

Yachting méditerranéen, un cas exemplaire, mais circonstancié

L'arrêt de la cour d'appel d'Aix-en-Provence du 10 décembre 2021 (n° 20/11511, navire Motor Yacht Revenge) semble un cas d'école du contentieux international du yachting méditerranéen ; il est exemplaire, mais également circonstancié, de sorte qu'il n'est pas généralisable. S'il relève d'une jurisprudence constante, il ne construit pas une règle générale, permettant aux acteurs professionnels de prévenir de tels contentieux, ni aux administrations d'effectuer des contrôles sur des pratiques différentes.

Un marin de nationalité française est engagé en tant que capitaine d'un yacht battant pavillon maltais, propriété d'une société de l'île de Man. Il saisit le conseil de prud'hommes de Grasse, assignant cette société et une personne, domiciliée à Verbier en Suisse, qu'il considère son véritable employeur. A-t-il deux co-employeurs ? Le conseil des prud'hommes se déclare compétent, considère que la société mannoise est son seul employeur, lui donne entièrement raison, quant à l'application de la loi française, quant au licenciement injustifié, quant au travail dissimulé, quant à son affiliation à l'ENIM. Il n'en va pas tout à fait de même de la cour d'appel.

1) Conflit de juridictions.

La cour d'appel confirme la compétence prud'homale concernant un litige entre un armateur et un marin, portant sur la conclusion, l'exécution ou la rupture du contrat d'engagement maritime sur un navire étranger. La cour d'appel se fonde sur les dispositions des articles L 5000-3 et L 5542-48 du code des transports, et R 221-13 du code de l'organisation judiciaire et confirme une jurisprudence antérieure (Cass. soc. 28 mars 2018, n° 16-20746, Mme X c/ Sté Debaira Yachting Ltd, navire Queen Aïda, *DMF* 2018, n° 803, pp. 514-517, obs. « Travail maritime international, compétence du conseil de prud'hommes confirmée » - CA Aix-en-Provence, ch. 4-4, 21 janvier 2021, n° 18/02781, navire Oversight II, *DMF* 2021, n° 834, pp. 343-355, « Rattachements de contrats de travail international au travail habituel en France »).

La section 5 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, article 21, prévoit qu'un employeur domicilié sur le territoire d'un Etat membre peut être attrait dans un autre Etat membre devant la juridiction du lieu ou à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail ou devant la juridiction du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail. Mais aucune des personnes envisagées comme employeur n'est domiciliée dans un Etat membre, mais à l'île de Man pour l'une, en Suisse pour l'autre.

Le seul contrat de travail produit aux débats a été conclu entre la société Jr Limited et X... et a été signé par ces derniers, en octobre 2016 ; il contient en son article 15 une clause attributive de juridiction au profit des juridictions du Royaume Uni. Mais l'article 23 du règlement 1215/2012, prévoit qu'il ne peut être dérogé aux dispositions de sa section afférente à la compétence en matière de contrats individuels de travail que par des conventions postérieures à la naissance du différend ou qui permettent au travailleur de saisir d'autres juridictions que celles indiquées à cette section. En outre, il est prévu à l'article 21 § 2 du même règlement qu'un employeur qui n'est pas domicilié sur le territoire d'un Etat membre peut être attrait, dans un Etat membre, devant la juridiction du lieu où ou à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail.

S'agissant de la Convention de Lugano du 30 octobre 2007, à laquelle sont parties la France et la Suisse dont se prévaut Y..., domicilié en Suisse, son article 19, prévoit qu'un employeur ayant son domicile sur le territoire d'un Etat lié par cette convention peut être attrait devant les tribunaux de l'Etat où il a son domicile ; ou dans un autre Etat lié par la Convention : devant les tribunaux de l'Etat où il a son domicile, ou dans un autre Etat lié par la Convention: devant le tribunal du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail ou devant le tribunal du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail.

Or, il résulte des éléments d'appréciation, notamment du journal de bord, qu'avant la cession du navire Motor Yacht Revenge II, le capitaine, de nationalité française et domicilié en France, s'est acquitté de fait de l'essentiel de ses obligations en France quand le navire, d'une part, mouillait, non seulement dans le port de Gallice à Juan-Les-Pins où il était amarré le plus souvent dans le cadre d'une location avec fourniture d'eau et électricité, mais également à Cannes et en Corse, d'autre part, croisait la plupart du temps dans les eaux méditerranéennes françaises. Ainsi la compétence du conseil de prud'hommes de Grasse est retenue.

Un tel rattachement a été retenu par la même cour d'appel dans un autre arrêt du 14 octobre 2021. Le capitaine avait été recruté par une société de manning, pour gérer un navire Sofico, propriété d'une société des îles Vierges Britanniques ; à la suite de son licenciement la capitaine a saisi le conseil des prud'hommes de Cannes, dont la compétence est reconnue, puisque le navire était amarré au Port Canto de Cannes en 2018, y a passé 40 jours entre juin et septembre 2019 (CA Aix-en-Provence, ch. 4-5, 14 octobre 2021, n° 21/00622, Sré Crindermane Ltd, navire Sofico).

2) Des co-employeurs ou un employeur exclusif ?

La question est habituelle et la réponse est rarement positive (Cass. soc. 18 janvier 2011, n° 09-69.199 – Cass. soc. 28 septembre 2011, n° 10-12.278 - Cass. soc. 25 novembre 2020, n° 18-13769, Sté AGC France, JS Lamy 2021, n° 511, pp. 11-13 note J.Ph. Lhernould, « Consécration de la perte totale d'autonomie de la filiale comme critère du co-emploi » - pour un marin, CA Douai, ch. soc., 27 septembre 2019, n° 17/02478, X c/ SARL Cie calaisienne de remorquage et de sauvetage, *DMF* 2020, n° 825, pp. 510-520 - pour un capitaine, CA Aix-en-Provence, Ch. 4-6, 23 avril 2021, n° 18/00786 et 18/00788, navire Jopoly IV, *DMF* 2021, n° 838, pp. 729-739 ; « La vente d'un navire de plaisance et le sort du capitaine »). L'employeur est la personne pour le compte de laquelle le travailleur accomplit pendant un certain temps, en sa faveur et sous sa direction, des prestations, en contrepartie desquelles elle verse une rémunération. Il résulte des éléments d'appréciation, considérés dans leur ensemble, que c'est Y... qui s'est chargé de la gestion du navire et de l'équipage, surtout au cours de la période de navigation sous pavillon maltais que retrace un journal de bord ouvert le 20 mars 2017. Il donnait ses instructions sur les travaux à réaliser, sur les conditions tarifaires d'amarrage, le respect des obligations fiscales, les contrats de charter, les choix budgétaires. Il était l'employeur avant même la cession du navire.

3) Conflit de lois.

Le contrat de travail conclu ne l'a pas été avec l'employeur réel, mais avec un employeur fictif ; la clause se référant à la loi britannique est donc inopposable aux contractants. La Cour de Justice a récemment eu l'occasion d'apporter quelques précisions sur le choix explicite ou certain de la loi d'autonomie contractuelle, quand une clause insérée dans un contrat préalablement rédigé par l'employeur, interroge l'acceptation du salarié (CJUE 1^{ère} ch., 15 juillet 2021, C-152/20, DG, EH contre SC Gruber Logistics SRL, et C-218/20, Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD contre SC Samidani Trans SRL – V. Lacoste-Mary, « Des précisions sur l'interprétation de l'article 8 § 1 du Règlement Rome I », *Dr. Soc.* 2021, n° 12, pp. 980-989). Cet arrêt concerne des chauffeurs routiers roumains travaillant les uns en Italie et les autres en Allemagne et devant bénéficier des salaires minima italien et allemand, en dépit de contrats soumis à la loi roumaine. Cet arrêt rappelle la méthode à suivre : « l'application correcte de l'article 8 du règlement Rome I implique en conséquence, dans un premier temps, que la juridiction nationale identifie la loi qui aurait été applicable en l'absence de choix et détermine, selon celle-ci, les règles auxquelles il ne peut être dérogé par accord et, dans un second temps, que cette juridiction compare le niveau de protection dont bénéficie le travailleur en vertu de ces règles avec celui qui est prévu par la loi choisie par les parties. Si le niveau prévu par lesdites règles assure une meilleure protection, il y a lieu d'appliquer ces mêmes règles » (point 27).

En l'espèce, à défaut de loi d'autonomie contractuelle, même tacite, le contrat de travail est régi, sauf s'il présente des liens plus étroits avec un autre pays, par la loi du pays où le salarié, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail. Le navire était amarré dans le port Gallice à Juan-Les-Pins et croisait la plupart du temps dans les eaux méditerranéennes françaises, notamment en Corse.

Lors de la cession du navire, c'est de Marseille que le capitaine a été informé de la poursuite de son contrat ; il en fut de même de l'envoi du solde de tout compte. « L'analyse de l'ensemble des éléments de la relation de travail ne permet pas de mettre en évidence l'existence de liens plus étroits avec un autre pays. Il y a donc lieu à application de la loi française. » La cour effectue un contrôle négatif du critère ultime de rattachement : « le contrat n'a pas de liens plus étroits avec un autre pays.

Ce critère ultime a été analysé très précisément par la Cour de Justice, qui privilégie le lieu habituel de travail, qui exclut la prise en considération du critère subsidiaire du lieu du siège de l'établissement qui a embauché le travailleur. Selon la Cour de Justice, le lieu habituel de travail est le lieu où le salarié reçoit ses ordres et consignes, mais également comme le lieu où le marin embarque et débarque, le port d'exploitation réel du navire, quel que soit son lieu d'immatriculation (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 - E. Pataut, « De la loi applicable au licenciement d'un marin », *RCDIP* 2012 pp. 648-666). « Toutefois, 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 » (CJUE, 3^{ème} ch., 12 septembre 2013, aff. C-64/12, Anton Schlecker, point 39 - F. Jault-Seseke, « 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). La cour d'appel de Rennes a eu l'occasion de faire de ce critère ultime, le critère principal de rattachement, concernant la compagnie Condor, dont le siège social est à Guernesey, dont les navires battent pavillon des Bahamas. La cour a alors privilégié la gestion patronale à partir du siège social, et non les conditions réelles de subordination des équipages, ignorant délibérément, les lieux où les marins embarquent et débarquent, c'est à-dire Saint Malo (CA Rennes, 7^{ème} ch. prud'h., 22 mai 2009, n° 16/05002, M. Le Flem c/ Sté Condor Marine Crewing Services Ltd et n° 16/05383, Sté Condor Marine Crewing Services LTD c/ S. Crom, *DMF* 2020, n° 820, pp. 29-40, « Contrat de travail maritime international : quelle place au rattachement à la loi avec laquelle le contrat a les liens les plus étroits ? »). Ce critère ultime a permis à la cour de Rennes d'interpréter librement, et selon nous non objectivement, les relations internationales de travail, au bénéfice du contractant le plus puissant et de retenir la loi d'autonomie contractuelle. Pour certaines juridictions, identifier un lieu habituel de travail pour un travailleur mobile relève du paradoxe (v. l'analyse extrêmement détaillée de O. Fotinopoulou-Basurko ; [Habitualidad versus temporalidad en los contratos de trabajo ligados al transporte internacional](#), Ed. Atelier Libros Juridicos, Barcelona, 2019).

4) Sur les heures supplémentaires.

Il résulte de l'article L 3171-4 du code du travail, qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments. Le salarié produit des fiches de ses heures de travail et de repos qu'il a signées ainsi qu'un décompte récapitulatif mentionnant de manière suffisamment claire, précise et détaillée, le nombre total d'heures de travail réalisées chaque semaine et les heures supplémentaires ainsi effectuées au-delà de la durée légale de 35 heures par semaine, soit un total de 104 heures soumises à majoration légale de 25 % et 574 heures devant être majorées de 50%. L'employeur n'apporte pas sérieusement la contradiction. La demande du salarié en paiement d'heures complémentaires est fondée.

5) L'absence de licenciement.

Le navire a été vendu le 17 novembre 2017 à la société maltaise Vitamin Sea Limited qui s'est contractuellement obligée à engager le capitaine dans les mêmes conditions qu'auparavant. La relation de travail s'est poursuivie entre le cessionnaire du navire et X..., peu important qu'il ait été soumis par la suite à de nouvelles conditions de travail, alors que le cessionnaire, nouvel exploitant du navire constituant un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels poursuivant un objectif économique propre, a été en mesure d'assurer la direction de cette activité dès le 17 novembre 2017. Ainsi en application des dispositions de l'article L 1224-1 du code du travail, le

contrat de travail de X... a été de plein droit transféré au cessionnaire du navire. Il n'y a pas eu rupture du contrat de travail.

6) Sur la protection sociale.

La cour d'appel infirme le jugement prud'homal concernant le travail dissimulé et l'affiliation à l'ENIM. La situation du marin au regard de la législation applicable est régie l'article 11.4 du règlement (CE) n° 883/2004 du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, applicable à la France, à Malte, ainsi qu'à la Suisse depuis le 1er avril 2012. Il résulte de ce règlement que la législation applicable est en règle générale celle de l'Etat membre dans lequel l'intéressé exerce son activité salariée ou non salariée sauf dans des cas spécifiques justifiant un autre rattachement. Le salarié, résidant en France, ayant exercé son activité à bord d'un navire battant pavillon maltais, est donc soumis à la législation de sécurité sociale maltaise. Il en est déduit que l'employeur n'était pas tenu de procéder à la déclaration du salarié auprès des organismes sociaux français, et ce dernier n'est dès lors pas fondé à invoquer l'existence d'un cas de dissimulation d'emploi prévu par l'article L. 8221-5 du code du travail et doit être débouté de sa demande en paiement d'une indemnité forfaitaire en application de l'article L. 8223-1 du même code.

Toutefois, il ne semble pas que l'employeur ait fait la moindre démarche pour que le marin bénéficie à Malte d'une protection sociale.

Lorsque les embarquements ont lieu sous pavillon d'un Etat extérieur à l'Union Européenne, et sans protection sociale pour l'équipage, la cour d'appel d'Aix retient le plus souvent le travail dissimulé et l'obligation pour l'employeur de régulariser la situation auprès des organismes sociaux (CA Aix-en-Provence, ch. 4-4, 21 janvier 2021, n° 18/02781, navire Oversight II, *DMF* 2021, n° 834, pp. 343-355, « Rattachements de contrats de travail international au travail habituel en France »). Le juge du fond doit justifier explicitement de cette obligation, qui ne découle pas automatiquement de la soumission de la relation de travail au droit français (Cass. soc. 20 février 2019, n° 17-20532 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).

Le 21 janvier 2021, la cour d'Aix avait retenu le travail dissimulé pour un marin embarqué sous pavillon luxembourgeois, exploité à partir du port de Mandelieu ; l'employeur ne justifiait d'aucune démarche auprès des institutions de l'Etat du pavillon (CA Aix-en-Provence, ch. 4-4, 21 janvier 2021, n° 18/02781, navire Oversight II, *DMF* 2021 n° 834, pp. 343-355 « Rattachement de contrats de travail maritime international au travail habituel en France »). Le 28 janvier 2021, la même cour d'appel d'Aix a rendu un autre arrêt concernant un navire, Stalle Maris, sous pavillon italien, avec La Spezia comme port d'attache, propriété d'un espagnol, dont le capitaine et le second avaient été licenciés sans aucune formalité, et sans aucun motif. La Conseil de prud'hommes de Grasse était compétent, puisque le navire était essentiellement basé et entretenu à port Vauban à Antibes, avec seulement quelques voyages en Italie. La rupture de ces contrats de travail était irrégulière, sans cause réelle et sérieuse et le travail dissimulé a été retenu, en dépit du pavillon italien (CA Aix-en-Provence, ch. 4-5, 28 janvier 2021, n° 17/11805, navire Stella Maris). La cour n'a fait, dans ces deux arrêts, aucune référence au règlement européen de coordination des régimes de sécurité sociale.

7) Une jurisprudence circonstanciée.

Dans un arrêt du 19 novembre 2021, la même cour d'appel d'Aix a retenu une solution différente sur la compétence juridictionnelle, puis au fond assez semblable, mais selon des rattachements particuliers. Tout d'abord la cour d'appel a confirmé l'incompétence du conseil de prud'hommes de Cannes, au profit du tribunal d'instance de Cannes, devenu tribunal de proximité, pour des embarquements à bord d'un navire battant pavillon des îles Cook (CA Aix-en-Provence 29 mars 2018, confirmé par Cass. soc. 9 octobre 2019). La société de manning mise en cause n'est pas l'employeur du capitaine, mais seulement un intermédiaire : non intervention dans ce cadre s'est donc limitée à la gestion du volet social de la relation de travail.

Concernant le conflit de lois, la solution est plus classique, mais aucun lieu habituel de travail n'est identifié. Finalement, ce contrat international de travail a les liens les plus étroits avec la loi française. Le choix exprès par les parties du droit des Iles Cook pour régir le contrat de travail ne peut avoir pour résultat de priver le salarié de la protection que lui assurent les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi qui, à défaut de choix, aurait été applicable (art. 8, Règlement 593/2008 du 17 juin 2008). Il convient de rechercher le lieu habituel de travail du capitaine, ou son dernier lieu habituel de travail et, à défaut le lieu de l'établissement ayant procédé à l'embauche du travailleur. Il n'est pas démontré que le capitaine exerçait habituellement sa prestation de travail en France, que le lieu à partir duquel il effectuait sa prestation de travail, recevait ses instructions, organisait son travail, où se trouvait ses outils de travail, se situait en France. La cour nous livre une analyse négative, sans préciser si un tel lieu habituel de travail se situait à l'étranger, sans expliquer pourquoi il n'existe en l'espèce aucun lieu habituel de travail, ce qui interroge beaucoup, même vis-à-vis d'un travailleur mobile.

Si l'employeur était une société suisse, l'agence de manning assurant la gestion du volet social du contrat de travail, se situait sur le territoire français. De plus, ce contrat de travail a les liens les plus étroits avec le droit français, puisque le capitaine est de nationalité française, réside en France, a embarqué et été débarqué en France. Les contrats à durée déterminée n'indiquent aucun motif de recours, de sorte qu'ils sont requalifiés en contrat à durée indéterminée ; le licenciement sans motifs est sans cause réelle et sérieuse ; le travail dissimulé est reconnu (CA Aix-en-Provence, ch. 4-6, 19 novembre 2021, n° 2021/419, SAS Hoegen Holdings MS Yachts c/ X et SA Mast Holding, navire Le Must).

COUR D'APPEL D'AIX-EN-PROVENCE, CH. 4-6, 10 DÉCEMBRE 2021

Navire *Motor Yacht Revenge* arrêt n° 20/11511

GENS DE MER

Capitaine. Contrat International de travail. Conflit de juridictions. Compétence prud'homale. Travail habituel en France. Conflit de lois. Employeur fictif. Co-employeur exclusif. Immixtion importante et régulière dans la gestion du navire et la direction de l'équipage. Absence de loi d'autonomie. Loi du lieu habituel de travail. Travail effectué en France. Heures supplémentaires. Contrat maintenu par le cessionnaire du navire. Absence de travail dissimulé. Protection sociale due par Malte, Etat du pavillon.

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.

Selon l'article 23 du règlement (UE) n° 1215/2012, il ne peut être dérogé aux dispositions de sa section afférente à la compétence en matière de contrats individuels de travail que par des conventions postérieures à la naissance du différend ou qui permettent au travailleur de saisir d'autres juridictions que celles indiquées à cette section. En outre, il est prévu à l'article 21 § 2 du même règlement qu'un employeur qui n'est pas domicilié sur le territoire d'un État membre peut être attiré, dans un État membre, devant la juridiction du lieu où ou à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail.

L'employeur est la personne pour le compte de laquelle le travailleur accomplit pendant un certain temps, en sa faveur et sous sa direction, des prestations, en contrepartie desquelles elle verse une rémunération. Compte tenu de l'immixtion importante et régulière de Y... qui n'était pas un simple

intermédiaire ou 'facilitateur' dans la gestion du navire et la direction de l'équipage, ce qu'illustre sa forte implication dans ces domaines surtout au cours de la période de navigation sous pavillon maltais, il est le seul employeur de l'équipage.

Avant la cession du navire Motor Yacht Revenge II, X..., en tant que capitaine, de nationalité française et domicilié en France, s'est acquitté de fait de l'essentiel de ses obligations en France quand le navire, d'une part, mouillait, non seulement dans le port de Gallice à Juan-Les-Pins où il était amarré le plus souvent dans le cadre d'une location avec fourniture d'eau et électricité, mais également à Cannes et en Corse, d'autre part, croisait la plupart du temps dans les eaux méditerranéennes françaises. La cour confirmera le jugement qui retient la compétence du conseil de prud'hommes de Grasse.

Il n'est justifié d'aucun élément permettant d'en déduire que X... et Y... auraient choisi, même tacitement, d'appliquer le droit anglais. A défaut de choix par les parties de la loi applicable, le contrat de travail est régi, sauf s'il présente des liens plus étroits avec un autre pays, par la loi du pays où le salarié, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail.

X... c/ Y... Sté JR LIMITED,

ARRET (EXTRAITS)

« LA COUR,

X..., de nationalité française et résidant en France, expose avoir été engagé à compter du 21 septembre 2016 en tant que capitaine à bord du navire Motor Yacht Revenge II battant pavillon maltais alors propriété de la société Jr Limited, société étrangère immatriculée à l'Ile de Man.

Le 09 avril 2018, X... a saisi le conseil de prud'hommes de Grasse de diverses demandes dirigées contre la société Jr Limited et Y..., domicilié en Suisse, son véritable employeur selon lui et le bénéficiaire de l'exploitation commerciale du navire, au titre de l'exécution et d'une rupture de son contrat.

.../...

X... a relevé appel partiel de ce jugement le 24 novembre 2020, à l'encontre de Y....

La société Jr Limited en a relevé appel le 15 décembre 2020 à l'encontre de X... et de Y....

.../...

MOTIFS :

Sur la compétence internationale:

Il résulte de l'application combinée des dispositions des articles L 5000-3 et L 5542-48 du code des transports, et R 221-13 du code de l'organisation judiciaire, dans leur rédaction applicable au litige, 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.

Dès lors qu'elle est saisie, sur l'appel principal de X... à l'encontre du jugement entrepris rendu par le conseil de prud'hommes de Grasse, de demandes dirigées à titre principal contre Y... en tant que seul employeur, subsidiairement contre la société Jr Limited et Y... en tant que co-employeurs, la cour est tenue, pour statuer sur la compétence internationale, de se prononcer sur la qualité d'employeur puis, le cas échéant, de co-employeurs.

En effet, X... invoque la compétence du conseil de prud'hommes de Grasse par application de la section 5 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, applicable à partir du 10 janvier 2015, en ce que l'article 21 de ce règlement prévoit, notamment, qu'un employeur domicilié sur le territoire d'un Etat membre peut être attiré dans un autre Etat membre devant la juridiction du lieu ou à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail ou devant la juridiction du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail, tous lieux que X... prétend se trouver en France.

Toutefois, il est constant que les parties qu'il entend voir qualifiées d'employeur ou de co-employeurs ne sont pas domiciliées dans un Etat membre puisque le siège social de la société Jr Limited est situé à l'Ile de Man et que Y... est domicilié en Suisse.

Par ailleurs, il lui est opposé un éventuel transfert de plein droit du contrat de travail au cessionnaire du navire en tant qu'entité économique autonome quand un tel transfert est indifférent à la détermination de la compétence internationale dès lors que des demandes ont pour objet l'exécution d'obligations qui peuvent donner lieu, au choix du travailleur, à une action dirigée à l'encontre de l'ancien ou/et du nouvel employeur.

En revanche, d'une part, le seul contrat de travail produit aux débats qui a été conclu entre la société Jr Limited et X... et qui a été signé par ces derniers, respectivement le 07 octobre 2016 et le 10 octobre 2016, contient en son article 15 une clause attributive de juridiction au profit des juridictions du Royaume Uni. Or, selon l'article 23 du règlement (UE) n° 1215/2012, il ne peut être dérogé aux dispositions de sa section afférente à la compétence en matière de contrats individuels de travail que par des conventions postérieures à la naissance du différend ou qui permettent au travailleur de saisir d'autres juridictions que celles indiquées à cette section. En outre, il est prévu à l'article 21 § 2 du même règlement qu'un employeur qui n'est pas domicilié sur le territoire d'un Etat membre peut être attiré, dans un Etat membre, devant la juridiction du lieu où ou à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail.

D'autre part, s'agissant de la Convention de Lugano dont se prévaut Y... en visant l'article 2 de la convention signée le 16 septembre 1988, force est d'observer qu'en application de l'article 19 de la Convention de Lugano du 30 octobre 2007 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, à laquelle sont parties la France et la Suisse, avec une entrée en vigueur pour ce dernier pays le 1er janvier 2011, un employeur ayant son domicile sur le territoire d'un Etat lié par cette convention peut être attiré devant les tribunaux de l'Etat où il a son domicile; ou dans un autre Etat lié par la Convention: devant les tribunaux de l'Etat où il a son domicile; ou dans un autre Etat lié par la Convention: devant le tribunal du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail ou devant le tribunal du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail.

Pour l'application des textes précités, il y a lieu de considérer une même définition de la qualité d'employeur en ce sens que l'employeur est la personne pour le compte de laquelle le travailleur accomplit pendant un certain temps, en sa faveur et sous sa direction, des prestations, en contrepartie desquelles elle verse une rémunération.

En l'espèce, il résulte des éléments d'appréciation, considérés dans leur ensemble, que : le contrat de travail a été signé par la société Jr Limited, société immatriculée à l'Ile de Man propriétaire du navire, et X..., engagé à la fin de l'année 2016 en tant que capitaine; le contrat ne prévoit pas de confier concrètement à un professionnel la gestion du navire et/ou de l'équipage; dans les faits, au-delà de simples conseils et d'une expertise, c'est Y... qui s'est chargé de la gestion du navire et de l'équipage malgré la désignation formelle de deux de ses proches pour présider et administrer une société suisse dénommée Jc Mont-Fort Holding Sa qui n'a été créée, peu avant le recrutement du capitaine, qu'afin de devenir le seul actionnaire de la société propriétaire du navire; de nombreux mails échangés entre le capitaine et Y... ou ce dernier mis en copie, font ressortir la réalité d'une immixtion importante et régulière de Y... qui n'était pas un simple intermédiaire ou 'facilitateur' dans la gestion du navire et la direction de l'équipage, ce qu'illustre sa forte implication dans ces domaines surtout au cours de la période de navigation sous pavillon maltais que retrace un journal de bord ouvert le 20 mars 2017; ainsi, Y... donnait des instructions au capitaine sur les travaux à réaliser ou non sur le navire, et ce, afin de garantir le bon fonctionnement de celui-ci et son exploitation commerciale dans les limites d'un budget qu'il avait préalablement indiqué et qu'il entendait faire strictement respecter et contrôler en se montrant particulièrement concerné et tranchant, notamment lorsqu'il s'exclame : ' C'est de la folie !!! Sur tous ces travaux il n'y a eu aucun contrôle des dépenses ' ; pareillement, il était l'interlocuteur du

capitaine s'agissant de la recherche et de la validation des lieux et conditions tarifaires de l'amarrage du navire, du respect des obligations fiscales, notamment en matière de document attestant du règlement de la Tva à l'achat ; il était contacté sur les questions de fournitures du navire et finalisait des contrats de charter ; il sollicitait du capitaine qu'il réalise diverses prestations à bord du navire, notamment un inventaire; il voulait régler lui-même des conflits survenant entre marins dans l'organisation du travail ; il faisait des choix budgétaires via les différents intermédiaires et structures mis en place, donnant par exemple ' la priorité aux salaires de fin juillet ' dans l'attente de pouvoir payer des factures après réception de fonds en lien avec un charter.

Y... est donc l'employeur pour la détermination de la compétence internationale.

Or, il résulte des éléments d'appréciation, notamment du journal de bord, qu'avant la cession du navire Motor Yacht Revenge II, X..., en tant que capitaine, de nationalité française et domicilié en France, s'est acquitté de fait de l'essentiel de ses obligations en France quand le navire, d'une part, mouillait, non seulement dans le port de Gallice à Juan-Les-Pins où il était amarré le plus souvent dans le cadre d'une location avec fourniture d'eau et électricité, mais également à Cannes et en Corse, d'autre part, croisait la plupart du temps dans les eaux méditerranéennes françaises.

Ainsi, la juridiction du lieu où ou à partir duquel X... a accompli habituellement son travail étant situé en France, la compétence de la juridiction française doit être retenue pour l'entier litige et la cour confirmera le jugement entrepris en ce qu'il retient la compétence de la juridiction française, soit du conseil de prud'hommes de Grasse.

Sur la loi applicable:

L'application stricte de l'effet relatif des contrats doit conduire la cour à déclarer inopposable à Y... la clause de droit applicable contenue dans le contrat de travail signé par la société Jr Limited et X... par laquelle les parties signataires font le choix de l'application de la loi du Royaume Uni.

Il n'est justifié d'aucun élément permettant d'en déduire que X... et Y... auraient choisi, même tacitement, d'appliquer le droit anglais.

A défaut de choix par les parties de la loi applicable, le contrat de travail est régi, sauf s'il présente des liens plus étroits avec un autre pays, par la loi du pays où le salarié, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail.

Le lieu de travail habituel est l'endroit où le travailleur accomplit la majeure partie de son temps de travail pour le compte de son employeur en tenant compte de l'intégralité de la période d'activité du travailleur.

Il résulte des éléments d'appréciation, notamment du journal de bord, qu'avant la cession du navire Motor Yacht Revenge II, X..., en tant que capitaine, de nationalité française et domicilié en France, s'est acquitté de fait dans ce même pays de l'essentiel de ses obligations sur la durée la plus longue quand le navire, d'une part, mouillait, non seulement dans le port de Gallice à Juan-Les-Pins où il était amarré le plus souvent dans le cadre d'une location avec fourniture d'eau et électricité, mais également à Cannes et en Corse, d'autre part, croisait la plupart du temps dans les eaux méditerranéennes françaises, tous lieux où il recevait ses instructions.

De plus, le salaire était viré mensuellement sur le compte bancaire français du salarié ouvert dans une agence varoise. De plus, c'est à Marseille qu'un courrier a été établi et adressé au salarié le 27 novembre 2017 par l'avocat de Y... l'informant de ce qu'il avait été obtenu de l'acheteur du navire 'la poursuite' de son contrat 'aux conditions identiques', outre de l'envoi d'un chèque joint pour le paiement du salaire afférent à la première quinzaine de ce même mois. C'est d'ailleurs de cette ville que le même avocat adressera au salarié un courrier daté du 30 janvier 2018 accompagnant la remise d'un chèque ' correspondant au solde [lui] revenant ' tiré sur son compte Carpa marseillais.

L'analyse de l'ensemble des éléments de la relation de travail ne permet pas de mettre en évidence l'existence de liens plus étroits avec un autre pays.

Il y a donc lieu à application de la loi française.

Sur l'irrecevabilité de demandes nouvelles:

Si les demandes de la société Jr Limited visant Y... sont nouvelles et ne sont pas recevables en application des dispositions des articles 564 et suivants du code de procédure civile. Cette irrecevabilité ne présente d'intérêt que dans l'hypothèse où la cour ne fait pas droit à la demande principale de l'appelant quant à la qualité d'employeur au fond.

Sur la qualité d'employeur au fond:

Il convient de rappeler que le contrat de travail est constitué par l'engagement d'une personne à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre moyennant rémunération, le lien de subordination juridique ainsi exigé se caractérisant par le pouvoir qu'à l'employeur de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son salarié. Il en résulte que le lien de subordination juridique, critère essentiel du contrat de travail, est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné. Le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail. L'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait, dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs. C'est à celui qui se prévaut de l'existence d'un contrat de travail d'en rapporter la preuve et, dans l'hypothèse où cette preuve est rapportée, à ce lui qui invoque son caractère fictif d'en justifier.

X..., qui soutient que Y... était son seul employeur nonobstant l'existence d'un contrat de travail écrit signé avec la société Jr Limited, apporte des éléments qui considérés ensemble démontrent le caractère fictif d'un tel contrat dès lors que dans les faits, Y... gérait le navire et l'équipage qu'il dirigeait en donnant des consignes et instructions au capitaine dans de nombreux domaines relevant des fonctions de celui-ci, ce qui ressort notamment de mails échangés entre le capitaine et Y... ou ce dernier mis en copie, au sujet d'instructions données au capitaine sur les travaux à réaliser ou non sur le navire, et ce, afin de garantir le bon fonctionnement de celui-ci et son exploitation commerciale dans les limites d'un budget qu'il avait préalablement indiqué et qu'il entendait faire strictement respecter et contrôler; pareillement, il était l'interlocuteur du capitaine qui le sollicitait pour valider le lieu et les conditions tarifaires de l'amarrage du navire; le capitaine l'interrogeait en outre sur le respect des obligations fiscales, notamment en matière de document attestant du règlement de la Tva à l'achat; il demandait au capitaine d'exécuter diverses prestations à bord du navire, notamment un inventaire; il indiquait vouloir régler à bord des conflits survenant entre marins dans l'organisation du travail; il faisait des choix en matière de rémunération des salariés, notamment en indiquant vouloir donner ' la priorité aux salaires de fin juillet ' dans l'attente de pouvoir payer des factures après réception de fonds en lien avec un charter.

Il y a lieu d'en déduire, conformément à la demande soutenue au principal par X..., que Y... était son seul employeur, et ce, jusqu'à la cession du navire le 17 novembre 2017.

Sur les heures supplémentaires:

Il résulte de l'article L 3171-4 du code du travail, qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments.

Le salarié produit aux débats des pièces dont il n'est pas sollicité l'irrecevabilité ou le rejet, soit des fiches de ses heures de travail et de repos qu'il a signées ainsi qu'un décompte récapitulatif inséré dans ses conclusions mentionnant de manière suffisamment claire, précise et détaillée, sur l'ensemble de la période objet de sa demande, du 3 juillet 2017 au 1er octobre 2017, le nombre total d'heures de travail

réalisées chaque semaine et les heures supplémentaires ainsi effectuées au-delà de la durée légale de 35 heures par semaine qui lui est applicable, soit un total de 104 heures soumises à majoration légale de 25 % et 574 heures devant être majorées de 50%.

Cet ensemble d'éléments est suffisamment précis quant aux heures non rémunérées que le salarié prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments.

L'employeur n'apporte pas sérieusement la contradiction ni en critiquant de manière générale le tableau fourni par le salarié sans offre de preuve des horaires effectivement réalisés par celui-ci, ni en mettant en évidence l'autonomie dont jouissait le capitaine et qui était inhérente à ses fonctions, ou des carences alléguées dans l'accomplissement d'obligations notamment en matière d'organisation du travail qui n'ont jamais fait l'objet d'aucune critique ni d'aucun rappel au cours de la relation de travail, toutes considérations qui ne sont pas susceptibles de remettre sérieusement en cause l'accomplissement d'horaires que rendaient nécessaires le nombre et la diversité de missions effectives dans le cadre de fonctions à forte responsabilité.

Il s'ensuit que la demande du salarié en paiement d'heures complémentaires est fondée et il y a lieu d'y faire droit à concurrence du montant réclamé dont il est justifié par des calculs précis et détaillés qui ne sont pas utilement critiqués par l'employeur, notamment en ce que le salarié fixe le montant du salaire brut à 5845,50 euros sur la base d'un salaire mensuel net de 4500 euros.

Y... sera donc condamné au paiement de la somme de 38192,62 euros bruts au titre des heures supplémentaires.

Sur l'indemnité correspondant à la contrepartie obligatoire en repos:

Au vu des éléments d'appréciation et en application des dispositions des articles L 3121-11 et suivants du code du travail, c'est le contingent annuel de 220 heures qui doit s'appliquer, de sorte que le salarié, qui n'a pu bénéficier de la contrepartie obligatoire en repos du fait de la rupture, a droit à une indemnité à caractère salarial à concurrence de 50% des 458 heures effectuées au-delà du contingent annuel, soit une indemnité d'un montant de 8825,66 euros bruts.

Y... sera condamné au paiement de cette somme.

Sur l'indemnité compensatrice de congés payés:

L'employeur ne justifiant pas avoir mis en mesure le salarié de prendre ses congés payés, ce dernier a droit, en application des articles L 3141-1 et suivants du code du travail, à une indemnité compensatrice de congés payés égale au dixième de la rémunération brute totale perçue au cours de la période de référence, soit, pour la période du 1er juillet 2017 au 30 septembre 2017 objet de la réclamation, la somme de 6455,47 euros bruts représentant le dixième des sommes suivantes additionnées :

- au titre des 35 heures de travail légales: 17536,50 euros bruts,
- au titre des heures supplémentaires: 38192,62 euros bruts,
- au titre de l'indemnité correspondant à la contrepartie obligatoire en repos: 8825,66 euros bruts.

Ainsi, Y... doit être condamné au paiement de cette somme de 6455,47 euros bruts.

Sur les demandes relatives à une rupture du contrat de travail:

L'existence d'une rupture du contrat de travail par Y... ne peut résulter, regardés ensemble, de l'envoi par son avocat, d'une part, d'une lettre du 27 novembre 2017 par laquelle il adresse au salarié un chèque du montant du salaire correspondant à la première quinzaine de novembre 2017 et lui indique ne pas avoir obtenu le décompte de ses congés payés, avoir obtenu ' de l'acheteur du navire la poursuite ' de son contrat aux conditions identiques, et qu'il reviendra vers lui

à réception de sa fiche de paie ' avec le solde ' lui revenant, d'autre part, d'une lettre du 30 janvier 2018 le priant de trouver un chèque joint au courrier ' correspondant au solde [lui] revenant ', quand il s'évince des éléments d'appréciation, d'une part, que le navire a été vendu le 17 novembre 2017 à la

société maltaise Vitamin Sea Limited qui s'est contractuellement obligée à engager le capitaine dans les mêmes conditions qu'auparavant moyennant le versement par chaque partie de la moitié du salaire du mois de novembre 2017, d'autre part, qu'une relation de travail s'est bien poursuivie entre le cessionnaire du navire et X..., ce que ne conteste pas ce dernier, peu important qu'il ait été soumis par la suite à de nouvelles conditions de travail dont il ne justifie pas, alors que le cessionnaire, nouvel exploitant du navire constituant un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels poursuivant un objectif économique propre, a été en mesure d'assurer la direction de cette activité dès le 17 novembre 2017, tous éléments dont il est déduit qu'en application des dispositions de l'article L 1224-1 du code du travail, le contrat de travail de X... a été de plein droit transféré au cessionnaire du navire sans opposition de la part du salarié qui notamment n'a pas fait valoir qu'un tel transfert entraînait une éventuelle modification du contrat de travail autre que le changement d'employeur.

Il s'ensuit que faute de rupture du contrat de travail en amont de son transfert au nouvel employeur, seul ce dernier doit le cas échéant en répondre.

Le salarié sera donc débouté de toutes ses demandes formées à l'encontre de Y... au titre d'une rupture de son contrat de travail.

Sur le travail dissimulé:

S'il n'est pas rétroactif, le décret n° 2017-307 du 9 mars 2017 pris pour l'application de l'article L. 5551-1 du code des transports dans sa version alors applicable, 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, impose aux employeurs de se mettre en conformité avec ses dispositions au plus tard le 1er juillet 2017.

Toutefois, en l'absence de tout autre accord international applicable permettant d'y déroger, c'est l'article 11.4 du règlement (CE) n° 883/2004 du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, applicable à la France, à Malte, ainsi qu'à la Suisse depuis le 1er avril 2012, qui règle la situation du marin au regard de la législation applicable.

Il résulte de ce règlement que la législation applicable est en règle générale celle de l'Etat membre dans lequel l'intéressé exerce son activité salariée ou non salariée sauf dans des cas spécifiques justifiant un autre rattachement.

Selon l'article 11.4, 'aux fins du présent titre, l'activité salariée ou non salariée exercée normalement à bord d'un navire en mer battant pavillon d'un Etat membre est considérée comme une activité exercée dans cet Etat membre. Toutefois, la personne qui exerce une activité salariée à bord d'un navire battant pavillon d'un Etat membre et qui est rémunérée pour cette activité par une entreprise ou une personne ayant son siège ou son domicile dans un autre Etat membre est soumise à la législation de ce dernier Etat membre si elle réside dans cet Etat. L'entreprise ou la personne qui verse la rémunération est considérée comme l'employeur aux fins de ladite législation.'

Le salarié, résidant en France, ayant exercé son activité à bord d'un navire battant pavillon maltais, est donc soumis à la législation de sécurité sociale maltaise.

Il en est déduit que l'employeur n'était pas tenu de procéder à la déclaration du salarié auprès des organismes sociaux français, et ce dernier n'est dès lors pas fondé à invoquer l'existence d'un cas de dissimulation d'emploi prévu par l'article L 8221-5 du code du travail et doit être débouté de sa demande en paiement d'une indemnité forfaitaire en application de l'article L 8223-1 du même code.

Sur la régularisation des charges sociales auprès 'des caisses compétentes' :

Il n'appartient pas à la cour de condamner l'employeur à régulariser des cotisations sociales auprès de 'caisses compétentes' que le salarié ne désigne pas, étant rappelé que l'employeur n'était pas tenu de verser des cotisations sociales auprès d'un organisme français.

Sur la remise de bulletins de paie et documents sociaux 'conformes au droit français'

L'obligation à remise de bulletins de paie prévue par les articles L 3243-1 et suivants du code du travail devant correspondre aux rémunérations versées par l'employeur étant indépendante de l'obligation à déclaration du salarié aux organismes sociaux, il y aura lieu de condamner Y... à la remise de bulletins de paie conformes au présent arrêt. Les circonstances ne rendent pas nécessaires le prononcé d'une astreinte.

En revanche, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de remise de documents sociaux compte tenu des développements qui précèdent.

Sur les frais irrépétibles:

En équité, il n'y a lieu de faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile quant aux frais irrépétibles de première instance et d'appel, qu'au profit de X... auquel la somme totale de 3000 euros sera allouée à ce titre.

Sur les dépens:

Les dépens de première instance et d'appel seront mis à la charge de Y..., principal succombant.

PAR CES MOTIFS :

La Cour, statuant publiquement, par arrêt contradictoire, en matière prud'homale et par mise à disposition au greffe:

Confirme le jugement entrepris sur la compétence et le droit applicable.

L'infirmé pour le surplus.

Statuant à nouveau des chefs infirmés et y ajoutant,

Dit que Y... a été l'employeur de X... jusqu'à la cession le 17 novembre 2017 du navire Motor Yacht Revenge II battant pavillon maltais à la société Vitamin Sea Limited.

Dit irrecevables les demandes nouvelles formées à titre subsidiaire par la société Jr Limited à l'encontre de Y....

Condamne Y... à payer à X... les sommes suivantes:

- 38192,62 euros bruts au titre d'un rappel de salaire correspondant à des heures supplémentaires,
- 8825,66 euros bruts au titre de l'indemnité correspondant à la contrepartie obligatoire en repos,
- 6455,47 euros bruts au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés.
- 3000 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Condamne Y... à remettre à X... des bulletins de paie conformes au présent arrêt.

Déboute les parties pour le surplus.

Condamne Y... aux entiers dépens de première instance et d'appel.

Prés. : M. Philippe Silvan ; Cons. Rapp. : M. Thierry Cabale ; Av. : Me Romain Cherfils, Me Clément Benaim, Me Paul Guej, Me Marc Bernie, Me Ludovic Tantin.