel de Rennes considère que le contrat d'engagement est principalement exécuté dans les eaux internationales, car le navire navigue. Ce postulat semble réduire la démarche substantielle de recherche du centre de gravité de la relation de travail, liée à son environnement réel.

3 – La recherche des liens les plus étroits du contrat semble remplacer la recherche du lieu habituel de travail.

Il est symptomatique que la Cour ne cite que l'arrêt Schlecker du 12 septembre 2013 (CJUE, 3^{ème} ch., aff. C-64/12, Schlecker, L. Idot, « Loi applicable au contrat de travail et clause d'exception. La clause d'exception peut jouer et écarter la loi du lieu d'accomplissement du travail dès lors qu'il existe un lien plus étroit entre le contrat de travail et la loi d'un autre pays », *Europe* 2013, Novembre, Comm. n° 11 pp. 53-54 - F. Jault-Seséke, « Loi applicable au contrat de travail, la pertinence du critère du lieu d'exécution habituelle du travail relativisée », *Revue de Droit du Travail*, Dalloz, 2013 pp. 785-788 – E. Pataut, *RCDIP* 2014, n° 1, pp. 159-174) arrêt explicitement d'exception.

Mme Boedeker a travaillé aux Pays-Bas pendant onze ans pour la firme Anton Schlecker, entreprise allemande, en maintenant son domicile en Allemagne ; elle est mutée en Allemagne, à Dortmund. Mme Boedeker revendique l'application du droit néerlandais à sa relation de travail, quand la loi allemande est la loi d'autonomie contractuelle.

"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 § 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 Etat autre que celui de l'accomplissement habituel du travail, il convient d'écarter la loi de l'Etat d'accomplissement du travail et d'appliquer celle de cet autre Etat ; 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, § 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". La CJUE prévoit bien une méthode principale de recherche objective du dernier lieu habituel de travail, et une approche d'exception, également objective, lorsqu'un contrat est relié de façon plus étroite à un Etat autre que celui de l'accomplissement habituel du travail uniquement.

Cette exception n'est pas faite pour justifier objectivement la loi d'autonomie choisie par le contractant le plus puissant. En l'espèce, il nous semble bien qu'il s'agit pour la cour d'appel de reprendre sa liberté, vis-à-vis de la méthode réaliste de recherche du centre gravité de la relation de travail. Il peut être dit que cette approche des liens les plus étroits est semblable, sauf qu'ici, elle s'intéresse aux éléments contractuels, assez formels, plus qu'aux déductions réelles des conditions de travail et d'exploitation du navire. C'est l'organisation de gestion dans son éclatement sociétaire qui est validée.

Pourtant, dans l'arrêt Schlecker, la méthode est fournie avec précision : "32 - Ainsi, aux fins de déterminer le droit applicable, le critère du rattachement du contrat de travail en cause 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 (voir, en ce sens, arrêts précités Koelsch, point 43, ainsi que Voogsgeerd, points 32, 35 et 39)."

"35 - Ainsi qu'il découle de la lettre et de l'objectif de l'article 6 de la convention de Rome, le juge doit, dans un premier temps, procéder à la détermination de la loi applicable sur la base des critères de

rattachement spécifiques figurant au § 2, sous a) et, respectivement, sous b) de cet article, lesquelles répondent à l'exigence générale de prévisibilité de la loi et donc de sécurité juridique dans les relations contractuelles (voir, par analogie, arrêt du 6 octobre 2009, ICF, aff ; 133/08, Rec. p. I-8209 ; 9687, point 62)."

"36 - Toutefois, ainsi que M. l'avocat général l'a relevé au point 51 de ses conclusions, lorsqu'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat de travail présente des liens plus étroits avec un autre pays, il appartient au juge national d'écarter les critères de rattachement visés à l'article 6, § 2, sous a) et b), de la convention de Rome et d'appliquer la loi de cet autre pays."

"39 - Il ressort de ce qui précède 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, § 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). 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'écarter la loi de l'État d'accomplissement du travail et d'appliquer celle de cet autre État."

"40 - 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. Ainsi que la Commission l'a mis en exergue et que M. l'avocat général l'a indiqué au point 66 de ses conclusions, 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. »

Pour la cour de Rennes, les liens les plus étroits nous semblent devenir le critère principal, dans une démarche un peu inversée, qui prend en compte d'abord les conditions de gestion du personnel. L'approche rennaise reste objective, mais ignore l'exploitation du navire, qui navigue dans les eaux internationales et devient contractuelle et gestionnaire. « La société CMCS Ltd, qui l'a embauché, l'emploie et le rémunère, organise son travail et lui adresse ses instructions à partir de Guernesey, où elle a été constituée et a établi son siège social ; elle ne disposait d'aucun établissement sur le territoire français durant la période d'emploi de l'intéressé ; le navire sur lequel ce dernier reçoit ses instructions, organise et accomplit son travail est la propriété de la société Condor Ltd, également constituée à Guernesey, où se trouve également son siège social ». Ce n'est pas l'analyse des conditions réelles de subordination qui est privilégiée, (la réalité du salarié), mais l'analyse de la gestion patronale des marins : l'employeur commande à Guernesey, donc le contrat a les liens les plus étroits avec Guernesey. Quels services au navire apporte Saint Peter Port ? L'avitaillement, les réparations, un havre en cas de tempête grave ?

Il nous semble que la Cour de cassation a condamné cette démarche « contractuelle », au bénéfice du rattachement au lieu habituel de travail, dans un cas différé de travail fixe à Delhi, alors que le raisonnement de la cour d'appel était favorable à la salarié. « Pour déclarer la loi française applicable au contrat de travail, la cour d'appel retient que l'objet de l'association est de dispenser une instruction en français, que son mode de fonctionnement lui impose l'homologation de l'établissement par le ministère de l'éducation nationale, que la nomination du chef d'établissement est assurée par l'agence pour l'enseignement français à l'étranger, que de nombreux collègues exercent les mêmes fonctions sous le régime des expatriés. En statuant ainsi, par des motifs inopérants, alors qu'elle avait constaté que la salariée, engagée directement en Inde, accomplissait exclusivement son travail à Delhi, que les contrats de travail étaient rédigés en langue française ou anglaise, qu'ils contenaient des références à la monnaie locale, que les bulletins de paie étaient établis à Delhi en roupies ou en euros et que la salariée ne démontrait pas acquitter ses impôts en France, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé le texte susvisé » (Cass. soc., 13 octobre 2016, n° 15-16872, Association des parents d'élèves de l'école française de Delhi).

4 – Co-emploi, travail dissimulé et protection sociale.

Compte tenu de la structure sociétaire éclatée du groupe Condor, dont le siège social est à Poole (Dorset), les marins invoquaient la notion de co-emploi, qui n'est admise qu'avec de grandes

exigences. S'il peut arriver que la relation de travail relève de deux personnes morales, conduisant à une identification difficile de l'employeur du marin, la notion de co-emploi, qui ouvre vers une responsabilité solidaire des deux employeurs, est abordée de manière restrictive par la jurisprudence². Le co-emploi nécessite un lien de subordination entre les salariés de l'entreprise et une entité tierce, dotée d'une autorité directe sur les salariés de la filiale, par exemple la société-mère. Ce lien « supérieur » s'exprime par le pouvoir de donner des ordres, des directives, et d'en sanctionner les manquements. La Cour de cassation retient aussi le co-emploi en cas de confusions d'intérêts, d'activité et de direction entre deux sociétés³. « Les deux sociétés mises en causes ont la même activité, les mêmes intérêts et il existe entre elles une confusion de direction, le même logo. L'une des sociétés s'est substituée à l'autre dans la gestion du contrat de travail du salarié. Dans de telles conditions, le salarié est fondé à se prévaloir de la qualité de co-employeur de ces deux sociétés »⁴. Il est plus aisé de distinguer la société de manning, sise à Jersey, qui a recruté le capitaine et intervient pour le compte du propriétaire du yacht, mais n'est pas l'employeur, dès lors que le propriétaire-armateur a reçu les candidatures, a réalisé l'entretien d'embauche, a encadré les dépenses d'entretien et de réparation confiées au capitaine, a reçu les plannings d'activité. Le capitaine a exécuté sa prestation de travail sous le contrôle et les directives de la société propriétaire du yacht, sous sa subordination (CA Aix-en-Provence, Ch. 4-4, 4 avril 2019, n° 16/12423, N. Texier c/ Sté Santos Marine). Il n'en résulte pas une situation de co-emploi.

En l'espèce, la cour d'appel de Rennes retenant la seule application du droit de Guernesey ; la situation de co-emploi devrait être examinée dans ce seul cadre juridique, alors que peu d'éléments pertinents sont démontrés. Les demandes de rappel d'heures supplémentaires, d'indemnités de congés payés, d'indemnité pour travail dissimilé, fondé sur le seul droit français sont rejetées. En matière de licenciement, Guernesey ne semble pas connaître le statut de représentants du personnel, pas plus que le droit de retrait face à un danger grave et imminent. Le licenciement disciplinaire est proportionné à l'absence injustifiée. La cour d'appel n'entre nullement dans l'analyse des plaintes à terre des gens de mer, encadrées par la convention du travail maritime de 2006 de l'OIT.

Quant à la demande de dommages et intérêts pour perte de chance de bénéficier d'une protection sociale, ces marins ne résident pas à Guernesey ou au Royaume-Uni, mais en France, mais ne sont pas embarqués sous pavillon français, seulement sous pavillon des Bahamas. Traditionnellement, la protection sociale des gens de mer est rattachée à la loi de l'Etat du pavillon. Cette approche ayant de faibles résultats dans une dimension internationale, les deux conventions maritimes de l'OIT, la MLC e 2006 et la convention 188 de 2007 sur le travail à la pêche, ont complété les rattachements, avec un lien éventuel avec l'Etat de résidence du marin. Si la France s'est efforcé de mettre en ouvre cette innovation, le décret n° 2017-307 du 9 mars 2017 pris pour l'application de l'article L. 5555-1 du code des transports modifié par l'article 31 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016, n'est pas rétroactif (v. art. 26, loi n° 2017-1836, 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018 - J. HEILIKMAN & Ph. LÉTIENNE, « Coup de roulis dans l'affiliation des marins résidant en France et embarquant sous pavillon étranger », *Droit Maritime*

² CHAUMETTE P. , « Le marin à la recherche de son employeur », *Annuaire de Droit Maritime et Aéro-spatial*, université de Nantes, t. XII, 1993, pp. 237-254 – MORVAN P., « Le licenciement des salariés d'une filiale (action *Aspocomp*). Entre employeur et co-employeurs », *JCP-S* 2010, n° 1407 - REYNES B., « Groupe de sociétés : la théorie du co-emploi », *JCP-S*, 3 juillet 2012, n° 27, pp. 8-11 - BAILLY P., « Le co-emploi, une situation tout à fait exceptionnelle », *JCP-S*, 12 novembre 2013, n°1441.

³ Cass. Soc., 18 janvier 2011, n° 09-69199 ; Cass. Soc., 28 septembre 2011, n° 10-12278 ; Cass. Soc., 12 décembre 2012, n° 11-24025 – Rejet de la notion de co-emploi : Cass. Soc., 16 mai 2013, n° 11-25.711 ; Cass. Soc., 25 septembre 2013, n° 11-25.733 ; Cass. Soc. 5 février 2014, n° 12-29.703 ; Cass. Soc., 9 juin 2015, n° 13-26558, Sté Savefil ; Cass. Soc. 2 juillet 2014, n°13-15208, Sté Molex ; Cass. Soc. 4 juillet 2014, n° 13-15208 ; Cass. Civ. 2^{ème}, 22 janvier 2015, n° 13-28414, Areva, pour une maladie professionnelle contractée dans la mine d'uranium d'Akouta au Niger – PESKINE E., *Réseaux d'entreprise et droit du travail*, LGDJ, Paris, Bibliothèque de droit social, t. 45, 2008 - LAFARGUE M., *Les relations de travail dans l'entreprise transnationale*, LGDJ, Paris, Bibliothèque de droit social, T. 71, 2017.

⁴ Cour d'appel de Rennes, 7^{ème} ch., 16 septembre 2015, SA Gesmar-Ch et SARL Gesmar Paris, n° 15/01696, *DMF* 2016, n° 783, p. 709-715, obs. CHAUMETTE P., « Travail maritime international et co-employeurs ».

Français, DMF 2018, n° 799, pp. 167-172 - 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 - CE 5 octobre 2018, n° 410454, Sté Vauban 21 et a., DMF 2018, n° 808, pp. 1031-1038, n. A. Bugaga, « Affiliation des marins résidant en France et embarqués sur un navire battant pavillon étranger »).

La relation de travail ne saurait se limiter au contrat de travail. Elle ouvre vers la protection sociale de plusieurs manières. L'infraction de travail dissimulé ne concerne pas seulement les horaires de travail⁵, mais aussi la dissimulation de l'emploi en l'absence de déclaration préalable à l'embauche⁶. Un travail en France conduit en principe à une affiliation à un régime français de sécurité sociale. Les cours d'appel ont entrepris de développer ce lien du rattachement de la relation de travail au droit français, vers l'affiliation à l'ENIM ou l'indemnisation du préjudice subi, à travers le travail dissimulé. Si sous pavillon britannique et registre de l'Ile de Man, l'affiliation à l'ENIM ne semblait pas possible, le rattachement de la relation de travail au droit français conduit à l'indemnisation du préjudice subi. « 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 et justifie que soit allouée à ce dernier la somme de 30 000,00 € à titre de dommages-intérêts pour travail dissimulé, correspondant à 6 mois du salaire prévu au contrat de travail » (CA Aix-en-Provence, 17^{ème} ch., 27 avril 2017, n° 16/06204, Sté Vendôme Luxury Boats Ltd, navire Winning Streak, DMF 2018, n°806, pp. 792-804, obs. P. Chaumette, « L'ampleur du rattachement du contrat de travail maritime international à la loi française). « Les salariés travaillant sur le territoire français, mais dont l'embauche a été réalisée à l'étranger ne font pas l'objet d'une déclaration préalable à l'embauche. Cependant, les conditions d'emploi de ces salariés doivent être vérifiées, notamment ce qui concerne le certificat de détachement dont les salariés doivent être munis, qui atteste que leur employeur satisfait aux dispositions de protection sociale du pays où le contrat de travail est habituellement exécuté. À défaut de ce document, l'employeur doit procéder à l'immatriculation de ces salariés auprès des organismes de protection sociale français » (CA Montpellier, 4^{ème} ch. soc., 4 juillet 2018, n° 17/00119, Sté Fugro Subsea Services Ltd, DMF 2019, obs. P. Chaumette, « Du dernier lieu habituel de travail, dans un contrat international de travail »).

L'arrêt extensif de la cour d'Aix du 27 avril 2017 a été cassé (Cass. soc. 20 février 2019, n° 17-20352 et 17-20536, SAS GDP Vendôme Promotion et autres, DMF 2019, n° 812, pp. 314-325, n. Fl. Thomas, « Clair-obscur sur les conflits de lois et l'affiliation à la sécurité sociale dans les relations de travail maritime internationales – K.D. 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). 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.

« 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 ».

Le contentieux du travail maritime international n'est pas prêt de s'assécher.

⁵ Code du Travail, art. L. 8223-1.

⁶ Code du Travail, art. L. 1221-10.

COUR D'APPEL DE RENNES - 7^{ème} CH. PRUD'H. - 22 MAI 2019, n° RG 16/05002

GENS DE MER

Contrat d'engagement maritime international. Navire : pavillon Bahamas. Conflit de juridictions. Conflit de lois. Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles. Règlement n°593/2008 du 17 juin 2008, dit "Rome I". Loi d'autonomie contractuelle : Guernesey. Travail dans les eaux internationales. Marin Français. Résidence en France. Absence de protection sociale. Travail organisé à partir de Guernesey. Pays avec lequel le contrat a les liens les plus étroits.

« Si M. Le Flem est de nationalité française et réside en France, où il rentre après ses missions et où il n'est pas contesté qu'il s'acquitte des impôts et des taxes afférents aux revenus de son activité, et si son salaire, fixé dans les premiers contrats d'engagement en £, a été fixé ensuite en € et lui a été versé sur son compte bancaire en France, ses instructions, ses feuilles d'activité mentionnant le calcul de son salaire et ses compte rendus d'appréciation annuelle établis par la société CMCS Ltd ainsi que les courriers qu'il adresse lui-même à cette dernière sont établis en langue anglaise; que la société CMCS Ltd, qui l'a embauché, l'emploie et le rémunère, organise son travail et lui adresse ses instructions à partir de Guernesey, où elle a été constituée et a établi son siège social; qu'elle ne disposait d'aucun établissement sur le territoire français durant la période d'emploi de l'intéressé; que le navire sur lequel ce dernier reçoit ses instructions, organise et accomplit son travail est la propriété de la société Condor Ltd, également constituée à Guernesey, où se trouve également son siège social; que Guernesey ne disposant pas d'un pavillon en propre, ce navire a été immatriculé par son propriétaire aux Bahamas; que dans le cadre de son travail M. Le Flem accomplit des rotations maritimes entre Saint-Malo, Jersey et Guernesey, qui l'amènent à embarquer et à débarquer à Guernesey comme à Saint-Malo; qu'il n'accomplit pas la plus grande partie de ses obligations professionnelles en France, mais dans les eaux internationales; »

M. LE FLEM c/ Sté CONDOR MARINE CREWING SERVICES LIMITED, GY1 2LL - ST PETER PORT (GUERNESEY), Sté CONDOR FERRIES LIMITED et SAS MORVAN FILS et Sté MORVAN FILS VOYAGE
N° RG 16/05002

EXPOSÉ DU LITIGE

M. Erwann Le Flem, de nationalité française et qui réside en France à Pleine Fougères (35), a été engagé à compter du 29 avril 2007 par la société Condor Marine Crewing Services Limited, société de droit de Guernesey, dite ci-après la société CMCS Ltd, pour travailler comme marin sur des bateaux battant pavillon des Bahamas appartenant à la société Condor Ltd, société de droit de Guernesey, suivant contrats d'engagement maritime successifs, dont le dernier en date du 15 avril 2013, qui stipulent que le contrat sera régi et interprété conformément à la loi de Guernesey.

Les sociétés CMCS Ltd et Condor Ltd appartiennent toutes deux au groupe Condor, dont la société mère est la société de droit anglais Condor Ferries Ltd, sise Condor House, New Harbour Road South, à Poole, dans le Dorset, au Royaume-Uni. Le groupe comporte plusieurs autres sociétés, dont la société Morvan Fils, société de droit français ayant une activité de société holding et la société Morvan Fils Voyages, société de droit français ayant une activité d'agence de voyages, qui représente la compagnie Condor Ferries dans le port de Saint-Malo et y gère ses intérêts.

M. Le Flem a été désigné le 28 mai 2014, délégué syndical par le syndicat CGT des Marins du Grand Ouest et a été élu le 7 juin 2014 représentant du personnel.

Soutenant que les sociétés CMCS Ltd, Condor Ltd, Condor Ferries Ltd, Morvan Fils et Morvan Fils Voyages étaient ses co-employeurs et estimant ne pas avoir été rempli de ses droits, M. Le Flem a saisi le 26 juin 2014 le conseil de prud'hommes de Saint-Malo

.../...

Par jugement du 19 avril 2016, le conseil de prud'hommes :

- s'est déclaré incompétent au profit de la juridiction homologue à Guernesey, dénommée Employment and Discrimination Tribunal, située Raymond Falla House, PO Box 459, Longue rue, La société Martin's, Guernesey, GY1 6AF,
- a accordé le sursis à statuer aux sociétés Morvan Fils et Morvan Fils Voyages, jusqu'à ce qu'il soit définitivement statué sur les exceptions de compétence soulevées (assorti d'une radiation administrative du rôle), - dit qu'il appartiendra, si nécessaire, à la partie la plus diligente de communiquer au conseil de prud'hommes copie des décisions à intervenir afin que l'affaire soit réinscrite au rôle, - laissé à chacune des parties la charge de ses propres dépens.

.../...

Par arrêt du 21 juin 2017, la cour d'appel de Rennes a infirmé le jugement du conseil de prud'hommes de Saint-Malo en date du 19 avril 2016 en ce qu'il s'est déclaré incompétent au profit de la juridiction de Guernesey pour connaître du litige et, statuant à nouveau, a :

- déclaré l'exception d'incompétence du conseil de prud'hommes de Saint-Malo irrecevable,
- décidé d'évoquer le fond de l'affaire,
- sursis à statuer pour le surplus,
- ordonné la réouverture des débats,
- renvoyé la cause et les parties à l'audience du 18 décembre 2017,
- invité les parties à conclure sur la loi applicable et sur le fond,
- réservé les dépens,
- dit que la signification de l'arrêt sera effectuée conformément aux dispositions des articles 5 et 10 de la Convention de La Haye du 15 novembre 1965 relative à la signification et à la notification des actes judiciaires et extrajudiciaires en matière civile et commerciale.

Les sociétés CMCS Ltd, Condor Ltd et Condor Ferries Ltd ont formé le 25 septembre 2017 un pourvoi en cassation contre cette décision, enregistré sous le numéro n°P 1726323.

A l'audience de la cour d'appel de Rennes du 18 décembre 2017, les sociétés CMCS Ltd, Condor Ltd et Condor Ferries Ltd ayant sollicité un sursis à statuer jusqu'au prononcé de l'arrêt de la Cour de cassation sans exposer leurs moyens au fond, l'affaire a été renvoyée à l'audience du 18 février 2019.

.../...

MOTIFS DE LA DÉCISION

Considérant à titre liminaire que si l'article R. 1454-26 du code du travail, en sa rédaction applicable à l'espèce résultant du décret n° 2016-660 du 20 mai 2016, prévoit que les décisions du conseil de prud'hommes sont notifiées aux parties par le greffe de ce conseil au lieu de leur domicile, ce texte n'en dispose pas de même pour les arrêts des cours d'appel statuant en matière prud'homale, de sorte qu'une notification effectuée par le greffe de la cour d'appel, à la supposer régulière, ne ferait pas courir le délai de pourvoi ; qu'en tout état de cause, les sociétés Condor Marine Crewing Services Limited, Condor limited et Condor Ferries Limited ayant formé le 25 septembre 2017 un pourvoi en cassation contre l'arrêt de la cour d'appel de Rennes du 21 juin 2017 et déposé un mémoire ampliatif devant la Cour de cassation le 14 décembre 2017 dont il ressort qu'elles ont eu pleinement connaissance des termes de cet arrêt, sont mal fondées à faire observer devant la cour d'appel que cette décision de justice ne leur a pas été régulièrement notifiée ;

Sur la demande de sursis à statuer

Considérant que le pourvoi en cassation n'est pas suspensif et que la bonne administration de la justice ne commande pas que la cour sursoit à statuer jusqu'au prononcé de l'arrêt de la cour de cassation sur le pourvoi n°1726323 formé par les sociétés Condor Marine Crewing Services Limited, Condor limited et Condor Ferries Limited contre l'arrêt de la cour d'appel de Rennes du 21 juin 2017 ;

Sur la loi applicable au litige

Considérant que 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 ;

Considérant qu'en vertu de l'article 3 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 le contrat est régi par la loi choisie par les parties et que ce choix qui peut être exprès ou résulter de façon certaine des

circonstances de la cause peut porter sur l'ensemble du contrat ou sur une partie seulement et intervenir ou être modifiée à tout moment de la vie du contrat; que selon l'article 6, le choix de la loi applicable par les parties à un contrat de travail ne peut avoir pour effet 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 selon ce paragraphe, le contrat est régi, à défaut de choix des parties: a) par la loi du pays où le travailleur accomplit habituellement son travail, ou b) si le travailleur n'accomplit pas habituellement son travail dans un seul 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;

Considérant que, 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 Etat autre que celui de l'accomplissement habituel du travail, il convient d'écarter la loi de l'Etat d'accomplissement du travail et d'appliquer celle de cet autre Etat; 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;

Considérant que dans l'hypothèse où le travailleur exerce ses activités dans plus d'un Etat 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'acquittent de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur;

Considérant qu'en vertu 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 à compter du 17 décembre 2009, 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;

Considérant que M. Le Flem revendique l'application de la loi française au litige, tandis que la société CMCS Ltd revendique l'application de la loi de Guernesey ;

Considérant que la société CMCS Ltd produit les contrats d'engagement maritime successifs conclus avec M. Le Flem, dont le dernier en date du 15 avril 2013, qui stipulent que la loi choisie par les parties est la loi de Guernesey; que ce choix ne pouvant 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, à défaut de choix aurait été applicable, 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 de Guernesey 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 ;

Considérant qu'au regard des éléments significatifs de rattachement permettant de déterminer la loi qui aurait été applicable au contrat de travail, à défaut de choix d'une loi par les parties, M. Le Flem est mal fondé à se prévaloir du contrat de travail à durée déterminée saisonnier conclu le 11 avril 1997 par la société CMCS Ltd représentée par M. Videment, ès qualités de directeur général de la société Morvan Fils Voyages, agent général, dûment habilité à représenter l'employeur, avec M. Renault,

engagé en qualité de matelot 5ème catégorie du 14 avril au 3 novembre 1997, stipulant que ce contrat est gouverné par la loi française, du bulletin de salaire de l'intéressé du mois d'avril 1997 et du certificat de travail délivré à celui-ci conformément à la loi française, dès lors que le contrat précise qu'il est spécifique au personnel employé uniquement sur le navire Condor France qui battait pavillon français; qu'il en est de même s'agissant du contrat de travail à durée déterminée saisonnier conclu le 22 mai 1997 par la société CMCS Ltd représentée par M. Videment, avec Mlle Hamon, engagée du 22 mai au 9 novembre 1997 en qualité d'hôtesse/steward, visant les dispositions du code du travail français et du bulletin de salaire de l'intéressée du mois de juin 1997 conforme à la loi française, dès lors que ce contrat précise qu'il sera exécuté principalement à bord du navire Condor France, battant pavillon français, et que si elle avait à travailler sur un bateau ne battant pas pavillon français, son contrat pourra être suspendu et remplacé par un contrat équivalent correspondant à la législation du pavillon concerné;

Considérant que si M. Le Flem est de nationalité française et réside en France, où il rentre après ses missions et où il n'est pas contesté qu'il s'acquitte des impôts et des taxes afférents aux revenus de son activité, et si son salaire, fixé dans les premiers contrats d'engagement en £, a été fixé ensuite en € et lui a été versé sur son compte bancaire en France, ses instructions, ses feuilles d'activité mentionnant le calcul de son salaire et ses compte-rendus d'appréciation annuelle établis par la société CMCS Ltd ainsi que les courriers qu'il adresse lui-même à cette dernière sont établis en langue anglaise; que la société CMCS Ltd, qui l'a embauché, l'emploie et le rémunère, organise son travail et lui adresse ses instructions à partir de Guernesey, où elle a été constituée et a établi son siège social; qu'elle ne disposait d'aucun établissement sur le territoire français durant la période d'emploi de l'intéressé; que le navire sur lequel ce dernier reçoit ses instructions, organise et accomplit son travail est la propriété de la société Condor Ltd, également constituée à Guernesey, où se trouve également son siège social; que Guernesey ne disposant pas d'un pavillon en propre, ce navire a été immatriculé par son propriétaire aux Bahamas; que dans le cadre de son travail M. Le Flem accomplit des rotations maritimes entre Saint-Malo, Jersey et Guernesey, qui l'amènent à embarquer et à débarquer à Guernesey comme à Saint-Malo; qu'il n'accomplit pas la plus grande partie de ses obligations professionnelles en France, mais dans les eaux internationales;

Considérant que le duplicata de facture mensuelle du 30 novembre 2013 d'un montant de 119,22 euros et le bon de livraison du 17 janvier 2014 portant sur du petit matériel, établis par la Coopérative maritime de Saint-Malo à l'ordre de Condor Ferries-Morvan Fils, rue des Cordiers à Saint-Malo ou la commande de gaz-oil à livrer aux navires Condor rapide, Condor vitesse et Condor Express à la gare maritime du Naye à Saint-Malo adressée par le chef mécanicien à la société OMES le 28 octobre 2013, les bons de livraison établis par cette dernière concernant le navire Condor rapide avec comme lieu de livraison la gare maritime du Naye à Saint-Malo, le détail de ses livraisons pour la période du 25 novembre au 1er décembre 2013 pour le navire Condor rapide et le navire Condor vitesse et les factures des 25 et 29 novembre et 1er décembre 2013 s'y rapportant qu'elle a adressées à Morvan Fils, service Condor, BP 99 à Saint-Malo, ou le bordereau de distribution de carnets de tickets Infini mentionnant M. Le Flem parmi les bénéficiaires, établi par la société Edenred France au nom de CMCS Ltd, code client 4345621, en référence à une commande du 28 novembre 2014 et mentionnant comme adresse de livraison Morvan Fils Voyage à Saint-Malo, ne sont pas significatifs d'un lien plus étroit avec la France ;

Considérant que les parties ont convenu de manière certaine de soumettre leurs relations contractuelles à la loi de Guernesey, que le salarié accomplit son travail dans plusieurs pays sans qu'il l'accomplisse de manière prépondérante en France; que le pays avec lequel le contrat de travail présente à l'évidence les liens les plus étroits est Guernesey; que M. Le Flem est en outre mal fondé à soutenir qu'il a signé son contrat d'engagement maritime du 15 avril 2013 en France, alors qu'il a confirmé son accord sur ses termes en le signant et en renvoyant une copie de ce contrat dans les eaux internationales, comme demandé par la société CMCS Ltd, en mentionnant de sa main que le contrat a été conclu de passage entre Saint-Malo et Jersey ;

Considérant que la loi choisie par les parties est la loi de Guernesey et que c'est également cette loi qui aurait été applicable à défaut de choix; que M. Le Flem est dès lors mal fondé à revendiquer l'application des dispositions impératives de la loi française ;

Sur la qualité d'employeurs des sociétés Condor Ltd, Condor Ferries Ltd, Morvan Fils et Morvan Fils

Voyage

Considérant que M. Le Flem soutient que les sociétés Condor Ltd, Condor Ferries Ltd, Morvan Fils et Morvan Fils Voyage, sont ses co-employeurs avec la société CMCS Ltd ;

Considérant cependant qu'à supposer que le droit positif de Guernesey, applicable au contrat, prenne en compte la situation de co-emploi, ce qui n'est pas soutenu, le salarié ne produit aucun élément sérieux à l'appui de ses allégations ;

Considérant qu'il résulte de l'examen de l'ensemble des documents qu'il produit, notamment ses fiches d'activité et le calcul détaillé de sa paie en résultant l'invitant en cas d'erreur à en informer par courriel CMCSL-DL, condorferries.co.uk, ses bilans de compétences annuels établis par la société CMCS Ltd, la lettre de la société CMCS Ltd du 28 mai 2013 attestant de ses états de service au sein de l'entreprise et des divers courriers échangés entre les parties que c'est sous la seule autorité de la société CMCS Ltd, qui lui donnait ordres et directives, en contrôlait l'exécution et sanctionnait les éventuels manquements, qu'il a exercé son activité ;

Considérant que les sociétés Condor Ltd, Condor Ferries Limited, Morvan Fils et Morvan Fils Voyages, font valoir que, hors état de subordination, une société faisant partie d'un groupe ne peut être considérée comme un coemployeur, à l'égard du personnel employé par une autre, que s'il existe entre elles, au-delà de la nécessaire coordination des actions économiques entre les sociétés appartenant à un même groupe et de l'état de domination économique que cette appartenance peut engendrer, une confusion d'intérêts, d'activités et de direction, se manifestant par une immixtion dans la gestion économique et sociale de cette dernière ;

Considérant que si M. Le Flem invoque une confusion d'intérêts, d'activités et de direction entre les sociétés Condor Ltd, Condor Ferries Ltd, Morvan Fils et Morvan Fils Voyages, il n'en justifie pas, notamment en ce qui concerne la confusion d'activité ;

Considérant que si les relevés de compte Caisse d'Épargne de M. Le Flem mentionnent que les sommes créditées sur le compte de celui-ci, le 29 juin 2011, soit la somme de 1 073,44 euros et la somme de 1 977,66 euros et les sommes créditées le 28 novembre 2011, soit la somme de 537,12 euros et la somme de 1 938,12 euros, proviennent de Morvan et Fils et si le Crédit Agricole d'Ille-et-Vilaine a confirmé à M. Crom, dans un courriel du 8 février 2014, qu'ainsi que le mentionnent ses relevés de compte, le virement de 3 000 euros que celui-ci a reçu sur son compte le 29 juin 2011 et le virement de 1 800 euros qu'il a reçu sur son compte le 28 novembre 2011 ont tous deux été émis par la Banque Société Générale, qui a mentionné les Ets Morvan et Fils comme donneur d'ordre, ces informations, qui ne concernent au demeurant que des virements isolés, sont démenties par une attestation de la Société Générale du 4 juin 2015 produite par la société Morvan Fils, dont il résulte que c'est la société Condor Ltd, dont le siège social est à Guernesey, qui a effectué en date du 29 juin 2011 et du 28 novembre 2011 ces virements de salaire et que si, suite à un problème interne à la Société Générale, ces opérations ont été intitulées "Morvan Fils Payroll June 2011" et "Morvan Fils Payroll November 2011" en lieu et place de "Condor Limited Payroll June 2011" et "Condor Limited Payroll November 2011", le compte bancaire qui a émis ces virements est bien le compte n°300003-01705600020020012, à l'époque, tenu en ses livres, qui appartenait à la société Condor Ltd, sise à Guernesey ;

Considérant que ni le courriel adressé le 19 février 2014, à partir de sa messagerie personnelle par M. Videment, qui n'est pas le président de la société Morvan Fils ou de la société Morvan Fils Voyage à cette date et qui ne précise pas en quelle qualité il intervient, aux directeurs d'exploitation de la compagnie Condor Ferries et à l'équipage du Condor Rapide suite à une conversation téléphonique qu'il a eue avec M. Crom, ni le courriel du 17 avril 2014 de Xavier Haurez, président de la société Morvan Fils, adressant aux directeurs d'exploitation de la compagnie un résumé des garanties du contrat d'assurance privé couverture médicale April mis en œuvre au sein de la société CMCS Ltd à compter du 1er mars, à distribuer aux résidents français, ne suffisent à révéler l'existence entre la société Morvan Fils et/ou la société Morvan Fils Voyages et la société CMCS Ltd, au-delà de la nécessaire coordination des actions entre des sociétés appartenant à un même groupe, une confusion d'intérêts, d'activités et de direction, se manifestant par une immixtion dans la gestion économique et sociale de la société CMCS Ltd ;

Considérant que le bordereau de distribution de carnets de tickets Infini mentionnant M. Le Flem parmi les bénéficiaires, établi par la société Edenred France au nom de CMCS Ltd, code client 4345621, en référence à une commande du 28 novembre 2014 mentionnant comme adresse de

livraison Morvan Fils Voyage à Saint-Malo, est sans portée ;

Considérant que ni l'attestation de la Société Générale en date du 4 juin 2015 produite par la société Morvan Fils, ni les avis d'opérations internationales adressés par le Crédit Agricole d'Ille-et-Vilaine à M. Crom relatifs à un virement de 1 793,74 euros crédité sur le compte de celui-ci le 27 janvier 2014, à un virement de 2 139,31 euros crédité sur ce compte le 28 février 2014, à un virement de 2 500,47 euros crédité sur ce compte le 28 mars 2014 et à un virement de 2128,70 euros crédité sur ce compte le 29 mai 2014, mentionnant comme donneur d'ordre la société Condor Ferries Ltd, Condor House, New Harbor Road" et comme motif , pour les trois premiers: "Condor Ltd, Orgfi TGPB, Wash DC USA" et pour le quatrième "Condor Ltd", ne suffisent à établir qu'il existe entre la société Condor Ltd et la société CMCS Ltd ou entre la société Condor Ferries Ltd et la société CMCS Ltd, au-delà de la nécessaire coordination des actions économiques entre des sociétés appartenant à un même groupe et de l'état de domination économique que cette appartenance peut engendrer, une confusion d'intérêts, d'activités et de direction, se manifestant par une immixtion dans la gestion économique et sociale de la société CMCS Ltd, qui fournit l'équipage ;

Considérant qu'il convient en conséquence de mettre hors de cause les sociétés Condor Ltd, Condor Ferries Ltd, Morvan Fils et Morvan Fils Voyages ;

Sur la demande de dommages-intérêts pour perte de chance de bénéficier d'une protection sociale au titre de la retraite, de la maladie et du chômage Considérant que M. Le Flem fait grief à son employeur d'un défaut de déclaration d'embauche, d'une absence d'affiliation à l'Enim et du non paiement des cotisations sociales obligatoires (patronales et salariales) à l'Enim depuis son embauche ; Considérant cependant que la société Condor Ltd, propriétaire du navire, est libre de l'immatriculer dans le pays de son choix; que M. Le Flem a librement accepté un contrat d'engagement maritime soumis à la loi de Guernesey et prévoyant qu'il naviguera sur un navire sous pavillon des Bahamas ; que son contrat de travail rappelle les dispositions de la Convention du travail maritime (MLC) adoptée à Genève le 7 février 2006 ratifiée et mise en œuvre par les Bahamas, qui est entrée en vigueur le 20 août 2013 qui lui sont applicable; que le décret n° 2017-307 du 9 mars 2017 pris pour l'application de l'article L. 5555-1 du code des transports modifié par l'article 31 de la loi n°2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016, qui prévoit les règles d'affiliation, de déclaration des services, de taxation par l'Enim et de recouvrement des cotisations auprès de l'employeur ou du salarié d'un marin résidant en France, embarqué sur un navire battant pavillon d'un Etat étranger, non soumis à la législation de sécurité sociale d'un Etat étranger en application des règlements de l'Union européenne ou d'accords internationaux de sécurité sociale, et impose aux employeurs de se mettre en conformité avec ses dispositions au plus tard le 1er juillet 2017 n'a pas d'effet rétroactif; que la société CMCS Ltd, employeur de M. Le Flem, n'avait pas d'obligation de déclaration, de versement de contributions et cotisations et d'affiliation du salarié auprès de l'Enim au titre de sa période d'emploi; que l'employeur n'ayant commis aucun manquement à ses obligations réglementaires et contractuelles, il convient de débouter M. Le Flem de sa demande de dommages-intérêts pour perte de chance de bénéficier d'une protection sociale au titre de la retraite, de la maladie et du chômage;

Sur la demande en paiement d'heures supplémentaires

Considérant que M. Le Flem revendique le paiement de la somme de 47 280,56 euros à titre de rappel de salaire pour heures supplémentaires, calculée sur la base de 2 heures supplémentaires par jour travaillé sur une période de cinq ans, au taux horaire majoré de 25%;

Considérant que le contrat de travail de M. Le Flem fixe son temps de travail et stipule qu'il percevra des heures supplémentaires si son horaire de travail dépasse de 30 minutes l'horaire normal de fin de poste, telle que publiée dans les tableaux de service et que les heures supplémentaires sont arrondies à l'heure supérieure;

Considérant que M. Le Flem, qui fonde exclusivement sa demande sur les dispositions de l'article L. 3121-10 du code du travail français fixant la durée légale du travail à 35 heures par semaine et sur les dispositions de l'article L. 3121-22 dudit code fixant les majorations pour heures supplémentaires, non applicables au litige, ne soutient ni que son contrat n'est pas conforme aux exigences de la loi de Guernesey, seule applicable, ni qu'il n'a pas été rempli des droits stipulés à son contrat de travail; qu'il convient en conséquence de le débouter de sa demande de rappel de salaire pour heures

supplémentaires;

Sur la demande de rappel d'indemnités de congés payés

Considérant que l'article 8 du contrat d'engagement maritime de M. Le Flem détermine ses droits à congés payés; que le salarié, qui fonde exclusivement sa demande sur les dispositions de l'article L. 3141-1 du code du travail français, ne soutient ni que son contrat n'est pas conforme aux exigences de la loi de Guernesey, seule applicable, ni qu'il n'a pas été rempli des droits stipulés à son contrat de travail; qu'il convient en conséquence de le débouter de sa demande de rappel d'indemnité de congés payés ;

Sur la demande d'indemnité pour travail dissimulé

Considérant que M. Le Flem, fonde exclusivement sa demande sur les dispositions de l'article L. 8221-5 du code du travail français, non applicable au litige; qu'il fait valoir qu'en l'absence de déclaration d'embauche et de paiement des cotisations sociales obligatoires à l'Enim, le travail dissimulé est caractérisé;

Considérant que les règles d'affiliation, de déclaration des services, de taxation par l'Enim et de recouvrement des cotisations auprès de l'employeur ou du salarié imposées à l'employeur d'un marin résidant en France, embarqué sur un navire battant pavillon d'un Etat étranger, non soumis à la législation de sécurité sociale d'un Etat étranger en application des règlements de l'Union européenne ou d'accords internationaux de sécurité sociale n'étaient pas applicables durant la période d'emploi de M. Le Flem; qu'il convient en conséquence de débouter ce dernier de sa demande d'indemnité pour travail dissimulé;

Sur la demande de résiliation judiciaire du contrat d'engagement maritime et sur la demande de rappel de salaire pour la période du 1er septembre au 15 novembre 2016

Considérant que M. Le Flem a notifié à la société CMCS Ltd qu'il faisait usage de son droit de retrait par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du 21 septembre 2015 au motif que sa santé était compromise par des faits de harcèlement moral, le refus de son employeur de le rattacher au régime social français et qu'il ne reprendra le travail que lorsque ses droits fondamentaux seront garantis par la régularisation d'un contrat de droit français avec affiliation aux organismes de sécurité sociale français ;

Considérant que la société CMCS Ltd a diligenté une enquête interne, dont attestent les courriels qu'elle produit, dont il ressort que les allégations de M. Le Flem relatives à un harcèlement moral ne sont pas fondées; que le salarié n'a pas donné suite au courrier que son employeur lui a adressé le 11 avril 2016 lui demandant de reprendre le travail, en faisant valoir que le droit de retrait n'existe pas en droit de Guernesey, que les salariés bénéficient tous d'une couverture accident, que l'entreprise a mis en place une assurance médicale privée gratuite et lui a offert une augmentation de salaire pour lui permettre de cotiser à sa retraite à titre de complémentaire et en soulignant que les autorités françaises ont récemment décidé de mettre en œuvre de nouvelles dispositions concernant les marins résidents français embarqués sur des navires battant pavillon étranger; qu'il a refusé de reprendre le travail lors de son entretien avec la directrice des ressources humaines du 7 juillet 2016; que par courrier du 26 août 2016, celle-ci l'a informé qu'en conséquence son salaire serait suspendu à compter du 1^{er} septembre 2016; que M. Le Flem ayant maintenu sa position, son salaire a été effectivement suspendu à compter de cette date;

Considérant qu'à l'appui de sa demande de résiliation judiciaire de son contrat d'engagement maritime M. Le Flem invoque le harcèlement moral subi, le fait de travailler sans aucune protection sociale et la suspension du paiement de son salaire à compter du 1er septembre 2016; que le salarié n'établit pas d'élément étayant ses allégations concernant le harcèlement moral qu'il aurait subi, qu'il est mal fondé à reprocher à son employeur l'absence de protection sociale équivalente à celle des gens de mer embarqués sur un navire battant pavillon français, alors que l'absence de protection sociale qu'il invoque était connue de lui lors de son engagement, conforme à la loi de Guernesey; qu'il est également mal fondé à revendiquer le paiement de son salaire pour la période du 1er septembre au 15 novembre 2016, alors qu'il a refusé, sans motif légitime, de reprendre le travail; qu'il convient en conséquence de le débouter de sa demande en paiement de salaire pour la période considérée ainsi que de sa demande de résiliation judiciaire de son contrat d'engagement maritime et de ses demandes d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'indemnité compensatrice de préavis, de

congés payés afférents et d'indemnité de licenciement afférentes;

Sur le bien-fondé du licenciement et sur la demande en paiement d'indemnités de rupture

Considérant que la loi française n'est pas applicable au litige; qu'il n'est pas invoqué l'existence dans la loi de Guernesey d'institutions représentatives du personnel et de dispositions protectrices de leur mandat;

Considérant que M. Le Flem n'ayant pas repris le travail sans motif légitime, en dépit de plusieurs courriers de son employeur, la réalité de son absence injustifiée est établie; qu'au regard de ces faits, son licenciement à effet immédiat en date du 15 novembre 2016 constituait une sanction proportionnée; que l'intéressé est dès lors mal fondée à soutenir que son licenciement serait nul ou même abusif; qu'il convient en conséquence de le débouter de ses demandes d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'indemnité compensatrice de préavis, de congés payés afférents et d'indemnité de licenciement afférentes à son licenciement;

PAR CES MOTIFS

La COUR,

Statuant publiquement, par arrêt contradictoire mis à disposition au secrétariat-greffe,

Rejette la demande de sursis à statuer jusqu'au prononcé de l'arrêt de la cour de cassation sur le pourvoi n°1726323 formé par les sociétés Condor Marine Crewing Services Ltd, Condor limited et Condor Ferries Limited contre l'arrêt de la cour d'appel de Rennes du 21 juin 2017, Dit la loi de Guernesey applicable aux contrats d'engagement maritime conclus par la société Condor Marine Crewing Services Limited avec M. Erwann Le Flem, Dit que les sociétés Condor Limited, Condor Ferries Limited, Morvan Fils et Morvan Fils Voyages n'ont pas la qualité de co-employeurs de M. Le Flem et les met hors de cause,

Déboute M. Erwann Le Flem de l'ensemble de ses demandes,

Déboute les sociétés Condor Marine Crewing Services Limited, Condor

Limited, Condor Ferries Limited, Morvan Fils et Morvan Fils Voyages et M. Erwann Le Flem de leurs demandes respectives d'indemnité de procédures fondées sur de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne M. Erwann Le Flem aux dépens.