HAL
open science

Bataille des lois applicables au contrat d'engagement maritime international (comparaison des dispositions impératives, pour quelle raison ?)

Sandrine Drapier

▶ **To cite this version:**

Sandrine Drapier. Bataille des lois applicables au contrat d'engagement maritime international (comparaison des dispositions impératives, pour quelle raison ?). Neptunus, 2017, 23 (3), pp.1-7. hal-02908300

HAL Id: hal-02908300

https://hal.science/hal-02908300

Submitted on 31 Aug 2022

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.

Neptunus, *e.revue*
Université de Nantes,
vol. 23, 2017/ 3
www.cdmo.univ-nantes.fr

Bataille des lois applicables au contrat d'engagement maritime international (comparaison des dispositions impératives, pour quelle raison ?)

Sandrine DRAPIER
MCF HDR en droit privé
Université du Maine (*Thémis-UM et CDMO*)

Résumé : *Si la décision du 1er février 2017 ne ressemble pas à un changement de cap, la Cour de cassation contrôle la motivation de l'arrêt d'appel en s'appuyant sur une méthode comparatiste rigoureuse. Prenant ici un tant soit peu le large avec l'interprétation littérale des règles de rattachement exposées dans les textes européens, la Cour de cassation impose aux juges du fond de comparer les lois potentiellement applicables au contrat d'engagement maritime international afin de justifier in fine en quoi la disposition impérative retenue est plus protectrice du salarié. C'est la condition indispensable pour évincer la loi d'autonomie, souvent celle du pavillon, au profit de la loi du lieu d'exécution habituel du travail, à savoir le lieu d'exploitation réelle du navire. Cette solution n'est pas sans présenter des inconvénients pratiques pour les personnels à bord, notamment quand le navire bat pavillon de complaisance.*

Si la libre immatriculation des navires laisse libre cours au choix de la loi applicable à bord, l'amarrage du droit maritime au droit commun[1] en matière de contrat de travail international s'effectue au moyen des critères de rattachement figurant dans la Convention de Rome de 1980[2], devenue règlement de Rome I[3]. Interprétant ces critères pour les personnels à bord de navires, la CJUE entend retenir le centre de gravité effectif de la relation de travail individuelle en privilégiant un principe de proximité[4]. Pour un marin, son lieu habituel de travail correspond souvent au lieu d'exploitation réelle du navire ; le pavillon étant d'ordinaire peu pertinent[5].

Comme le rappelle l'arrêt rendu par la Cour de cassation le 1er février 2017[6], ce principe de réalité ne se limite pas seulement aux cas où les parties n'ont pas exprimé de choix quant à la loi applicable au contrat. L'application de la méthode de la règle de conflit combinatoire nécessite toujours de comparer les dispositions impératives de la loi choisie par les parties avec celles qui auraient dû s'appliquer en l'absence de choix.

---

[1] C'est le sens entre autres de la directive 2013/38/UE du 12 août 2013 portant modification de la directive 2009/16/CE *relative au contrôle par l'Etat du port* : JOUE L. 218 du 14 août 2013. – V. M. TRABUCATTI, *Réflexions sur l'avenir du droit maritime ; se dirige-t-on vers un amarrage du droit maritime au droit commun ?*, *Neptunus* v. 23, 2017/1.

[2] Art. 3 et 6 de la Convention de Rome de 1980 *sur la loi applicable aux obligations contractuelles*, JOCE n° 027 du 26 janvier 1998, p. 34 à 46.

[3] Art. 3 et 8 du règlement n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 *sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I) :* JOUE 4 juillet 2008, L. 177/6.

[4] CJUE, 15 décembre 2011 (C-384/10, *Jan Voogsgeerd c/ Navimer SA*) : DMF 2012, p. 2012, note P. CHAUMETTE.

[5] En ce sens, P. CHAUMETTE, *Le marin entre le pavillon, le port et sa résidence. Les rattachements du travail maritime international*, Mélanges en l'honneur de Ch. SCAPEL, PUAM, 2013, p. 119 et s.

[6] F. THOMAS, *Contrat d'engagement maritime international : comparaison obligatoire des lois d'autonomie et du lieu habituel de travail*, DMF 2017, p. 211 et s., obs. sous Cass. soc., 01/02/2017.

Dans la présente affaire, la salariée est engagée comme marin de port, puis « *stewardesse* » à bord du yacht dénommé « *King K* », propriété de la société « *Songey Limited* » immatriculée aux Iles vierges britanniques, au moyen de plusieurs contrats successifs régis par la loi du pavillon[7]. Le port d'attache du yacht, arborant pavillon des îles Saint-Vincent et Grenadines, est habituellement Fréjus.

Après avoir contracté six contrats à durée déterminée soumis à la loi vincentaise courant 2009 et 2010, la salariée quitte définitivement ses fonctions sur le bateau le 6 mai 2010. Elle saisit la juridiction prud'homale le 29 mars 2011 pour diverses demandes, dont la requalification de ses contrats en contrats à durée indéterminée et la prise d'acte de rupture aux torts de l'employeur.

Après avoir relevé que les contrats de la salariée présentent les liens les plus étroits avec la France par référence au lieu d'exécution habituel de la relation de travail, ainsi qu'à d'autres éléments caractéristiques, comme le lieu de leur signature, la Cour d'appel d'Aix-en-Provence, le 23 juin 2015[8], s'en remet aux dispositions d'ordre public de la loi française[9]. Elle applique le principe de réalité : si le yacht est évidemment destiné à naviguer, il n'a quitté son port d'attache qu'en de rares occasions durant les deux années concernées, sur de courtes périodes, pour rejoindre d'autres ports français. Le pourvoi, formé par l'employeur, conteste la loi ainsi retenue pour résoudre le conflit, la requalification opérée des contrats faute d'emplois permanents dans les activités de charters, ainsi que la prise d'acte de rupture à ses torts. L'arrêt d'appel est cassé le 1er février 2017, au principal motif que les juges n'ont pas « (…) justifié en quoi les dispositions impératives de la loi française, dont font partie les dispositions du Code du travail, celles relatives au contrat à durée déterminée et au licenciement, seraient plus protectrices que celles de la loi choisie par les parties dans le contrat de travail (…)»[10].

Pour la Cour de cassation, seule la comparaison entre les lois potentiellement applicables permet de déterminer que la loi française est plus protectrice des droits de la salariée dans les questions en cause[11]. Cette piqûre de rappel ne va pas jusqu'à reprendre les juges sur la distinction entre dispositions impératives et ordre public … ce sera sans doute pour une prochaine fois. Mais l'office du juge ressort certainement complexifié par cette décision. Celui-ci doit mettre en exergue, après comparaison des lois potentiellement applicables, celle qui maintient une sorte de surprotection du salarié, par hommage au principe de faveur (I). L'avantage étant difficile à évaluer et à apprécier dans une loi étrangère, la solution posée témoigne, à notre sens, d'incertitudes à venir (II).

I. De l'examen comparatif des lois applicables au contrat

Est-il utile de rappeler que le principe de la loi d'autonomie est celui qui prévaut dans la détermination de la loi applicable aux obligations contractuelles[12] ? A défaut de choix, le critère

[7] Contrats en qualité de marin du 01/02/2009 au 30/04/2010 et de *stewardesse* du 01/05/2010 au 15/09/2010.

[8] CA Aix-en-Provence, 23 juin 2015 : DMF 2016, spéc. p. 889, obs. P. CHAUMETTE (*Cœur grenadine à port Fréjus*) : les juges appliquent le droit français à la place du droit de St Vincent aux contrats à durée déterminée, au licenciement et à la question du travail dissimulé. Le harcèlement n'est pas suffisamment prouvé.

[9] La question de la compétence juridictionnelle n'a pas été discutée devant la Cour d'appel, contrairement à une autre affaire : CA Aix-en-Provence, 21 mai 2015 (n° 13-22838) : DMF 2016, p. 880 et s., obs. P. CHAUMETTE.

[10] Cass. soc., 1er février 2017 (n° 15-23.373) : DMF 2017, p. 211, obs. F. THOMAS, *Contrat d'engagement maritime international : comparaison obligatoire des lois d'autonomie et du lieu habituel de travail*.

[11] V. L. PAILLER, *L'articulation des dispositions impératives objectivement applicables au contrat de travail international et de la loi élue par les parties. A propos de l'art. 6 § 1 de la Convention de Rome*, note sous Cass. soc. 9 juillet 2015, Dr. soc. 2015, p. 741.

[12] Art. 3 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 et du Règlement de Rome I adopté le 17 juin 2008, entré en vigueur le 24 juillet 2008 et applicable aux contrats conclu à compter du 17 décembre 2009.

général commun rattache le contrat à la loi du pays avec lequel il présente les liens les plus étroits[13]. Toutefois, il est des contrats, particulièrement celui de travail individuel, qui dérogent aux règles précédentes par l'énonciation de critères spéciaux de rattachement qui ne sont pas « (…) totalement neutres, mais articulés autour de l'idée de protection du salarié»[14]. Si la décision de cassation reprend la position désormais constante de combiner les règles de conflit de manière protectrice du travailleur en présence d'une loi d'autonomie, elle opère ici un double rappel sur la nécessaire recherche de la loi objectivement applicable (A) et sur l'indispensable comparaison des lois potentiellement applicables (B).

A. Un premier rappel à la méthode : la recherche de la loi objectivement applicable

La détermination de la loi applicable au contrat de travail résulte de la combinaison des articles 3 et 6 de la Convention de Rome, devenus article 3 et 8 du Règlement de Rome I, lesquels posent des critères de rattachement « à tiroirs ». Le principal a trait à la loi du pays du lieu d'exécution habituel du travail[15] et l'autre, subsidiaire[16], en cas de lieux pluriels, se rapporte au pays du lieu de l'établissement d'embauche[17]. Ces critères doivent céder dans les cas où il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat présente des liens plus étroits avec un autre pays ; la loi de cet autre Etat s'appliquant alors. Pour autant, cette clause d'exception[18], bien que récemment élucidée comme consacrant un critère de proximité, directe ou indirecte, avec les éléments caractéristiques du contrat de travail[19], est sans objet dans cette affaire[20]. Ce qui intéresse davantage ici, c'est le tempérament essentiel au principe de la loi d'autonomie[21], consistant à ne pas pouvoir priver le salarié de la protection que lui auraient assuré les « dispositions impératives » de la loi applicable, à défaut de choix exercé.

Si le contrat de travail est volontairement soumis à une loi étrangère, celle du pavillon vincentais comme dans le cas présent, la solution du conflit de lois suppose tout de même d'identifier la loi objectivement applicable. Cette recherche de la loi, « (…) avec laquelle le contrat de travail entretient la plus grande proximité », s'impose au juge national qui doit déterminer quelle est la loi qui serait applicable à défaut de choix[22] pour y déceler ensuite les dispositions auxquelles il n'est pas possible de déroger par accord, en lien avec les circonstances de l'espèce.

---

[13] Assorti d'un certain nombre de critères particuliers établissant des présomptions de rattachement en certaines circonstances : art. 4 de la Convention de Rome du 19 juin 1980. Art. 4. 4 du Règlement de Rome I adopté le 17 juin 2008.

[14] CJUE 12 septembre 2013 (aff. C-64/12) : concl. N. WAHL, avocat général, 16/04/2013, spéc. n° 22.

[15] A savoir un lieu stable et durable.

[16] CJUE, 15 mars 2011 (aff. C-29/10, *Heiko Koelzsch c/ Etat du Grand Duché du Luxembourg*) : RCDIP 2011, p. 438 et s., F. JAULT-SESEKE.

[17] Lieu réel de conclusion du contrat de travail.

[18] F. JAULT-JESEKE, *L'office du juge dans l'application de la règle de conflit de lois en matière de contrat de travail*, RCDIP 2005, p. 253.

[19] CJUE, 12 septembre 2013 (aff. C-64/12) : rev. Eur. 2013, comm. 495, obs. L. IDOT ; D. 2014, p. 1059, note H. GAUDEMET-TALLON et F. JAULT-JESEKE ; RCDIP 2014, p. 159, note E. PATAUT ; JDI 2014, comm. 4, obs. C. BRIERE. - Cass. soc.,13 octobre 2016 (n° 15-16.872) : la détermination de la loi applicable sera fonction des éléments de chaque espèce : lien direct comme la détermination des conditions de travail, la rémunération ou lieu d'exercice du pouvoir de l'employeur ; lien indirect comme le régime de protection sociale ou fiscal du salarié.

[20] La loi qui présente les liens les plus étroits peut concurrencer la loi du lieu d'exécution ou celle du lieu d'embauche ; l'art. 8. 1 du Règlement de Rome I renvoie à l'art. 8. 2, 3 et 4.

[21] Art. 6. 1 de Convention de Rome du 19 juin 1980 et 8. 1 du Règlement de Rome I.

[22] Par application des critères de rattachement subsidiaires qui figurent aux art. 6. 2 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 et aux art. 8. 2 à 8. 4 du Règlement de Rome I : à savoir, soit la loi du pays où le travailleur effectue habituellement son travail, soit la loi du pays du lieu de l'établissement qui l'a embauché, soit si ces deux critères ne sont pas applicables et qu'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat de travail présente des liens plus étroits avec un autre pays, la loi de cet autre pays par référence à l'art. 6. 2 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 et l'art. 8. 4 du Règlement de Rome I (mécanisme dit de la clause d'exception).

En l'occurrence, d'après les dates de conclusion des différents contrats en cause dans cette affaire, il ressort que le fondement juridique relevait d'un mécanisme de droit transitoire, tantôt des articles 3 et 6 de la Convention de Rome, tantôt des articles 3 et 8 du Règlement de Rome I applicables aux contrats conclus après le 17 décembre 2009[23]. Ce règlement n'emportant pas de modification substantielle concernant les critères de résolution des conflits, la discussion paraît close[24]. Cependant, les juges du fond auraient gagné en motivation à asseoir leur décision sur un fondement juridique précis. En l'espèce, ils retiennent la loi française comme loi objectivement applicable à l'ensemble du litige, sans justifier exactement sur quels critères objectifs proposés, principal ou subsidiaire.

B. Un second rappel à la méthode : la comparaison des lois potentiellement applicables

Les juges du fond ayant désigné la loi française, l'étape suivante consiste à vérifier que la loi d'autonomie choisie, celle des Iles Saint-Vincent, ne visait pas à retirer à la salariée la protection assurée par les « dispositions impératives » de la loi française[25]. Entre ces deux lois potentiellement applicables, il leur incombe de garder les dispositions de la législation française protectrices de la salariée, auxquelles on ne peut déroger par accord, étant alors précisé que, de toute façon, les dispositions de la loi choisie restent pertinentes pour le surplus.

Le risque de se voir imposer la loi du pavillon par l'employeur, loi moins protectrice et sans rapport objectif avec la réalité de la relation contractuelle, est ainsi écarté, parce qu'au final, les « dispositions impératives » de la loi de l'environnement social dans lequel la relation de travail s'exécute, ou a été conclue, continuent potentiellement à s'appliquer. En définitive, les juges du fond sont chargés de comparer le contenu même des « dispositions impératives » des lois en conflit et d'appliquer celle qui leur paraît protectrice du travailleur, compte tenue de la situation en cause. Encore faut-il que les juges soient en mesure d'expliquer ce choix, alors même que la méthode de comparaison demeure à préciser ...

En tout cas, ayant désigné la loi française comme loi objectivement applicable au contrat de travail, les juges du fond auraient dû justifier en quoi elle est protectrice des droits de la salariée en matière de répétition de contrats à durée déterminée et de conditions de rupture du contrat, avant d'évincer la loi vincentaise. Au passage, il faut remarquer que l'arrêt de la Cour d'appel aixoise, tendant à confondre les « dispositions impératives » avec les lois d'ordre public n'est guère satisfaisant[26]. Il va sans dire que le silence de la Cour de cassation gardé sur ce point ne peut valoir approbation. Ces dispositions impératives sont clairement celles auxquelles il ne peut être dérogé par accord. Il s'agit précisément des normes protectrices du travailleur pouvant trouver leur source dans la loi, dans des usages hissés au rang de normes impératives par un pays déterminé ou dans des conventions collectives.

Etant donnée la diversité de ces accords dérogatoires[27], la mise en balance comparative imposée par la Cour de cassation, entre les dispositions impératives de la loi du pavillon et celles de la loi française, risque de conduire à un exercice sans doute indispensable, mais aléatoire. En effet,

---

[23] JOUE n° L 177, 4 juillet 2008, p. 6. – Cass. soc. 26 septembre 2007, n° 06-44.169.

[24] CJUE, 12 septembre 2013 (aff. C-64/12, *Firma Anton Schlecker c/ Melitta Josefa Boedeker*) spéc. pt 38 : rev. Eur. 2013, comm. 495, obs. L. IDOT ; D. 2014, p. 1059, Note H. GAUDEMET-TALLON et F. JAULT-JESEKE ; RCDIP 2014, p. 159, note E. PATAUT ; JDI 2014, comm. 4, obs. C. BRIERE.

[25] Art. 6 § 2 sous a. et b. de la Convention de Rome. – V. spéc. sur les critères de détermination du lieu habituel de travail du marin international, CJUE, 15 décembre 2011 (aff. C-384/10) : Rev. dr. soc. 2012, p. 315 et s. ; DMF 2012, n° 734, p. 219 et s. – Plus gén. CJUE 12 septembre 2013 (aff. C-64/12) : concl. N. WAHL, avocat général, 16/04/2013, spéc. n° 27.

[26] En ce sens, F. THOMAS, *Contrat d'engagement maritime international : comparaison obligatoire des lois d'autonomie et du lieu habituel de travail*, DMF 2017, p. 211 et s., obs. sous Cass. soc., 01/02/2017.

[27] Le caractère impératif s'entend ici des dispositions auxquelles on ne peut déroger ni par contrat de travail, ni par des accords collectifs de travail : en ce sens, Cass. soc. 26 mars 2013, n° 11-25.580.

l'interprétation faite de la législation étrangère par les juges du fait pourrait s'avérer fort différente d'une affaire à l'autre, voire d'une juridiction à l'autre.

II. Une occasion manquée

La technique de comparaison entre les dispositions impératives en concours est une question des plus délicates à résoudre. La méthode de résolution des conflits de normes pose difficultés aux juges du fond, lequel doit rechercher la loi étrangère, et en particulier celle de Saint-Vincent, à des fins de comparaison de législation sociale. Si le juge peut sans doute s'appuyer sur les moyens développés par les parties, ou leurs représentants, la tâche s'avère délicate, voire longue. Elle prête également à discussion faute de précisions sur les modalités de comparaison à retenir (A). La solution retenue dans cette affaire manque de pragmatisme et elle s'avère finalement peu adaptée aux réalités du transport maritime international (B).

A. Des modalités de comparaison restant à définir

L'interprétation prétorienne des normes impératives potentiellement applicables suppose immanquablement d'isoler les éléments ayant strictement le même contenu ou la même finalité, sans tenir compte dans les textes en concours des autres dispositions, mais en prenant soin d'en ménager l'économie générale. Avec cette méthode objective ou analytique, les juges du fond sont amenés à rechercher les dispositions impératives de la loi française au regard des problèmes juridiques soulevés dans l'affaire pour ensuite procéder à son examen comparatif avec la loi du pavillon.

En matière de dispositions impératives, les textes européens n'ont pas précisé ce caractère expressément favorable, qu'il soit objectivement ou subjectivement avantageux. On aurait pu croire alors que le principe de protection du travailleur, tel qu'envisagé, aurait simplement conduit à ne pas écarter les règles impératives de la loi qui présente avec le contrat les liens les plus proches, sans forcément se rapporter toujours à la règle la plus avantageuse pour le salarié. La Cour de cassation pousse plus loin son exigence[28]. Les juges du fond doivent rechercher, parmi les dispositions impératives potentiellement applicables celle des deux qui s'avère plus avantageuse pour le salarié au moyen d'un examen comparatif des normes afférentes au litige.

Cet exercice laisse place à une pesée en opportunité des avantages en présence et donc à une appréciation individuelle et subjective de la situation de la salariée en fonction des normes applicables[29]. Cette solution pourrait même amener à un dépeçage du contrat, fonction des questions en cause et de l'intérêt de la salariée. D'où en découle une certaine incertitude ; l'appréciation restant éminemment contextuelle et nationale, propre à chaque système juridique de l'Union européenne.

Un autre raisonnement, par rapport au degré d'impérativité de la norme, aurait pu se concevoir, en partant de la législation française.

Soit les dispositions en cause sont de nature absolument impératives, aucune dérogation n'étant admise, pas même par une loi étrangère. Il appartiendrait alors au juge de ne pas appliquer les dispositions vincentaises au profit du droit français.

Soit les dispositions de la législation sociale française applicables à la situation en cause ne peuvent supporter de dérogation par accord, signifiant ici seulement l'impossibilité d'y déroger par des normes moins protectrices. Le juge devrait alors examiner la loi étrangère, et donc la législation sociale de Saint-Vincent et Grenadines. De deux choses l'une : celle-ci contient des dispositions impératives plus protectrices de la salariée que celles du droit français, notamment en matière de durée

[28] V. Cass. soc., 12 novembre 2002, n° 99-45.821 ; Cass. soc., 27 janvier 2010, n° 08-45.579.
[29] En ce sens, Cass. soc., 12 novembre 2002, n° 99-45.821.

totale du contrat de travail à durée déterminée, de sa répétition et des conditions de rupture du contrat de travail ; le droit du pavillon s'appliquerait alors pour l'une ou l'ensemble de ces questions. En effet, il est toujours possible d'octroyer au salarié le bénéfice de dispositions légales étrangères plus favorables[30]. Dans le cas contraire, la législation sociale française devrait être retenue, expliquant l'évincement de la loi d'autonomie au profit de la loi objectivement applicable.

Enfin, dans le reste des hypothèses, en l'absence de dispositions impératives applicables sur les questions en litige, il faudrait se référer aux dispositions de la loi d'autonomie désignée par les parties.

B. Une solution peu adaptée aux réalités du transport maritime

En pratique, ce qui retient l'attention dans le choix imposé par la Cour de cassation, c'est la méthode de raisonnement propre à la Chambre sociale. Elle emploie le principe de faveur comme modalité de structuration de la hiérarchisation opérée entre les normes potentiellement applicables en vertu des critères de rattachement européens. Elle utilise même ici ce principe dans l'hypothèse quasiment improbable en réalité qui serait celle où les normes sociales vincentaises seraient plus protectrices des droits des salariés que la législation française sur les questions en cause.

Si la solution ainsi posée par la Cour de cassation a le mérite d'une certaine logique méthodologique au regard des principes français, la Cour d'appel dans son arrêt s'en était départie pour privilégier un certain pragmatisme. En effet, bien que l'Etat de Saint-Vincent et Grenadines ait ratifié la Convention de travail maritime le 9 novembre 2010[31], ce pays fait partie, à ce jour, de la liste des pavillons de complaisance en raison de règles de fiscalité, de sécurité et du travail moins contraignantes[32]. Cette qualification de complaisance ne fait guère de doute en l'espèce, puisque le *« King K »* bat pavillon vincentais, alors même que sa propriété réelle et son contrôle se situent dans un autre pays que celui d'immatriculation du navire, en l'occurrence les Iles Vierges britanniques.

Sur le terrain des principes, sans doute aurait-il été plus approprié d'établir une présomption simple en faveur de la législation française comme étant protectrice des droits des marins et gens de mer à bord de navires sous pavillon étranger, en dehors des pavillons européens… qui plus est, à bord de navires sous pavillon de complaisance.

L'un des avantages de la présomption simple, on le sait, est de pouvoir être combattue facilement par la partie au litige qui y a intérêt. Elle pourrait même trouver sa raison d'être dans le caractère particulier du transport maritime, dont l'extrême fluidité des pavillons accentue l'éparpillement des droits. En tout cas, elle aurait le mérite de gagner en réalisme en simplifiant les droits des personnels à bord de navires arborant un pavillon de complaisance, dès lors que le lieu réel de leur exploitation se situe sur le territoire français.

---

[30] En ce sens, CJUE, 3 juillet 2014 (aff. C-362/13, C-363/13 et C-407/13).

[31] Et donc le titre V de la *CTM* (Convention du travail maritime) de 2006[31], entrée en vigueur le 20 août 2013, loi n° 2013-619 du 16 juillet 2013 (JO p. 11890) et décret n° 2014-615 du 13 juin 2014, *portant publication de la CTM (ensemble quatre annexes) adoptée à Genève le 07/02/2006*. Le navire en cause dans l'affaire traitée ici ne fait pas partie des navires couverts par la convention : v. les critères posés par la disposition 5. 1. 3.

[32] V. Ph. DELEBECQUE, *Droit maritime*, précis Dalloz, 2014, 13e éd., spéc. n° 99, p. 79-80. - Par ex. la liste des « *flags of convenience* » établis par l'ITF (www.itfglobal.org). - Pour les navires de commerce, v. la liste noire de 2015 du Mémorandum de Paris qui y place le pavillon de Saint-Vincent et Grenadines.

ANNEXE

Cass. soc, 1er février 2017 (n° 15-23.373)

« Sur le premier moyen :
Vu les articles 3 et 6 de la convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles ;
Attendu, selon l'arrêt attaqué, que la société Songey Limited, immatriculée aux Iles Vierges britanniques, est propriétaire du yacht King K, battant pavillon des Iles Saint-Vincent et Grenadines, dont le port habituel d'attache est Fréjus dans le département du Var ; qu'elle a engagé Mme X... dans le cadre de plusieurs contrats à durée déterminée, d'abord en qualité de marin de pont, puis en qualité de « stewardesse » ; que les contrats de travail stipulaient que la loi applicable en cas de litige est la loi de Saint-Vincent et des Grenadines ; que la salariée a définitivement quitté ses fonctions et le navire le 6 mai 2010 ; que le 7 mai 2010, elle a adressé une lettre au capitaine du navire dans laquelle elle se plaignait de son comportement à son égard ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale le 29 mars 2011 en diverses demandes ;

Attendu que pour dire que la loi française est applicable et pour requalifier les contrats de travail à durée déterminée à compter du 9 octobre 2009 en un contrat à durée indéterminée, dire que la démission de la salariée s'analyse en une prise d'acte de rupture du contrat de travail, dire que cette prise d'acte de rupture emporte les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamner l'employeur à payer à la salariée diverses sommes et à s'acquitter des cotisations sociales correspondant à l'emploi de celle-ci depuis le 1er février 2009, l'arrêt retient que la question de la détermination de la loi applicable, eu égard à la date de signature des contrats de travail, et au fait que les contrats prévoient tous que la loi applicable en cas de litige est la loi de Saint-Vincent et des Grenadines, relève, soit des articles 3 et 6 de la convention de Rome du 19 juin 1980 suivant lesquels le contrat est régi par la loi choisie par les parties et que ce choix ne peut avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assure les dispositions impératives de la loi qui lui serait applicable, à défaut de choix, à savoir la loi du pays où le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail, ou, si le travailleur n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays, la loi du pays où se trouve l'établissement qui l'a embauché, soit des articles 3 et 8 du Règlement n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 suivant lesquels le contrat est régi par la loi choisie par les parties sans que ce choix puisse priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi qui, à défaut de choix, aurait été applicable, à savoir la loi du pays dans lequel, ou à partir duquel le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail, ou à défaut, la loi du pays dans lequel est situé l'établissement qui l'a embauché, ou encore, s'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat présente des liens plus étroits avec un autre pays, la loi de cet autre pays, que les contrats ont été signés à Fréjus et stipulent que l'employé est engagé pour travailler sur le navire dont le port d'attache est Fréjus, que, par ailleurs, le navire n'a quitté son port d'attache, en 2009, que la journée du 20 mars, et du 11 juin au 19 août 2009, et en 2010, jusqu'au départ de Mme X..., que la journée du 25 avril, principalement pour rejoindre d'autres ports français, de sorte que la France est le pays dans lequel Mme X... a accompli habituellement son travail, et que le contrat ne présente pas de liens plus étroits avec un autre pays, ce dont il suit qu'en application des dispositions précitées, les dispositions d'ordre public de la loi française, dont font partie les dispositions du code du travail, en particulier celles relatives au contrat à durée déterminée et au licenciement, sont applicables au litige ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans justifier en quoi les dispositions impératives de la loi française, dont font partie les dispositions du code du travail, celles relatives au contrat à durée déterminée et au licenciement, seraient plus protectrices que celles de la loi choisie par les parties dans le contrat de travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

Par ces motifs, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les deuxième, troisième, quatrième et cinquième moyens :
CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 23 juin 2015, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Nîmes ; (…) ».