

COUR D'APPEL D'AIX-EN-PROVENCE, Ch. 4-6, 22 SEPTEMBRE 2023

N° 2023/240

Eric Di Mascio c/ SA Magellan Management & Consulting

ARRÊT contradictoire,

Selon contrat de travail maritime à durée indéterminée du 30 mars 2012, la société de droit luxembourgeois Magellan Management & Consulting SA (la société Magellan) a recruté M. en qualité de capitaine.

Le 15 avril 2016, la société Magellan a notifié à M. la rupture de son contrat de travail.

Le 27 octobre 2016, M. a saisi le tribunal d'instance de Cannes d'une contestation de son licenciement.

.../...

Par jugement rendu en premier ressort le 21 janvier 2019, le tribunal d'instance de Cannes a :

- dit qu'il était compétent matériellement et territorialement,
- dit que le droit applicable au litige était le droit luxembourgeois ,
- invité les parties à conclure sur le fond,
- renvoyé l'affaire à l'audience du 28 février 2019 à 9 heures,
- sursis à statuer sur les autres demandes,
- réservé les dépens.

M. a relevé appel partiel de ce jugement le 12 février 2019. Selon les termes de sa déclaration d'appel, son appel tend à la nullité, l'annulation et la réformation de la décision en ce qu'elle a dit que le droit applicable au litige est le droit luxembourgeois.

.../...

SUR CE :

L'article 562 du code de procédure civile énonce que l'appel défère à la cour la connaissance des chefs de jugement qu'il critique expressément et de ceux qui en dépendent.

Le jugement du tribunal d'instance de Cannes, en ce que le premier juge s'est déclaré compétent matériellement et territorialement, n'est pas frappé d'appel sur ce chef. L'effet dévolutif de l'appel n'a donc pu jouer à son égard. Cette décision est définitive et

M. ne peut donc en solliciter la confirmation.

Selon l'article 21, point 1, 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 (le Règlement de Bruxelles I bis), un employeur domicilié sur le territoire d'un État membre peut être attrait :

- a) devant les juridictions de l'État membre où il a son domicile ; ou
- b) dans un autre État membre :
 - i) devant la juridiction du lieu où ou à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail ou devant la juridiction du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail ; ou
 - ii) lorsque le travailleur n'accomplit pas ou n'a pas accompli habituellement son travail dans un même pays, devant la juridiction du lieu où se trouve ou se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur.

Il est constant que, le 2 juin 2016, M. a saisi le président du tribunal du travail de Luxembourg d'une requête en référé par laquelle, en substance, il a sollicité la condamnation de la société Magellan à lui payer diverses sommes à titre d'arriérés de salaire et au titre de son préavis et que, le 28 juin 2016, il s'est désisté de sa demande. Cefaisant, M. s'est borné à mettre en œuvre une des options de compétence prévue par le Règlement de Bruxelles I bis. Il ne peut donc en être déduit chez ce dernier la reconnaissance que son contrat de travail avec la société Magellan était régi par le droit luxembourgeois.

Le Règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I), ci-après le règlement Rome I, prévoit :

Art. 3 Liberté de choix :

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.

Article 8 Contrats individuels de travail

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.

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

La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) juge qu'en matière de contrats de travail le concept de lieu d'exécution de l'obligation pertinente doit être interprété comme visant le lieu où le travailleur exerce en fait les activités convenues avec son employeur (CJUE, *Mulox IBC*, 13 juillet 1993, point 20) et que, dans l'hypothèse d'un contrat de travail en exécution duquel le salarié exerce ses activités dans plus d'un État contractant, le lieu où l'obligation caractérisant le contrat a été ou doit être exécutée est celui où ou à partir duquel le travailleur s'acquitte principalement de ses obligations à l'égard de son employeur (CJUE, *Mulox IBC*, 13 juillet 1993, point 26).

La CJUE précise en outre :

- que le lieu où le salarié s'acquitte principalement de ses obligations à l'égard de son employeur doit être entendu comme celui où le salarié a établi le centre effectif de ses activités professionnelles et où ou à partir duquel il s'acquitte en fait de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur (CJUE *Rutten*, 9 janvier 1997, C 383/95 point 23),
- que pour déterminer concrètement ce lieu, il convient de se référer à un faisceau d'indices, méthode permettant non seulement de mieux refléter la réalité des relations juridiques, en ce qu'elle doit tenir compte de l'ensemble des éléments qui caractérisent l'activité du travailleur mais également de prévenir qu'une notion telle que celle de « lieu où ou à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail » ne soit instrumentalisée ou ne contribue à la réalisation de stratégies de contournement (CJUE, *Nogueira*, 14 septembre 2017, points 61 et 62).
- que, par exemple, dans le secteur du transport international, il convient de tenir compte de l'ensemble des éléments qui caractérisent l'activité du travailleur et notamment l'État dans lequel est situé le lieu à partir duquel le travailleur effectue ses missions de transport, reçoit les instructions sur ses missions et organise son travail, ainsi que le lieu où se trouvent les outils de travail, les lieux où le transport est principalement effectué, les lieux de déchargement de la marchandise ainsi que le lieu où le travailleur rentre après ses missions (CJUE *Koelzsch*, 15 mars 2011, C 29/10, points 48 et 49),
- qu'il devait être tenu compte du lieu où étaient stationnés les aéronefs à bord desquels le travail était habituellement accompli et de la base d'affectation (CJUE, *Nogueira*, 14 septembre 2017, point 64 et 77),
- que devait être retenue la circonstance que l'exécution de la mission confiée au salarié avait été assurée à partir d'un bureau situé dans un État contractant, où le travailleur avait établi sa résidence, à partir duquel il exerçait ses activités et où il revenait après chaque déplacement professionnel et du fait

qu'au moment de la survenance du litige, le salarié accomplissait son travail exclusivement sur le territoire de cet État contractant du juge saisi (CJUE, Mulox IBC, 13 juillet 1993, point 25),

- que pour la détermination du lieu où le travailleur a établi le centre effectif de ses activités professionnelles, il convenait de prendre en considération la circonstance que le travailleur avait accompli la majeure partie de son temps de travail dans un des États contractants où il avait un bureau à partir duquel il organisait ses activités pour le compte de son employeur et où il retournait après chaque voyage professionnel à l'étranger (CJUE, Rutten, 9 janvier 1997, C383/95, point 27),
- que pour déterminer le lieu où l'intéressé accomplissait habituellement son travail, il fallait examiner toutes les circonstances du cas d'espèce et tenir compte, en principe, de toute la durée de la relation de travail, au sens de ladite disposition (CJUE, Weber, 27 février 2002, C 37/00, point 52).

Enfin, en l'absence d'un centre effectif des activités professionnelles, la CJUE juge que lorsque le salarié ne disposait pas dans un des États contractants d'un bureau qui aurait constitué le centre effectif de ses activités professionnelles et à partir duquel il se serait acquitté de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur, le critère pertinent à prendre en considération pour déterminer le lieu de travail habituel, est, en principe, l'endroit où le travailleur a accompli la majeure partie de son temps de travail pour le compte de son employeur, que ce critère implique logiquement que l'intégralité de la période d'activité du travailleur soit prise en compte pour déterminer l'endroit où le salarié a accompli la partie la plus significative de son emploi et où, dans un tel cas de figure, se situe le centre de gravité de son rapport contractuel avec l'employeur et que ce serait que dans l'hypothèse où, compte tenu des éléments de fait du cas d'espèce, l'objet de la contestation en cause présente des liens de rattachement plus étroits avec un autre lieu de travail que ce principe ne trouverait pas à s'appliquer (CJUE, Weber, C 37/00, points 50, 52 et 53).

Concernant le cas particulier du contrat de travail dans le secteur maritime, la CJUE, retient que lorsqu'un travailleur exerce ses activités dans plus d'un État contractant, le critère du lieu d'exécution habituelle du contrat de travail a tout de même vocation à s'appliquer lorsqu'il est possible, pour la juridiction saisie, de déterminer l'État avec lequel le travail présente un rattachement significatif, que ce critère doit être entendu comme se référant au lieu dans lequel ou à partir duquel le travailleur exerce effectivement ses activités professionnelles et, en l'absence de centre d'affaires, au lieu où celui-ci accomplit la majeure partie de ses activités, qu'en considération de la nature du travail dans le secteur maritime, la juridiction saisie doit tenir compte de l'ensemble des éléments qui caractérisent l'activité du travailleur et, notamment, établir dans quel État est situé le lieu à partir duquel le travailleur effectue ses missions de transport, reçoit les instructions sur ses missions et organise son travail, ainsi que le lieu où se trouvent ses outils de travail et que s'il ressort des constatations de la juridiction que le lieu à partir duquel le travailleur effectue ses missions de transport et reçoit également les instructions pour ses missions est toujours le même, ce lieu doit être considéré comme étant celui où il accomplit habituellement son travail (Jan Voogsgeerd c/ Navimer SA, 15 décembre 2011, aff. C-384/10, points 37 à 39).

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

En outre, pour déterminer le pays avec lequel le contrat de travail présente les liens les plus étroits, en dehors des deux critères de rattachement édictés à l'article 6, paragraphe 2, de la convention de Rome (devenus l'article 8 § 2 et § 3 du Règlement de Rome 1), il convient de tenir compte de l'ensemble des éléments qui caractérisent la relation de travail et apprécier celui ou ceux qui sont les plus significatifs, que parmi les éléments significatifs de rattachement, il convient de prendre notamment en compte le pays où le salarié s'acquitte des impôts et des taxes afférents aux revenus de son activité, celui dans lequel il est affilié à la sécurité sociale et aux divers régimes de retraite, d'assurance maladie et d'invalidité ainsi que de tenir compte de l'ensemble des circonstances de l'affaire, telles que, notamment, les paramètres liés à la fixation du salaire ou des autres conditions de travail (CJUE, Schlecker, C 64-12, points 40 et 41).

Le contrat de travail conclu entre M. et la société Magellan prévoit expressément l'application du droit luxembourgeois.

La société Magellan a pour activité l'organisation de croisières maritimes comprenant la location, par divers clients, d'un navire, appartenant à une société française, et de son équipage, notamment de M.

Il ressort clairement de l'attestation du chef d'exploitation du port de Cannes du 20 juin 2016 et de la copie du journal de bord du navire « Sud » que ce bateau bénéficie du statut de « visiteur » depuis 2011 et qu'il a effectué, entre 2013 et 2015, de nombreux allers et retours au départ de ce port pour croiser en Méditerranée.

Il en résulte donc, au regard des indices dégagés par la CJUE dans son arrêt *Jan Voogsgeerd c/ Navimer SA* du 15 décembre 2011 que le centre effectif des activités professionnelles de M. se situait à Cannes et, ainsi, qu'il accomplissait habituellement son travail en France.

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

Cependant, il ressort des bulletins de paie de M. et de sa fiche de sécurité sociale du Luxembourg du 25 mai 2016, que ce dernier a payé ses impôts au Luxembourg, qu'il a bénéficié des avantages fiscaux propres à ce pays, qu'il a également été soumis au régime de sécurité sociale du Grand-Duché de Luxembourg, qu'il a réglé ses cotisations sociales au Luxembourg, que son salaire lui a été payé conformément au droit luxembourgeois et qu'il a pris des jours de congés payés prévus par le droit luxembourgeois.

Il en résulte en conséquence que le contrat de travail de M. présentait des liens plus étroits avec le Grand-Duché de Luxembourg et que, à défaut de désignation expresse ou implicite du droit applicable à la relation de travail, le droit luxembourgeois aurait eu vocation à régir la relation contractuelle conformément à l'article 8, point 4, du Règlement de Rome I.

Il convient de rappeler que, peu importe que ce droit soit moins favorable, le droit du pays avec lequel le contrat de travail présente des liens plus étroits prime sur le droit du pays d'exécution habituelle du contrat de travail, (CJUE, *Schleker*, C 64-12, point 34).

Dès lors, il apparaît que le droit choisi par les parties dans le contrat de travail de M., soit le droit luxembourgeois, n'a pas pour effet de le priver des dispositions plus favorables auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi qui, à défaut de choix, aurait été applicable puisqu'il s'agit du même droit.

C'est donc à juste titre que la société Magellan soutient que le contrat de travail, tant en ce qui concerne son exécution que sa rupture, était soumis au droit luxembourgeois.

Il ne résulte pas des dispositions du droit du travail luxembourgeois applicables au litige, produites aux débats par les parties ou communiquées à la cour par l'entremise du Réseau judiciaire européen en matière civile et commerciale, que le droit applicable au contrat de travail imposait à la société Magellan de payer à M. des indemnités de nourriture. M. sera débouté de sa demande de ce chef.

L'article L. 124-2 du code du travail luxembourgeois ne prévoit l'obligation pour l'employeur d'organiser un entretien préalable à licenciement que pour les entreprises occupant au moins 150 salariés.

Selon l'article L. 124-3 du même code, l'employeur, qui décide de licencier un salarié doit, sous peine d'irrégularités pour vice de forme, notifier le licenciement à ce dernier par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'article L. 124-5 du dit code dispose que : Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement, conformément aux dispositions de l'article L. 124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, les motifs du licenciement liés à l'aptitude à la conduite du salarié fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, qui doivent être réels ou sérieux.

À défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 124-11 paragraphe (2), le salarié qui n'a pas exercé dans les délais prévus la faculté lui est réservée par le paragraphe (1) conserve le droit d'établir par tous moyens que son licenciement est abusif.

Il n'est pas contesté par M. que l'effectif de la société Magellan était inférieur lors de son licenciement à 150 salariés. Dès lors, l'employeur n'était pas tenu, conformément au droit luxembourgeois, d'organiser un entretien préalable au licenciement de M.. Ce dernier sera débouté de sa demande en dommages-intérêts pour irrégularité de procédure.

La lettre de licenciement adressée à M. par la société Magellan le 15 avril 2016 ne mentionne pas les motifs retenus par l'employeur de procéder à la rupture du contrat de travail.

Il n'est pas établi par M. que, conformément à l'article L. 124-5 du code du travail luxembourgeois, il a demandé à la société Magellan, dans le mois de la notification de son licenciement, de lui indiquer les motifs de la rupture de son contrat de travail.

M., qui bénéficie de la faculté d'établir par tous moyens que son licenciement est abusif, ne produit aux débats aucun élément pertinent de ce chef.

Les pièces produites aux débats par la société Magellan établissent que M. a fait l'objet de deux avertissements disciplinaires les 26 février et 7 avril 2016 en raison, d'une part, de son refus de prendre ses congés, de l'absence à bord de certains documents à savoir le certificat d'immatriculation du bateau, le "safe manning", les certificats d'assurance et les certificats de classe et de son départ du navire pendant les heures de travail pour aller chercher sa fille à l'école et, d'autre part, de manquements relevés sur le bateau à la suite de son inspection par le commissariat des affaires maritimes luxembourgeois. M. ne justifie pas que, postérieurement à ces sanctions, il a assuré la mise en conformité administrative du navire "Sud". C'est donc à bon droit que la société Magellan a procédé à son licenciement. M. sera par conséquent débouté de sa contestation de ce chef et de ses demandes pécuniaires connexes.

Il est de principe que, eu égard à la finalité qu'assigne aux congés payés annuels la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à repos et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement.

Le 26 février 2016, M. a été sanctionné par la société Magellan en raison de son refus de prendre ses congés payés. Par ailleurs, il ressort du courriel adressé par ce dernier à son employeur le 5 avril 2016 que, malgré les demandes de la société Magellan,

M. a refusé de prendre ses jours de congés payés. Dès lors, il apparaît que la société Magellan a accompli les diligences lui incombant afin que M. bénéficie de son droit à repos et que c'est en raison de l'opposition de ce dernier que celui-ci n'a pu exercer effectivement ce droit. Dès lors, M. ne peut prétendre au paiement des jours de congés payés qu'il n'a pu prendre. Il sera débouté de sa demande de ce chef.

Enfin, il ressort des derniers bulletins de paie de M. que son salaire s'élevait à plus de 4 100 euros. Les pièces qu'il produit aux débats ne permettent pas de caractériser une rémunération insuffisante par rapport aux responsabilités qui lui incombent ou une absence d'augmentation de celle-ci. Par ailleurs, la seule demande de la société Magellan sollicitant de la part de M., à compter du mois de février 2016, un rapport hebdomadaire d'activité, par son unicité, ne peut laisser présumer l'existence de faits de harcèlement moral à l'égard de M. Il sera par conséquent débouté de sa demande en dommages et intérêts de ce chef.

Enfin, M., partie perdante qui sera condamnée aux dépens et déboutée de sa demande au titre de ses frais irrépétibles, devra payer à la société Magellan la somme de 1500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS ;

La cour, statuant publiquement et contradictoirement,

CONFIRME, dans les limites de la déclaration d'appel, le jugement du tribunal d'instance de Nice ;

DEBOUTE M. Di Mascio de ses demandes ;

CONDAMNE M. Di Mascio à payer à la société de droit luxembourgeois Magellan Management & Consulting SA la somme de 1500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

CONDAMNE M. Di Mascio aux dépens, dont distraction de ce dont il a fait l'avance sans en recevoir provision au profit de Maître Thomas Mutter, avocat au barreau de Nice.

Ph. Silvan, prés. ; Me M. Daval-Guedj ; Me L. Budieu ; Me T. Mutter, av.