

GENS DE MER

Marin. Capitaine. Navire. Saisie conservatoire. Séquestre. Main levée. Pavillon de Guernesey. Compétence prud'homale. Travail habituel en France. Délai de prescription. Huit semaines. Employment Jersey Act 2003. Accès au juge (oui).

En l'espèce, le contrat de travail signé entre les parties prévoit expressément en son article 3.2.1 l'application de la loi de l'Etat du pavillon, soit le droit de l'Île de Jersey.

Le délai mentionné à l'article 76 de l'Employment Jersey Law 2003 est relatif au délai de prescription applicable à l'action en contestation d'un licenciement. Ce délai était expiré lors de la saisine du conseil de prud'hommes de Toulon, le 2 mars 2020.

Il est de principe que, dès lors que le salarié n'est pas privé du droit d'accès au juge, les règles de procédure aménageant les délais de saisine des juridictions du travail ne portent pas atteinte aux dispositions impératives de la loi française qui auraient été applicables en l'absence de choix d'une loi étrangère applicable au contrat de travail.

M. F. c/ Sté NGONI LTD

ARRÊT contradictoire,

1. Le 18 avril 2018, M. F. a été embauché en qualité de capitaine de navire, moyennant un salaire de 15 000 euros, par la société de droit étranger Ngoni Limited (la société Ngoni Ltd), dont le siège social, qui se trouvait sur l'Île de Guernesey lors de l'immatriculation de cette société en 2017, a été transféré sur l'Île de Jersey en 2019. M. F. exerçait sa prestation de travail à bord du navire Ngoni, battant pavillon de l'Île de Jersey.

2. Courant mai 2019, M. F. a été licencié.

3. Le 2 mars 2020, M. F. a saisi le conseil de prud'hommes de Toulon d'une contestation de son licenciement.

4. Par ordonnance sur requête du juge de l'exécution du tribunal judiciaire de Draguignan du 15 juin 2023, M.F. a été autorisé à procéder à la saisie-conservatoire du navire Ngoni en garantie d'une créance de 145 750 euros. Aux termes d'une convention de séquestre du 16 juin 2023, la société Ngoni Ltd a consigné cette somme sur le compte CARPA du bâtonnier de l'ordre des avocats de Marseille tandis que M. F. a procédé à la mainlevée de la saisie-conservatoire du navire Ngoni.

5. Par jugement du 9 septembre 2022, le conseil de prud'hommes de Toulon a :

- déclaré la juridiction française incompétente pour connaître du litige entre M. F. et la société Ngoni Ltd,

- débouté les parties de leurs demandes au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

- condamné M. F. aux dépens.

6. Le 27 septembre 2022, M. F. a fait appel de ce jugement.

7. Par arrêt du 29 septembre 2023 ; auquel il est expressément référé pour un plus ample exposé de la procédure antérieure, la présente cour a :

- infirmé le jugement du conseil de prud'hommes de Toulon du 9 septembre 2022 ;

- statuant à nouveau ;

- dit que M. F. avait exécuté habituellement son contrat de travail en France ;

- déclaré le conseil de prud'hommes de Toulon compétent pour connaître du litige entre M. F. et la société Ngoni Ltd ;

- évoqué le fond de l'affaire ;

- renvoyé l'affaire à l'audience de plaidoiries du 16 janvier 2024, à 14 heures ;

- dit que la société Ngoni Ltd devrait déposer au greffe ses conclusions au fond au plus tard le 24 novembre 2023 et les communiquer à son adversaire avec ses pièces dans le même délai ;

- dit que M. F. devrait déposer au greffe ses conclusions au fond au plus tard le 22 décembre 2023 et les communiquer à son adversaire avec ses pièces dans le même délai ;
- réservé les dépens.

.../...

MOTIVATION

Sur la prescription :

Moyens des parties :

10. M. F. expose que la société Ngoni Ltd ne peut prétendre, sur le fondement de la loi de Jersey, loi choisie par les parties dans son contrat de travail, que son action est prescrite aux motifs que l'article 10 de l'Employment Amendment (Jersey) Law ne comporte aucune disposition relative au licenciement abusif et que, dès lors, en cette matière, le droit de Jersey ne prévoit aucun délai de prescription, que l'obligation, pour un salarié, d'introduire son action en justice dans un délai de 8 semaines à l'encontre de son employeur, irait à l'encontre des dispositions impératives du code du travail français, qu'elle se heurte au droit à un procès équitable tel qu'il résulte de l'article 6 paragraphe 1 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme, en raison de la brièveté du délai, que la clause qui soumet le contrat de travail et les difficultés qui pourraient en résulter à la loi du pavillon, a pour conséquence, du fait du principe de libre immatriculation d'un navire, de laisser à la seule volonté de l'armateur, le droit applicable au contrat qui peut donc en changer au gré de sa seule volonté, que cette clause lui est donc inopposable, que selon l'article 8 du Règlement Rome I » du 17 juin 2008 et de l'article 6 de la Convention de Rome de 1980 qui précise qu'une loi d'autonomie ne peut priver le salarié de la protection impérative de la loi du lieu où il travaille habituellement, que dans son précédent arrêt, la cour a jugé que la majorité de son contrat de travail avait été exécuté en France, de sorte qu'il s'agissait de son lieu de travail habituel, que la cour ne pourra donc que retenir l'application de la loi française au litige qui l'oppose à la société Ngoni Ltd et que la loi française comprend des dispositions plus favorables que le droit britannique concernant le délai de prescription et la procédure de licenciement.

11. La société Ngoni Ltd conclut à l'irrecevabilité de l'action de M. F. aux motifs que les dispositions de la loi étrangère concernant les lois de procédure fixant les délais de saisine ne peuvent pas être écartées, y compris lorsqu'il est fait application du droit français au contrat de travail, puisqu'elles ne sont pas considérées comme privant le salarié des dispositions impératives de la loi qui auraient été applicables à défaut de choix, que, quelle que soit la loi applicable au contrat de travail, la prescription est régie par la loi britannique, que les lois de procédure fixant les délais de saisine ne sont pas considérées contraires à l'ordre public international ni comme portant atteinte aux dispositions impératives de la loi qui aurait été applicable à défaut de choix, que le délai de prescription résultant de la loi choisie par les parties ne peut être écarté au profit du droit français dès lors que le salarié n'est pas privé du droit d'accès au juge, que le contrat de travail a été soumis par les parties au droit de Jersey prévoyant un délai de prescription de huit semaines et que la saisine du conseil de prud'hommes par M. F. est donc tardive.

Réponse de la cour :

12. L'article 3 (Liberté de choix) du Règlement (CE) n°593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, ci-après le Règlement Rome I, prévoit que :

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

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

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

4. Lorsque tous les autres éléments de la situation sont localisés, au moment de ce choix, dans un ou plusieurs États membres, le choix par les parties d'une autre loi applicable que celle d'un État membre

ne porte pas atteinte, le cas échéant, à l'application des dispositions du droit communautaire auxquelles il n'est pas permis de déroger par accord, et telles que mises en œuvre par l'État membre du for.

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

13. L'article 8 (contrats individuels de travail) du Règlement Rome 1 dispose que :

1. Le contrat individuel de travail est régi par la loi choisie par les parties conformément à l'article 3. Ce choix ne peut toutefois avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi qui, à défaut de choix, aurait été applicable selon les paragraphes 2, 3 et 4 du présent article.

2. À défaut de choix exercé par les parties, le contrat individuel de travail est régi par la loi du pays dans lequel ou, à défaut, à partir duquel le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail. Le pays dans lequel le travail est habituellement accompli n'est pas réputé changer lorsque le travailleur accomplit son travail de façon temporaire dans un autre pays.

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

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

14. Il est de principe que, dès lors que le salarié n'est pas privé du droit d'accès au juge, les règles de procédure aménageant les délais de saisine des juridictions du travail ne portent pas atteinte aux dispositions impératives de la loi française qui auraient été applicables en l'absence de choix d'une loi étrangère applicable au contrat de travail (Cour de cassation, chambre sociale, 12 juillet 2010 pourvoi n° 07-44.655, Cour de cassation, chambre sociale 28 septembre 2016, pourvoi n° 15-10.736 et Cour de cassation, chambre sociale 7 novembre 2018 pourvoi n° 16-27.692).

15. En l'espèce, le contrat de travail signé entre les parties prévoit expressément en son article 3.2.1 l'application de la loi de l'état du pavillon, soit le droit de l'Île de Jersey.

16. La stipulation d'une telle clause est habituelle en matière d'embauche d'un marin dans le cadre d'un contrat de travail international. Par ailleurs, il n'est pas soutenu ni établi que, dans le cas d'espèce, la société Ngoni Ltd a artificiellement modifié l'état du pavillon de son navire dans le but de restreindre le délai de prescription et porter ainsi atteinte au droit d'agir de M. Fauquenoy. Ce dernier ne peut en conséquence prétendre à l'inopposabilité d'une telle clause.

17. L'Employment (Jersey) Law 2003 produit aux débats par la société Ngoni Ltd, en vigueur lors de la rupture du contrat de travail de M. Fauquenoy, prévoit en son article 61 qu'un employé a le droit de ne pas être licencié injustement par son employeur. Il précise en outre, en application son article 76 (Chapitre 2, recours en cas de licenciement abusif) que :

(1) Sous réserve de l'article 80, paragraphe 2, une plainte peut être présentée au Tribunal contre un employeur par toute personne qui estime avoir été licenciée injustement par cet employeur.

(2) Sous réserve du paragraphe (3), le Tribunal n'examine une plainte en vertu du présent article que si elle est présentée au Tribunal -

(a) avant la fin d'une période de huit semaines commençant à la date d'effet de la résiliation ; ou

(b) dans un délai supplémentaire que le Tribunal juge raisonnable dans le cas où il est convaincu qu'il n'était pas raisonnablement possible de présenter la plainte avant la fin de cette période de huit semaines.

(3) En cas de licenciement avec préavis, le Tribunal examine une plainte au titre du présent article si elle est présentée après la remise du préavis mais avant la date effective du licenciement.

18. Contrairement à l'argumentation développée par M. Fauquenoy, il en ressort clairement que le délai mentionné à l'article 76 précité est relatif au délai de prescription applicable à l'action en contestation d'un licenciement.

19. M. Fauquenoy soutient avoir fait l'objet d'un licenciement verbal avec effet immédiat le 25 mai 2019. De son côté, la société Ngoni Ltd se prévaut d'une lettre de licenciement, sans préavis, du 30 mai 2019.

20. Quelle que soit la date de rupture retenue, le délai de prescription de huit semaines, prévu par l'article 76 de l'Employment (Jersey) Law 2003 était expiré lors de la saisine par

M. Fauquenoy du conseil de prud'hommes de Toulon le 2 mars 2020.

21. Selon l'article 6.1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial, établi par la loi, qui décidera, soit des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil, soit du bien-fondé de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle.

22. La Cour européenne des droits de l'homme rappelle que le droit d'accès aux tribunaux n'est pas absolu, qu'il peut ainsi être soumis, dans certaines circonstances, à des restrictions légitimes et que les délais légaux de péremption ou de prescription, qui figurent parmi les restrictions légitimes au droit à un tribunal, ont plusieurs finalités importantes : garantir la sécurité juridique en fixant un terme aux actions, mettre les défendeurs potentiels à l'abri de plaintes tardives peut-être difficiles à contrer, et empêcher l'injustice qui pourrait se produire si les tribunaux étaient appelés à se prononcer sur des événements survenus loin dans le passé à partir d'éléments de preuve auxquels on ne pourrait plus ajouter foi et qui seraient incomplets en raison du temps écoulé (voir, par exemple, *Stubbings et autres c. Royaume-Uni*, 22 octobre 1996, §§ 51-52, Recueil des arrêts et décisions 1996-IV, *Stagno c. Belgique*, n° 1062/07, § 26, 7 juillet 2009, et *Howald Moor et autres c. Suisse*, nos 52067/10 et 41072/11, §§ 71-72, 11 mars 2014).

23. Le point de départ du délai de prescription de l'action en contestation du licenciement est clairement défini par l'article 76 de l'Employment (Jersey) Law 2003. La durée de ce délai, soit huit semaines, apparaît suffisante pour engager une action en justice. Enfin, l'Employment (Jersey) Law 2003 permet au salarié de saisir la juridiction, à l'expiration de ce délai, s'il n'était pas raisonnablement possible de présenter la plainte avant la fin de cette période de huit semaines.

24. Il appartenait en conséquence à M. F. de saisir le conseil de prud'hommes dans le délai de huit semaines à compter de son licenciement. Par ailleurs, il ne justifie d'aucun fait démontrant qu'il ne lui était pas raisonnablement possible de saisir une juridiction d'une contestation de son licenciement dans ce délai de huit semaines. Dès lors, M. F. n'a pas été privé du droit d'accès au juge.

25. Il s'ensuit que son action est prescrite. M. F. sera par conséquent déclaré irrecevable en sa demande. Sur les mesures accessoires :

26. M. F., partie perdante qui sera condamnée aux dépens et déboutée de sa demande au titre des frais irrépétibles, devra payer à la société Ngoni Ltd la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS ;

La cour, statuant publiquement et contradictoirement :

DECLARE M. F. irrecevable en sa demande ;

DEBOUTE M. F. de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

CONDAMNE M. F. à payer à la société Ngoni Ltd la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

CONDAMNE M. F. aux dépens.

Prés. : Ph. SILVAN ; Av. : Me R. SIMON_THIBAUD, Me S. BADIE et Me B. FAVEREL (Appelant), Me J. MAGNAN (Intimée).