

COUR D'APPEL DE LYON

CHAMBRE SOCIALE A

ARRÊT DU 28 MAI 2013

AFFAIRE PRUD'HOMALE :
COLLÉGIALE

R.G : 12/05631

SA JET CRUISING

C/
[REDACTED]

APPELANTE :

SA JET CRUISING
40 rue Glesener
L 1630 LUXEMBOURG
GRAND DUCHE DU LUXEMBOURG

représentée par Me Renaud GIULY, avocat au barreau d'ANNECY

INTIMÉ :

APPEL D'UNE DÉCISION
DU :
Conseil de prud'hommes -
Formation de départage de
LYON
du 21 Juin 2012
RG : F 11/00645

[REDACTED]
né le [REDACTED] à SAINTE FOY LES LYON (69)
[REDACTED]
69 [REDACTED]

représenté par la SELARL CABINET POULIQUEN (Me Loïc
POULIQUEN), avocats au barreau de LYON

DÉBATS EN AUDIENCE PUBLIQUE DU : 26 Février 2013

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS ET DU
DÉLIBÉRÉ :

Didier JOLY, Président
Mireille SEMERIVA, Conseiller
Catherine PAOLI, Conseiller

Assistés pendant les débats de Sophie MASCRER, Greffier.

ARRÊT : CONTRADICTOIRE

55

Prononcé publiquement le 28 Mai 2013, par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile ;

Signé par Didier JOLY, Président, et par Sophie MASCRIER, Greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPOSE DU LITIGE :

Le 1^{er} avril 2007, la SA JET CRUISING, société de droit luxembourgeois exploitant des avions d'affaires, a engagé [REDACTED] dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée soumis à la loi du Grand Duché du Luxembourg en qualité de pilote commandant de bord pour une rémunération fixée à 2 808,80 € par mois sous déduction des charges sociales et fiscales prévues par la loi pour 40 heures de travail par semaine.

Par courrier non motivé du 21 mai 2008, [REDACTED] a informé la SA JET CRUISING de sa démission au terme du préavis contractuel soit le 21 août 2008.

La société a établi un certificat de travail le 1^{er} septembre 2009.

Le 4 novembre 2009, [REDACTED] a saisi le Conseil de Prud'hommes de Lyon, section commerce, qui, par jugement rendu par le juge départiteur le 21 juin 2012, a :

- rejeté l'exception d'incompétence soulevée par la SA JET CRUISING,
- déclaré la loi française applicable au litige,
- condamné la SA JET CRUISING à lui verser les sommes de
 - 15 000 € au titre de l'indemnité forfaitaire prévue par l'article L 8223-1 du code du travail,
 - 5 000 € à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice causé par l'absence d'affiliation à un organisme social,
- ordonné à la SA JET CRUISING de procéder à la régularisation de la situation de [REDACTED] auprès des organismes sociaux français sous astreinte de 100 € par jour de retard à compter du 31^{ème} jour suivant la notification de la présente décision, le conseil se réservant la liquidation de l'astreinte,
- dit que la rupture résulte de la démission,
- rejeté les demandes liées à la rupture,
- condamné la SA JET CRUISING au paiement de la somme de 1 500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,
- rejeté le surplus des demandes,
- ordonné l'exécution provisoire.

La SA JET CRUISING a interjeté appel de cette décision par déclaration du 17 juillet 2012. Aux termes de ses conclusions régulièrement communiquées au soutien de ses observations orales du 26 février 2013, elle demande à la Cour de :

- la réformer,
- constater son incompétence au profit des juridictions luxembourgeoises, subsidiairement,
- dire les dispositions du code du travail luxembourgeois applicables au litige,

plus subsidiairement,

- dire que [REDACTED] a démissionné de ses fonctions en connaissance de cause sans jamais avoir évoqué à l'époque quelque difficulté que ce soit avec son employeur, en conséquence,
- rejeter les demandes présentées,
- condamner [REDACTED] au paiement d'une somme de 2 000 € au titre des frais irrépétibles.

Dans ses écritures régulièrement communiquées au soutien de ses observations orales du 26 février 2013, [REDACTED] conclut ainsi :

- confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la SA JET CRUISING au paiement de l'indemnité forfaitaire de l'article L 8223-1 du code du travail et à des dommages-intérêts en réparation du préjudice causé par l'absence d'affiliation à un organisme social mais l'émender sur les montants retenus et condamner la SA JET CRUISING aux sommes respectives de 16 649,40 et 15 000 €,
 - le réformer pour le surplus,
 - dire que la démission s'analyse comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse,
 - condamner la SA JET CRUISING à lui verser
- 15 000 € pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
 - 738 € à titre d'indemnité légale de licenciement,
- ordonner la régularisation de la situation auprès des organismes sociaux sous astreinte de 100 € par jour de retard, la Cour se réservant la faculté de la liquider,
 - lui allouer une somme de 2 000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile.

MOTIFS DE LA DECISION :

1- Sur la compétence :

[REDACTED] a été engagé par la SA JET CRUISING ayant son siège au Grand Duché du Luxembourg.

L'article 19 du Règlement CE n°44/2001 du Conseil du 22 décembre 2000 (entré en vigueur le 1^{er} mars 2002) concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, dit de Bruxelles I, prévoit qu'un employeur ayant son domicile sur le territoire d'un État membre peut être attrait: 1) devant les tribunaux de l'État membre où il a son domicile,

ou

2) dans un autre État membre:

a) devant le tribunal du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail ou devant le tribunal du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail,

ou

b) lorsque le travailleur n'accomplit pas ou n'a pas accompli habituellement son travail dans un même pays, devant le tribunal du lieu où se trouve ou se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur.

Il s'agit de règles de compétences spéciales qui interdisent au juge de se référer à ses propres règles de compétence internes.

Dans l'arrêt du 27 février 2002, Herbert Weber/Universal Ogden Services Ltd, la Cour de Justice de l'Union Européenne a dit pour droit que :

L'article 5, point 1, de ladite convention [la convention de Bruxelles du 27 septembre 1968 concernant la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale telle que modifiée par la convention du 29 novembre 1996] doit être interprété en ce sens que, dans l'hypothèse où le salarié exerce les obligations résultant de son contrat de travail dans plusieurs États contractants, le lieu où il exerce habituellement son travail, au sens de cette

disposition, est 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.

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 Etat 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.

A défaut d'autres critères, ce lieu est celui où le travailleur a accompli la plus grande partie de son travail.

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.

Au cas où les critères définis par la Cour ne permettraient pas à la juridiction nationale de déterminer le lieu habituel de travail visé par l'article 5, point 1, de ladite convention, le travailleur aura le choix d'attirer son employeur soit devant le tribunal du lieu de l'établissement qui l'a embauché, soit devant les juridictions de l'Etat contractant sur le territoire duquel est situé le domicile de l'employeur.

Ainsi, selon la Cour, il est nécessaire de protéger la partie la plus faible au contrat de travail, le salarié, et ne pas obliger celui-ci à saisir une juridiction éloignée, telle celle de l'établissement qui l'a embauché, alors même qu'on peut déterminer un lieu principal d'exercice de ses activités dans un Etat où il a établi son bureau ou sa résidence

Ici, si le contrat a été signé à Luxembourg, il est constant que [REDACTED], pilote, a été amené à effectuer des vols en divers lieux et divers pays selon la destination donnée.

Toutefois il résulte :

- des bons d'essence que l'avion, un Pilatus PC 12 immatriculé LX-DNI, a été approvisionné en carburant plusieurs fois par semaine au cours des années 2007 et 2008 par la société TOTAL basé sur l'aéroport de Bron où il était stationné de façon habituelle,

- des carnets de vols et des carnets de route que le point de départ et d'arrivée des vols effectués quasi quotidiennement était l'aéroport de Lyon Bron (code LFLY).

Dès lors, au cours de la relation de travail qui doit être considérée dans son ensemble, [REDACTED] a rempli la plus grande partie de ses obligations professionnelles en France avec un départ et un retour à Lyon où est située sa résidence et où était basé son outil de travail (l'avion qu'il devait piloter ainsi que le contrat d'approvisionnement en carburant).

Cette ville est le lieu à partir duquel le salarié a organisé ses activités pour le compte de son employeur et constitue le centre effectif de ses activités professionnelles.

Il convient donc de confirmer le jugement entrepris qui a rejeté l'exception d'incompétence soulevée.

2- Sur la loi applicable au contrat :

Le contrat de travail a été signé à Luxembourg, dans le Grand Duché du Luxembourg, au siège social de l'entreprise, et indique précisément être soumis "aux lois et notamment au Code du travail du Grand Duché du Luxembourg".

L'article 3, paragraphe 1, de la convention de Rome stipule que le contrat est régi par la loi choisie par les parties. Ce choix doit être exprès ou résulter 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.

Toutefois, l'article 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 prévoit que,

1- Nonobstant les dispositions de l'article 3, dans le contrat de travail, le choix par les parties de la loi applicable ne peut avoir pour effet de priver le salarié de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui lui serait applicable à défaut de choix, en vertu du paragraphe 2 du présent article.

2. Nonobstant les dispositions de l'article 4 et à défaut de choix exercé conformément à l'article 3, le contrat de travail est régi:

a) par la loi du pays où le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail, même s'il est détaché à titre temporaire dans un autre pays,

ou

b) si le travailleur n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays, par la loi du pays où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur, à moins qu'il ne résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat de travail présente des liens plus étroits avec un autre pays, auquel cas la loi de cet autre pays est applicable.

Ces dispositions impératives sont celles auxquelles la loi ne permet pas de déroger par contrat ce que 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) qui a remplacé la convention de Rome précitée a traduit par le fait que ce choix ne peut 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.

La Cour de justice de l'Union Européenne en déduit que, dans la mesure où l'objectif de l'article 6 de la convention de Rome est d'assurer une protection adéquate au travailleur, cette disposition doit être lue comme garantissant l'applicabilité de la loi de l'État dans lequel il exerce ses activités professionnelles plutôt que celle de l'État du siège de l'employeur et préconise une interprétation large de l'exercice habituel de ses activités par le salarié.

A défaut de choix par les parties de la loi applicable, le contrat de travail liant la SA JET CRUISING et [REDACTÉ] serait régi par la loi française au vu de l'exercice principal de son activité par ce dernier en France.

Or, par des dispositions impératives, la loi française impose à l'employeur de déclarer immédiatement l'embauche du salarié, de payer les cotisations sociales afférentes à son contrat de travail et prévoit, à défaut, la réparation du préjudice causé au salarié par la non déclaration intentionnelle par l'octroi d'une indemnisation forfaitaire de 6 mois de salaire.

Le code du travail du Grand Duché du Luxembourg ne contient pas de dispositions équivalentes.

Le délai prévu pour saisir la juridiction du contrat de travail est plus long que celui prévu par le code du travail du Grand Duché du Luxembourg qui enserme cette saisine dans un délai de 3 mois prévu à peine de forclusion.

La loi française, en tant que loi du lieu d'accomplissement habituel du travail, est applicable, la SA JET CRUISING ne démontrant pas, alors que la charge de la preuve lui incombe que le contrat présente des liens plus étroits avec un autre pays.

La demande de [REDACTÉ], non prescrite, est recevable.

Contrairement aux dispositions des articles L 8221-3 et L 8221-5 du code du travail, la SA JET CRUISING n'a pas procédé à la déclaration de l'embauche de [REDACTÉ] ni aux déclarations qui doivent être faites aux organismes de protection sociale.

Elle ne le conteste pas et se borne à produire des factures de la société EUCOFIN, société de fiducie et d'expertise comptable.

Toutefois, que cette société ait ou non bien exécuté sa mission n'est pas opposable à [REDACTÉ].

La SA JET CRUISING qui a délivré des bulletins de salaire ne mentionnant aucune cotisation et qui n'établit ni allègue en avoir versé ne peut arguer de sa méconnaissance de la situation et de sa bonne foi.

Il convient en conséquence de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la SA JET CRUISING à payer à [REDACTED] :

- des dommages-intérêts pour travail dissimulé sauf à porter cette somme à 16 649,40 € eu égard au montant du salaire en dernier lieu de 2 774,90 €,
- des dommages-intérêts qu'il a justement évalués à la somme de 5 000 € pour, indépendamment de la sanction civile prévue par l'article L. 8223-1 du code du travail, réparer le préjudice lié à la faute de l'employeur dans l'exécution de ses obligations, les droits du salarié étant minorés tant à la suite de sa perte d'emploi que dans le calcul de ses droits à retraite faute de cotisations au cours de la relation contractuelle.

L'employeur devant appliquer la loi française, il lui appartient de régulariser la situation de [REDACTED] auprès des organismes sociaux. La condamnation à ce titre doit également être confirmée.

3- Sur la rupture du contrat :

La démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail. Lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée celle-ci était équivoque, l'analyser en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou dans le cas contraire d'une démission .

Ici, [REDACTED] a adressé sa démission à la SA JET CRUISING après avoir postulé pour un poste de commandant de bord auprès de la société JETFLY Aviation en avril 2008 en précisant qu'il travaillait chez la SA JET CRUISING et lui devait un préavis de trois mois. Au terme de celui-ci, il a signé un contrat de travail avec cette société le 3 septembre 2008.

Au cours de la relation contractuelle, aucun litige n'a été exprimé. [REDACTED] ne fait état d'aucun courrier, courriel, entretien dans lequel il aurait exprimé une demande, une revendication non satisfaite par son employeur. La première demande de régularisation de sa situation au regard des organismes sociaux est largement postérieure à la rupture du contrat de travail puisque, après un courriel informel du 18 mai 2009, elle a été officialisée par un courrier recommandé adressé le 26 juillet 2009, plus d'une année après la démission.

Faute d'élément en germe à la date de la démission de nature à la rendre équivoque, il convient de confirmer le jugement entrepris qui a dit régulière la démission donnée le 21 mai 2008 et rejeté les demandes liées à la rupture du contrat de travail.

PAR CES MOTIFS :

La Cour,

Confirme le jugement entrepris,

Y ajoutant,

Condamne la SA JET CRUISING à payer à [REDACTED] la somme de 2 000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne la SA JET CRUISING aux dépens.

Le greffier
S. MASCRER

Le Président
D. JOLY

