



HAL
open science

La construction jurisprudentielle du droit social maritime au travers du concept de lieu habituel de travail

Gwenaële Proutière-Maulion

► **To cite this version:**

Gwenaële Proutière-Maulion. La construction jurisprudentielle du droit social maritime au travers du concept de lieu habituel de travail. Gens de mer: un marché international du travail en perspectives, Editorial Gomylex, pp.415-428, 2016, 978-84-15176-67-1. hal-01470485

HAL Id: hal-01470485

<https://hal.science/hal-01470485>

Submitted on 17 Feb 2017

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Copyright



CHAPTER 16

La construction jurisprudentielle du droit social maritime au travers du concept de lieu habituel de travail

Gwenaële PROUTIÈRE-MAULION

Vice-Présidente Affaires européennes et relations internationales
Centre de droit maritime et océanique EA 1165
Institut Univ. Mer et Littoral FR-CNRS 3473
Université de Nantes

Abstract: *The international dimension of maritime activity and the high seas status justified the connection of the crew to the law of the vessel's flag state; the law of the flag state is in principle the applicable law on board. The link between the ship and the flag state is not always «genuine». The Court of Justice of the European Union has sought to define more real connections between the seafarer and his employer within the scope of private international law. The search for the usual place of work of the sailor, yet mobile worker, strives to ensure access to justice and to labour laws that have real links with maritime employment relationship. This usual place of work of the seafarer may be identified through the port of the actual operation of the vessel. The result is a territorialisation of maritime labour relationship. It is hoped that this European judicial construction may be internationally extended.*

Résumé: *La dimension internationale de l'activité maritime et le statut de la haute mer ont justifié le rattachement de l'équipage à la loi de l'Etat du pavillon du navire; la loi du pavillon constitue en principe la loi du bord. Le lien substantiel entre le navire et l'Etat dont il bat le pavillon n'a pas toujours de substance. La Cour de Justice de l'Union européenne s'est efforcée de définir des rattachements plus réels entre le marin et son employeur dans le champ du droit international privé. La recherche du lieu habituel de travail du marin, pourtant travailleur mobile, s'efforce d'assurer un accès à la Justice et à une législation du travail ayant des liens réels avec la relation de travail maritime. Ce lieu habituel de travail du marin peut être identifié à travers le port de l'exploitation réelle du navire. Il en résulte une territorialisation de la relation de travail maritime. Il faut souhaiter que cette construction jurisprudentielle européenne puisse recevoir un élargissement international.*



Le navire est aujourd'hui le lieu par excellence où les rapports de travail présentent une dimension internationale: immatriculations de fortune, équipages où se côtoient différentes nationalités, éloignement des lieux d'exploitation, nature juridique des eaux traversées qu'il s'agisse d'eaux territoriales, de zones économiques exclusives ou encore de la haute mer. Dans ce contexte, la multiplicité des éléments de rattachement avec tel ou tel ordre juridique rend particulièrement malaisé le choix de la loi applicable et du juge compétent en cas de conflit¹. Face à ces multiples difficultés, le rattachement à la juridiction et à la loi du pavillon du navire apparaît comme une source de simplification et d'unification. Mais force est de reconnaître dans les faits que l'application de ce principe laisse de plus en plus le marin démuni, non seulement pour accéder à une justice dont il maîtriserait la langue et le fonctionnement, mais également pour bénéficier de la protection d'un système juridique soucieux de garantir le respect des droits et de la dignité du salarié.

En France, le droit social maritime a longtemps été un droit précurseur dans le domaine social². Sur la scène internationale, ces dernières décennies ont vu le délitement des conditions de travail à bord des navires. La quête du moindre coût social a conduit les armateurs à négliger les règles de sécurité, la qualification de l'équipage et à offrir aux marins des rémunérations de plus en plus faibles. Ce phénomène s'est exacerbé, dans un contexte de globalisation de l'économie, avec le développement du transport maritime et la banalisation des pavillons de complaisance, ouvrant la voie à une véritable exploitation des marins et rendant plus difficile la possibilité de bénéficier d'une véritable protection juridique tant en ce qui concerne l'accès à la juridiction compétente, qu'en ce qui concerne la soumission de la relation de travail à un système juridique garantissant le respect d'un minimum de droits sociaux.

Face à ces évolutions, le critère traditionnel rattachant, en cas de conflit de loi ou de juridiction, le navire à la loi du pavillon perd peu à peu de sa finalité. S'il s'agit toujours d'assurer un rattachement stable du navire, quelles que soient les eaux dans lesquelles il se trouve, celui-ci ne traduit plus guère aujourd'hui l'existence d'un lien substantiel³ entre le navire et l'Etat dont il bat pavillon. Bien au contraire, le recours à la loi du pavillon comme critère de règlement des conflits de loi et de juridiction est

1) Proutière-Maulion G., (2003), «Le droit pénal national peut-il participer à la police d'une activité de travail international?» Tribunal correctionnel de Saint Nazaire, 18 mars 2003, navire Number One. *Droit social*, février 2004, pp 148-154; «Détermination du droit applicable et des responsabilités suite au naufrage dans les eaux internationales d'un navire en mauvais état de navigabilité battant pavillon de complaisance», *Droit Maritime Français*, pp. 1068-1092

2) Chaumette, P. (1993), *Le contrat d'engagement maritime*, CNRS

3) Kamto, M. (2003), *La nationalité des navires en droit international*, in *La mer et son droit*, Mélanges offerts à L.Lucchini et J.-P. Quéneudec, Pédone, n° 20, p. 348

au cœur même du développement des pavillons de complaisance⁴, ce phénomène résultant justement d'une manipulation des critères de rattachement pour échapper à des législations, notamment sociales, plus contraignantes. La flexibilité des procédures d'immatriculation des navires, l'absence de définition de cette exigence de lien substantiel entre un navire et l'Etat du pavillon, ont, en effet, favorisé la généralisation en toute légalité de ce qui n'était somme toute qu'une fraude à la loi de grande ampleur, sous couvert de respect d'un consensus international.

Certes, à travers le contentieux du quota hopping⁵, la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE) a bien tenté de définir ce qu'il convenait d'entendre par «lien substantiel» en développant le concept de lien économique réel⁶ puis en donnant à celui-ci une certaine matérialité à travers l'exigence d'un établissement stable d'exploitation⁷. Cette jurisprudence est cependant jusqu'à présent restée limitée au domaine de la politique commune des pêches et n'a pas eu d'impact réel dans le cadre de la lutte contre les pavillons de complaisance. Alors que l'internationalisation de cette définition aurait pu permettre de lutter plus efficacement contre ce phénomène, le concept de loi du pavillon a continué d'être détourné et ne permet plus aujourd'hui d'offrir une réelle protection au marin et de lui garantir accès à la justice et respect des droits y compris même des plus fondamentaux.

Valeur fondamentale de nombreux systèmes juridiques, la dignité de la personne humaine inclut pourtant nécessairement celle du travailleur. Assurer à tout marin un minimum de sécurité et de bien-être implique de lui garantir l'accès à une juridiction correspondant à la réalité géographique de sa relation de travail et donc de lui permettre de bénéficier de la loi applicable sur ce territoire si celle-ci est plus respectueuse de ses intérêts et le protège contre des conditions de travail indignes. La question du rattachement substantiel du navire et du travail maritime doit, en effet, redevenir centrale dès lors que le lieu d'immatriculation du navire est sans lien avec son exploitation.

Or, sur cette voie, l'œuvre interprétative de la CJUE autour des articles consacrés à la relation de travail dans les instruments européens de règlement des conflits de lois et de juridiction, semble ouvrir de nouvelles perspectives. En priorisant les critères de rattachement et en donnant une place première au critère du lieu habituel de travail, la CJUE permet en effet un renouvellement de la territorialité de la protection, y compris en cas de travail mobile, dans un contexte où les acteurs économiques

4) Perakis, M. (2011), Modern tendencies towards a disruption of the bond between the ship's flag and the applicable law, *ADMO*, Tome XXIX, pp 342-357

5) Chaumette, P. et Proutiere-Maulion G. (2006), Quota hopping et appropriation des ressources halieutiques, *ADMO* n°23, pp. 309-318

6) CJCE, 14 décembre 1989, Jaderow, affaire C-216/87, Rec. 1989, p. 04509

7) CJCE 25 juillet 1991, Factortame II, affaire C 221/89, (www.curia.eu, eur-lex.europa.eu)

devenus transnationaux ont une activité qui s'étend au delà des frontières étatiques⁸. En permettant l'identification d'un lieu habituel de travail, le juge communautaire ouvre la voie à la reconnaissance d'un lien réel entre un navire et un Etat même si celui-ci n'est pas l'Etat dont il bat le pavillon. La réalité rattrape ainsi l'apparence et peut vider de toute effectivité le recours à un pavillon de complaisance, même s'il est certain que cela ne sera pas suffisant pour enrayer le phénomène. Il n'en demeure pas moins qu'en cas de saisine du juge, cette interprétation de la CJUE permet la construction d'un corpus normatif créateur d'un nouvel ordre social de référence.

Cette contribution vise donc à s'interroger, à travers la construction du concept de lieu de travail habituel (I) sur la façon dont les instruments européens de conflits de lois et de juridictions peuvent devenir un instrument régulateur des rapports sociaux au sein du monde maritime, y compris en cas de travail mobile (II). Au-delà, il s'agira également de s'interroger sur le vecteur de progrès social que peut constituer l'application de ces instruments et comment ces derniers peuvent être interprétés dans l'optique d'assurer à tout marin un minimum de sécurité et de bien-être dans la construction d'un droit social européen voire international des marins (III).

1. De l'identification d'un lieu de travail habituel en cas de travail mobile

Si dans l'ordre interne, il convient de consulter les règles relatives à la compétence territoriale pour déterminer le tribunal compétent⁹, la détermination de la juridiction internationalement compétente requiert elle, de recourir aux règles de droit international privé ou aux conventions internationales. Concernant le système juridique français, la jurisprudence a transposé les règles de droit interne dans l'ordre international, mais celles-ci doivent s'effacer devant les règles issues de la Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968 sur la compétence et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, devenue le règlement n° 44/2001¹⁰, chaque fois que le défendeur est domicilié sur le territoire de l'Union européenne et cela quelle que soit sa nationalité¹¹. Adoptée sur le fondement de l'article 220 du Traité de Rome, cette convention vise à faciliter la détermination du juge compétent ainsi que l'exécution des décisions grâce à une procédure simplifiée de reconnaissance et d'exequatur des décisions de justice de façon à permettre la création d'un espace

8) Moreau, M.A, (2006), Normes sociales, Droit du travail et mondialisation, Dalloz, Paris, 2006, 418 pp., voir également l'ouvrage collectif publié sous la direction de Bercusson B., Estlund C. (2008), *Regulating Labour Law in the Wake of Globalisation*, Hart Publishing, London

9) V. par exemple l'article R 1412-1 du Code du travail

10) Règl. CE 44/2001, du Conseil, du 22 déc. 2000, JOCE L 12, 16 janv. 2001, p. 1

11) Ass. Plén. C. Cass. 18 févr. 1994, D. 1995, p. 245, concl. Jéol, note Du Rusquec; J.D.I 1995, p. 150, obs. Huet.

judiciaire européen. Signée à l'origine par les six Etats fondateurs de l'Union européenne, elle a été étendue aux pays de l'AELE (Convention de Lugano du 16 septembre 1988) avant d'être modifiée par la Convention de San Sebastian du 26 mai 1989, à la suite de l'adhésion de l'Espagne et du Portugal. Elle a, enfin, été communautarisée avec l'adoption du règlement 44/2001, entré en vigueur le 1 mars 2002¹². A cette occasion, a été apporté un certain nombre de modifications concernant les dispositions relatives au contrat de travail, sans toutefois remettre en cause la compétence de principe reconnue aux tribunaux de l'Etat contractant ou le défendeur a son domicile¹³.

La section 5 du règlement n° 44/2001 concerne désormais spécifiquement la compétence en matière de contrats individuels de travail (art. 18 à 20) et vise à renforcer la protection du salarié¹⁴. L'employeur est considéré comme domicilié dans l'Union européenne dès lors qu'il y exerce une activité au moyen d'une agence, succursale ou autre établissement (art. 18). Le salarié a le choix, en ce qui concerne la saisine du tribunal, entre le domicile de l'employeur, le lieu où le travail a été exécuté¹⁵ ou doit être exécuté habituellement et lorsqu'il n'accomplit pas son travail dans un même pays, le tribunal du lieu de l'établissement d'embauche (art 19). L'employeur, lui, ne peut agir que devant le tribunal du domicile du salarié afin de respecter les exigences de proximité. L'architecture de cet article 19 du règlement 44/2001 est ainsi bâtie autour d'une notion centrale qui est celle de «lieu de travail habituel», dont l'objet vise à assurer une protection adéquate du travailleur en tant que partie faible au contrat, tout en favorisant une organisation utile de la justice. Entendu comme le lieu où le travailleur s'acquitte de ses obligations à l'égard de son employeur, le lieu de travail habituel apparaît logiquement comme étant celui où le travailleur peut à moindre frais s'adresser aux tribunaux et se défendre dans une langue qu'il maîtrise. Le caractère habituel du lieu de travail peut cependant se révéler difficile à déterminer, en cas de pluralité de lieux de travail, voire impossible en cas de travail mobile. En effet, par définition, un personnel navigant ne peut avoir de lieu de travail habituel, le navire ne constituant pas un établissement, ce qui complexifie encore davantage le choix du juge compétent.

12) A l'exception du Danemark et des pays et territoires d'Outre mer des Etats membres qui restent régis par la Convention de Bruxelles de 1968

13) Article 2 de la convention de Bruxelles et du règlement 44/2001.

14) Jault-Seseke, F. (2003), L'action du salarié dans les rapports internationaux de travail, LPA, n° 206

15) La convention de Bruxelles ne connaissait elle à l'article 5§1 que la notion d'obligation servant de base à la demande, interprétée par Cour de Justice comme étant celle qui caractérise le contrat, renvoyant ainsi au juge du lieu habituel d'exécution du travail. CJCE 26 mai 1982, Ivenel, Rec. p. 1891, RCDIP 1983-116, 15 janvier 1987 Shenavai, Rec. p. 239, RCDIP 1987-793, 15 février 1989, Sté Six Constructions Rec. p. 358, RCDIP 1989-555 n. Rodière P.

En cas de travail dans plusieurs États membres de l'Union européenne, le lieu où l'obligation, caractérisant le contrat, a été exécutée, est celui à partir duquel le travailleur s'acquitte principalement de ses obligations à l'égard de son employeur, désormais entendu comme le centre effectif des activités professionnelles du travailleur, du centre d'organisation de son travail¹⁶. Selon la Cour de Justice de l'Union européenne doit ainsi être considéré comme le lieu habituel de travail «*le lieu où le travailleur a établi le centre effectif de ses activités professionnelles. Pour la détermination concrète de ce lieu, il convient de prendre en considération la circonstance que le travailleur accomplit la majeure partie de son temps de travail dans un des Etats contractants où il a un bureau à partir duquel il organise ses activités pour le compte de son employeur et où il retourne après chaque voyage professionnel à l'étranger.*»¹⁷.

Tel est ainsi le cas lorsque le salarié travaille dans les eaux territoriales ou sur le plateau continental de deux Etats membres, à partir d'une grue flottante. Le juge doit rechercher le lieu habituel de travail c'est-à-dire l'endroit où, ou à partir duquel, compte tenu de toutes les circonstances du cas d'espèce, il s'acquitte en fait de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur. Dès lors, «*s'agissant d'un contrat de travail en exécution duquel le salarié exerce les mêmes activités au profit de son employeur dans plus d'un État contractant, il faut, en principe, tenir compte de toute la durée de la relation de travail pour déterminer le lieu où l'intéressé accomplissait habituellement son travail, au sens de ladite disposition. À défaut d'autres critères, ce lieu est celui où le travailleur a accompli la plus grande partie de son temps de travail. Si ce lieu n'est pas déterminable, le salarié peut saisir le juge de l'établissement d'embauche*»¹⁸.

En cas de travail mobile, il convient donc de tenir compte de toute la durée de la relation de travail ainsi que du lieu où le travailleur a accompli la plus grande partie de son temps de travail¹⁹. Tel est également le cas pour les travailleurs marins

16) CJCE 13 juillet 1993, Mulox, aff. C-125/92, Rec. p. I-4075, Dr. Soc. 1994-309 n. E. KERCHOVE
CJCE 9 janvier 1997, Rutten c/ Cross Medical Ltd, aff. C-383/95, , Rec. p. I-57, points 12 et 13, RCDIP
1997-336 n. H. Gaudemet-Tallon H.; CJCE 28 septembre 1999, GIE Groupe Concorde e.a., C-440/97,
Rec. p. I-6307, point 14

17) CJCE 9 Janv. 1997, aff. C-383-95, Rutten, Rec., 1997, I, p. 57

18) CJCE 27 février 2002, Weber, aff. 37/00, Rec. I-2013, RJS 6/02 n° 759 obs. Moreau M., DMF 2002
pp. 632-648 n. Chaumette P.; Neptunus, Centre de Droit Maritime et Océanique, Université de Nantes,
2002, Vol. 8/2 (www.droit.univ-nantes.fr/labos/cdmo/nept/nept.htm); RTD eur. 2003. 529, chron. Rodière
P.; Moreau M.-A, Compétence juridictionnelle internationale: détermination du lieu d'exécution habituel
du travail, RJS 2002. 511 ; F. Buy, Compétence juridictionnelle et pluralité de lieux de travail, Dr. soc.
2002. 967 ; V. aussi antérieurement CJCE, 9 janv. 1997, *Ruten*, aff. C-383/95, RJS 1997. 146 ; JCP E
1997 II 659, note Antonmattei P.-H.; RCDIP 1997. 341, note Gaudemet-Tallon H.

19) Cass. soc., 31 mars 2009, n° 08-40367, navire Ontario, Sté luxembourgeoise Four Wings Charter c/
M. Latoja, Bull. civ. V, n° 93, DMF 2009, n° 707, pp. 835-843 n. Proutière-Maulion G.; Dr. soc. 2009, 733,

alors même que le travail est cette fois effectué en dehors de tout établissement. Le tribunal du lieu habituel de travail demeure compétent, quand bien même le navire appartient et est exploité par une société hollandaise à partir et dans un port français de la Côte d'Azur et que le navire navigue dans des eaux internationales ou étrangères²⁰. On remarque ainsi une volonté du juge européen non seulement de territorialiser la relation de travail mais également d'éviter des compétences concurrentes en favorisant le choix d'un juge unique, nonobstant le caractère mobile du travail et l'absence d'établissement. Le critère du lieu habituel de travail neutralise dès lors le caractère mobile du travail et apparaît comme servant tant un rattachement objectif qu'un rattachement protectionnel²¹.

2. De la territorialisation de la relation de travail maritime

En rendant sa décision dans l'arrêt Weber en 2002, la Cour de Justice des Communautés européennes (CJUE) avait toutefois ajouté: «*il n'en serait autrement que si, au regard des éléments de fait du cas d'espèce, l'objet de la contestation en cause présentait des liens de rattachement plus étroits avec un autre lieu de travail, cas dans lequel ce lieu serait pertinent aux fins de l'application de l'article 5, point 1, de ladite convention...*». Il conviendrait donc, à défaut de lieu de travail habituel ou de lieu à partir duquel le salarié accomplit la plus grande partie de son temps de travail, de déterminer le lieu susceptible de présenter des liens plus étroits avec l'objet du litige. Tel est par exemple le cas dans l'affaire de l'*Ontario*: M. X, a été engagé comme marin par la société Four Winds Charter, société de droit luxembourgeois et domiciliée au Luxembourg, en qualité de matelot pour naviguer à bord du navire *Ontario*, battant pavillon luxembourgeois. Il travaille sur un navire effectuant des trajets internationaux, effectue son travail en dehors de tout établissement, ce qui rend malaisé l'identification d'un lieu habituel de travail, d'autant que le navire effectue des trajets internationaux entre plusieurs Etats membres de l'Union européenne (plusieurs mois de l'année entre la France, l'Italie, la Croatie, la Grèce, la Tunisie, l'Espagne, Gibraltar et le Portugal)²². Alors que la cour d'appel d'Aix-en-Provence avait fondé la compétence du Conseil des Prud'hommes de Cannes sur le fait que le salarié avait travaillé à terre, au port Canto à Cannes, entre

obs. Chaumette P., RDT 2010, n° 1, pp. 63-66 obs. Jault-Seséke F., «La compétence judiciaire internationale dans les rapports de travail »; Cass. soc. 20 septembre 2006, n° 05-40491, Sté Anterist et Schneider Transport Logistik GmbH, Bull. civ. V n° 277, p. 263, Dr. Soc. 2006, 1200 n. LHERNOULD J.-Ph.

20) Cass. Soc. 29 avril 2003, navire Wedge One, Dr. Soc. 2003-983 obs. Chaumette P.

21) Fallon M. (2008), Le détachement européen des travailleurs à la croisée de deux logiques conflictualistes, RCDIP pp 781-818.

22) Proutiere-Maulion, G. (2009), Quel lieu habituel de travail pour le marin international? Note sous Cass. Soc. 31 mars 2009, DMF n° 707.

septembre 2004 et janvier 2005²³, la cour de cassation française a censuré cette décision, considérant erronés non l'attribution de la compétence à un tribunal français mais les motifs utilisés pour fonder cette compétence, laissant ainsi à penser que l'affaire présentait d'autres éléments de rattachement permettant de fonder la compétence d'un juge français. Compte tenu de la nature du travail maritime, la juridiction saisie doit établir dans quel Etat est situé le lieu à partir duquel le travailleur effectue ses missions de transports, reçoit les instructions sur ses missions, organise son temps de travail ainsi que le lieu où se trouvent ses outils de travail²⁴.

Or effectivement en l'espèce, le marin résidait à Cannes au moment de la rupture de son contrat de travail alors que le navire était également ancré à Cannes, son port d'hivernage. Ces deux éléments pourraient être de nature à permettre de caractériser l'existence de ce lien plus étroit avec la France comme dernier lieu habituel de travail²⁵.

Cette interprétation semble recevable à deux égards. Elle traduit d'abord le souci de garantir au marin un for de proximité, ce qui n'est nullement le cas pour la compétence du tribunal du lieu d'embauche. Quel peut être ici le lien entre la relation de travail et le Luxembourg alors que ni le marin ni le navire ne seront amenés à y séjourner? Rien ne garantit d'ailleurs, que le tribunal compétent soit ici un tribunal luxembourgeois faute d'informations précises sur les conditions de recrutement du marin, lequel pourrait fort bien avoir été recruté par une société de manning établie dans un autre Etat. Le juge du lieu du port d'attache réel semble donc plus apte à connaître de la rupture d'un contrat d'engagement maritime qui vient d'y intervenir, dès lors que ce lieu coïncide avec la résidence du marin depuis plusieurs mois. Le critère des liens les plus étroits réactive ainsi la question du rattachement substantiel du navire et du travail maritime, laquelle doit devenir centrale dès lors que le lieu d'immatriculation du navire est sans lien avec son exploitation²⁶. Au-delà, cela conduit également à territorialiser une relation de travail dénuée de tout rattachement territorial, alors qu'il aurait pu être recouru au critère du lieu d'embauche pour déterminer la compétence juridictionnelle.

23) «cette exécution de ses activités durant cinq mois à Cannes, faisait que ce lieu devait être considéré comme le dernier lieu où le salarié avait accompli habituellement son travail, conformément à l'article 19, 2, a, in fine du Règlement 44/2001 »

24) Chaumette, P. (2012), De l'établissement d'exploitation du navire et du lieu habituel de travail d'un marin, CJUE 15 déc. 2011, DMF p 219

25) Babaul-Ballufin, C., préc.

26) Cass. Soc. 31 mars 2009, Sté Luxembourgeoise Four Winds Charter c/ M. Latoja, Dr. Soc. 2009, p. 733, obs. Chaumette P.; V. également Chaumette P; (2009), Quel lieu habituel de travail pour le marin international?; Il Diritto Marittimo, Fasc. II, p. 542

En matière de contrat international de travail maritime, on retrouve donc la même méfiance du juge communautaire à l'égard du rattachement du litige à la compétence du tribunal du lieu d'embauche que celle dont il fait preuve de façon généralisée en matière de conflit individuel lié au contrat de travail, interprétant généralement le critère du lieu d'embauche comme une prise en considération des intérêts de l'entreprise. Il est vrai que consacrer ce critère n'aurait eu que peu d'impact pour lutter contre les pavillons de complaisance, dès lors que l'embauche a eut lieu dans un pays sans lien avec l'exploitation du navire. Tout au plus permettrait-il dans certains cas de neutraliser les effets d'un changement de pavillon dès lors que celui-ci ne s'accompagne pas d'un changement d'employeur²⁷.

A travers cette construction, le juge européen a donc utilisé le concept de lieu de travail habituel pour identifier un ancrage territorial dans le cadre d'une relation de travail mobile, faisant ainsi primer un rattachement de proximité favorable à la partie faible du contrat. Cette approche reste fidèle à l'esprit même de la Convention de Bruxelles, devenue règlement 44/2001, exprimé à travers l'existence du critère des liens les plus étroits. En adoptant la même démarche en matière de conflit de lois, il contribue à la construction d'un corpus normatif susceptible de réguler un secteur d'activité mondialisé, allant au-delà de la simple sphère d'action du droit européen.

Bien que la détermination de la juridiction compétente soit indépendante de la détermination de la loi applicable, la notion de lieu d'exécution habituel du travail est également centrale dans ce dernier cas et procède d'une méthode générale identique, visant elle aussi à établir un ancrage territorial de la relation internationale de travail maritime.

Le contrat de travail international ouvre un concours entre au moins deux ordres juridiques nationaux, nécessitant de rattacher le contrat à l'un d'eux. La logique de la liberté contractuelle conduit à laisser ce choix aux contractants à travers le concept de loi d'autonomie. Ce choix peut être explicite, express ou seulement implicite. Il appartient alors au juge de rechercher la volonté commune des contractants, de la découvrir à travers des indices ou critères de rattachement. Ce choix ne peut en aucun cas priver le salarié de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui serait applicable à défaut de choix, conformément aux dispositions de l'article 6 de la Convention de Rome du 1 avril 1991 destinée à uniformiser les systèmes de conflits de lois en matière d'obligations contractuelles au sein de l'espace européen²⁸. Cette convention a depuis été communautarisée par le règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, appliqué au 17 décembre 2009 pour les contrats

27) Fallon M., op.cit.

28) Rapport Lagarde, P. et Giuliano, M. (1980) JOCE n° C 282 du 31-10-1980

conclus après cette date²⁹, et dont l'article 8 spécifique au contrat de travail dispose désormais que **«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»**. L'article 8-2 prévoit quant à lui qu'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»**. On retrouve enfin à l'article 8-3 le critère des liens les plus étroits avec un autre pays que celui visé au paragraphe 2 ou 3, qui s'appliquera également en fonctions des circonstances liées à l'exécution du contrat.

Qu'il s'agisse de la détermination du juge compétent ou de la loi applicable, le critère du rattachement du contrat au lieu où le travailleur accomplit habituellement ses fonctions doit être pris en considération de façon prioritaire. Son application exclut la prise en considération du critère subsidiaire du lieu du siège de l'établissement qui a embauché le travailleur³⁰. Sa caractérisation doit, tout comme pour la désignation du juge compétent, reposer sur l'identification du lieu à partir duquel le travailleur effectue ses missions de transport, reçoit les instructions et organise son travail³¹. Dans la droite ligne de la jurisprudence *Koelzsch*³², l'arrêt *Jan Voogsgeerd*³³ étend aux marins l'analyse retenue pour des chauffeurs routiers et consacre définitivement une fixation juridique des travailleurs mobiles³⁴.

La loi d'autonomie n'a donc qu'une vocation conditionnelle à être appliquée puisqu'elle ne peut priver le salarié de la protection que lui accorde la loi du lieu habituel de travail, même en cas de détachement provisoire. Le critère du lieu habituel de travail devient donc là aussi central, alors même que le contrat d'engagement maritime

29) JOUE n° L 177, 4 juil. 2008, 6

30) CJUE 15 mars 2011, Heiko Koelzsch c/ Etat du Grand Duché de Luxembourg, aff C-29/10, RCDIP 2011, n° 2, obs. Jault-Seseke F.; Grass E. (2011), Routier polonais et principe de faveur en droit communautaire, Dr. Soc. p. 849

31) Ibidem, point 48 et 49; CJUE 15 déc. 2011, aff. C-384/10, Jan Voogsgeerd c/ Navimer SA, De l'établissement d'exploitation du navire et du lieu habituel de travail d'un marin, obs. Chaumette, P., DMF 2012 pp 219-233

32) CJUE, grande chambre, 15 mars 2011, Koelzsch c/ Luxembourg, aff. C-29/10, D 2011, 941 - RCDIP 2011, n° 2, pp. 438-461 obs. Jault-Seseke F.; E. Grass, op. cit.

33) op. cit

34) CJUE 15 déc. 2001 aff. C-384/10, Jan Voogsgeerd c/ Navimer SA, obs. Chaumette, P., Dr. Soc. 2012, n° 3, pp 315-317.

était lui traditionnellement soumis à la loi du pavillon, conduisant la loi du lieu habituel de travail à intervenir comme une loi de police, au-delà de la sphère de l'administration du travail.

3. De l'internationalisation souhaitable de la construction jurisprudentielle européenne

Dans un contexte où la mondialisation du transport maritime a conduit au développement de pavillons de complaisance sans lien avec le lieu d'exploitation réel des navires, le critère du lieu habituel de travail apparaît ainsi comme un correctif inattendu rétablissant un certain équilibre au profit du travailleur marin, partie faible du contrat³⁵. Alors même que ces pavillons de complaisance visent à rattacher la relation de travail à une législation sociale plus souple, il conduit à restaurer une certaine justice sociale en garantissant le respect des droits fondamentaux du travailleur. Cette construction conduit également à éluder les analyses doctrinales estimant que la désignation de la loi du lieu d'accomplissement habituel du travail était sans application possible, le navire ne pouvant être assimilé à un territoire³⁶.

Alors que les pavillons de complaisance visaient à utiliser les règles de conflits de lois et de juridictions pour échapper à certaines législations sociales jugées trop contraignantes, on assiste ainsi à travers la construction du concept de lieu habituel de travail par la CJUE à un renversement de paradigme, ces mêmes règles de conflits permettant désormais de contrer les effets desdits pavillons. Les juridictions françaises, italiennes et grecques ne s'y sont d'ailleurs pas trompées en poursuivant ce rattachement de la relation de travail maritime au lieu réel d'exploitation du navire³⁷. Le concept de lieu habituel de travail n'est plus dès lors un simple critère de rattachement. Bien au-delà, il joue désormais un rôle fondamental en conduisant à rechercher le lien substantiel qui rattache le navire à l'ordre juridique normalement applicable en raison de son véritable lieu d'exploitation. Partant, il devient l'élément central d'un dispositif normatif visant à faire en sorte que les législations sociales impératives ne puissent plus être contournées³⁸. Il en résulte inéluctablement un

35) Fotinopolou Basurko, O. (2008), *El contrato de trabajo de la gente de mar*, Ed. Comares, Granada

36) Lagarde P. (2005), *A propos de la loi française n° 2000-412 du 3 mai 2005 créant le registre international français (RIF) des navires*, RCDIP, n° 3, 527, sp. p 531

37) Carbone S.-M. (2010), *Conflits de lois en droit maritime*, Les Livres de Poche de l'Académie de Droit International de la Haye, ADI-Poche, La Haye, - Cass. soc., 31 mars 2009, n° 08-40367, navire Ontario, Dr. soc. 2009, pp. 733-735, RDT 200910, 55, chr. Rémy, P., Fauerborn, A., Jault-Seseke, F. et. Rönmar, M.; *Droit Maritime Français*, 2009, n° 707, pp. 835-843 n. Proutière-Maulion, G.; Chaumette, P. (2013), *Du principe de réalité appliqué aux marins du yachting*, obs sous CA Aix en Provence, DMF, n° 750, pp 716-724

38) Fotinopoulou Basurko, O. , op. cit.

rétrécissement du champ de rattachement à la loi du pavillon, lequel devient alors un critère subsidiaire n'ayant qu'une vocation résiduelle à être appliqué, à défaut de critères plus pertinents.

Le rattachement de la relation de travail maritime au lieu de travail habituel permet un rattachement de la relation de travail au lieu d'exploitation réel du navire. Il en est de même dès lors qu'est utilisé comme critère de rattachement celui du pays avec lequel la relation de travail entretient les liens les plus étroits. Qu'il s'agisse de l'un ou de l'autre, il apparaît clairement que les règles de conflits de lois et de juridictions ne peuvent plus être utilisées pour décliner la compétence de la loi qui présente un rattachement réel avec la situation. Immatriculer un navire sous pavillon de complaisance n'est donc plus une garantie d'échapper, en toute impunité, à un cadre juridique jugé trop contraignant, y compris d'ailleurs lorsqu'il s'agit d'affiliation à un régime de protection sociale.

En effet, l'affiliation à un régime de protection sociale dépend en principe du pavillon du navire conformément aux dispositions de l'article 11-4 du règlement 883/2004³⁹ portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, «*l'activité salariée ou non salariée exercée normalement à bord d'un navire battant pavillon d'un Etat membre est considérée comme une activité exercée dans cet Etat membre*». Le même règlement porte cependant en germe, la possibilité d'occulter ce rattachement à la loi du pavillon en prévoyant que la personne «*qui exerce une activité salariée à bord d'un navire battant pavillon d'un Etat membre et qui est rémunérée 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*». La loi du pavillon n'est donc plus un critère exclusif de rattachement en matière de sécurité sociale. Elle a désormais vocation à s'effacer dès lors que coïncide la localisation du siège social de l'armement et la localisation de la résidence du marin, marquant ainsi la primauté de l'existence de liens suffisamment étroits avec le territoire de l'UE⁴⁰ sur la primauté traditionnelle de la loi du pavillon.

Le très récent arrêt *Kik* de la CJUE étend aux conflits d'affiliation en matière de régime de sécurité sociale une démarche désormais récurrente en matière de conflits de lois et de juridictions. L'identification d'un lien substantiel entre l'exploitation du navire et le territoire européen, que cela soit à travers la détermination du lieu habituel de travail ou à travers la détermination de liens plus étroits avec le territoire d'un Etat membre de l'UE, permet désormais de limiter les effets des pavillons de complaisance en restaurant l'application des législations sociales impératives que l'on avait cherché à contourner.

39) JOUE L 166, 30 avr. 2004, p 1

40) CJUE, 19 mars 2015, aff. C- 266/13, *Kik*, obs. Chaumette, P. «De l'affiliation sociale des gens de mer en droit européen: extension vers les marins ressortissants européens, expatriés sous pavillon tiers, DMF 2015, n° 769, pp. 401-416.

Certes, tel n'était pas l'effet spécifiquement recherché par le juge européen. Les marins bénéficient ici d'une construction jurisprudentielle d'ensemble conforme à l'esprit des conventions de Rome et de Bruxelles et à la préoccupation de leurs rédacteurs de protéger le travailleur. Dans un contexte de libre immatriculation des navires, cette construction prend ici une résonance particulière, tant parce qu'elle met à mal ce qui était la loi commune de l'équipage que parce qu'elle se pose en régulateur des rapports sociaux dans le monde maritime. A travers le critère du lieu habituel de travail, tout comme à travers celui des liens les plus étroits, la CJUE donne une matérialité indirecte au concept de lien économique réel, allant au-delà de l'existence d'un établissement stable d'exploitation. Ce faisant, elle initie, là encore de façon indirecte, une remise en cause de la loi du pavillon, comme fondement des relations sociales maritimes, conduisant à une certaine harmonisation internationale des conditions de travail dépassant le caractère mobile du travail maritime. Les instruments de règlement des conflits de lois et de juridictions prennent ainsi une dimension nouvelle, garante du respect des droits sociaux fondamentaux, même si ce qui pourrait apparaître comme un nouvel ordre social de référence reste toutefois conditionné à la compétence d'un juge européen. Si cet ensemble ne peut pour l'instant agir que comme un correctif *a posteriori*, il porte cependant en germe un espoir de normalisation des rapports sociaux dans le monde maritime permettant de lutter contre un dumping social généralisé à bord. L'internationalisation de la relation de travail maritime jointe à la flexibilité des critères permettant de déterminer la compétence du juge européen permet en effet à ce dernier de connaître d'une multitude de situations irrigant bien au-delà du seul territoire communautaire, nonobstant la nationalité du marin.

Par ailleurs, quand bien même cette construction jurisprudentielle resterait limitée à l'échelle régionale, le droit européen trouve ainsi une fonction substantielle d'unification, vecteur de diffusion de la norme juridique, tant européenne, qu'internationale.

Garantir des conditions de travail décentes à bord des navires n'est pas, en effet, une problématique réservée aux pays pauvres. La lutte contre les pavillons de complaisance et le respect de la dignité du travailleur sont au contraire deux thèmes universels qui, en Europe comme dans le reste du monde, ne peuvent être assurés que par le respect des normes juridiques. Au-delà du prisme des règlements de conflits de lois et de juridictions, la construction jurisprudentielle de la cour européenne rejoint également l'œuvre normative de l'Organisation Internationale du Travail. En permettant l'application des lois sociales impératives, la Cour ouvre, en effet, la voie à un plus grand respect des conventions internationales ratifiées, concourant ainsi, à travers la construction d'un droit social européen à la construction d'un droit international des gens de mer. Sur cette voie, le juge européen a fait du lieu habituel de travail un vecteur de progrès social dont il ne soupçonnait probablement pas les implications.