

SOC.

CM

COUR DE CASSATION

Audience publique du **28 février 2018**

Cassation

M. FROUIN, président

Arrêt n° 306 FS-P+B

Pourvoi n° G 16-17.505

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

A U N O M D U P E U P L E F R A N Ç A I S

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu
l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par M. Nicolas L , domicilié

contre l'arrêt rendu le 18 mars 2016 par la cour d'appel d'Aix-en-Provence
(9e chambre C), dans le litige l'opposant à la société Netjets Management
Limited, dont le siège est 5 Young street Kensington, 0000 W8 5EH London,
99 (Royaume-Uni),

défenderesse à la cassation ;

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen
unique de cassation annexé au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 24 janvier 2018, où étaient présents : M. Frouin, président, Mme Barbé, conseiller référendaire rapporteur, M. Huglo, conseiller doyen, M. Rinuy, Mmes Slove, Basset, Pécaut-Rivolier, conseillers, Mmes Chamley-Coulet, Lanoue, M. Joly, Le Masne de Chermont, conseillers référendaires, M. Weissmann, avocat général référendaire, Mme Lavigne, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Barbé, conseiller référendaire, les observations de la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat de M. L. de la SCP Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat de la société Netjets Management Limited, l'avis de M. Weissmann, avocat général référendaire, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le moyen unique :

Vu l'article 19, point 2, sous a), du règlement (CE) n° 44/2001 du Conseil, du 22 décembre 2000, concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale ;

Attendu que, par arrêt du 14 septembre 2017, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE, *Crewlink et Ryanair*, C-168/16 et C-169/16), a jugé que, pour l'interprétation de l'article 19, point 2, sous a), du règlement (CE) n° 44/2001, les juridictions nationales doivent notamment établir dans quel État membre se situe le lieu à partir duquel le travailleur effectue ses missions de transport, celui où il rentre après ses missions, reçoit les instructions sur ses missions et organise son travail, ainsi que le lieu où se trouvent les outils de travail, qu'à cet égard, la notion de « base d'affectation » constitue un élément susceptible de jouer un rôle significatif dans l'identification des indices permettant de déterminer le lieu à partir duquel des travailleurs accomplissent habituellement leur travail et, partant, la compétence d'une juridiction susceptible d'avoir à connaître d'un recours formé par eux, au sens de l'article 19, point 2, sous a), du règlement (CE) n° 44/2001, que ce ne serait que dans l'hypothèse où, compte tenu des éléments de fait de chaque cas d'espèce, des demandes présenteraient des liens de rattachement plus étroits avec un endroit autre que celui de la « base d'affectation » que se trouverait mise en échec la pertinence de cette dernière pour identifier le « lieu à partir duquel des travailleurs accomplissent habituellement leur travail » ;

Attendu que M. L. , engagé à compter du 5 mars 2006 en qualité de pilote par la société Netjets staff management limited par contrat transféré à la société Netjets management limited à compter du 1er décembre 2007, a fait l'objet d'un licenciement pour faute grave par lettre du 14 novembre 2011, confirmé le 22 décembre 2011 après le rejet de son

recours devant les instances internes ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale en contestation de son licenciement le 14 février 2014 et que la société Netjets a conclu, *in limine litis*, à l'incompétence des juridictions françaises ;

Attendu que pour juger fondée l'exception d'incompétence, l'arrêt retient que les éléments propres à l'espèce faisaient ressortir que le salarié, qui n'effectuait que 25 % de ses missions au-dessus du territoire français en 2011 et qui n'effectuait aucune tâche administrative dans l'aéroport de Marseille, désigné comme base d'affectation pour l'exécution de son contrat de travail, n'accomplissait pas habituellement son travail en France au sens de l'article susvisé ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle constatait que le contrat de travail du salarié lui imposait de choisir un aéroport en tant que « base d'affectation » à partir duquel il commençait ou terminait ses prestations de travail et à partir duquel il rejoignait le cas échéant les aéronefs gérés par l'employeur, que cette base d'affectation était l'aéroport de Marseille où le salarié recevait ses instructions, que, selon les plannings communiqués par le salarié et non contestés, 22,70 % des vols étaient effectués à partir ou à destination de la France en 2010 et 24,58 % en 2011, peu important que les formations n'aient pas lieu en France et que les plannings de vols soient établis par la société à Lisbonne, ce dont elle aurait dû déduire que l'aéroport de Marseille près duquel le salarié résidait était le lieu à partir duquel le travailleur accomplissait habituellement son travail, au sens de l'article 19, point 2, sous a), du règlement (CE) n° 44/2001, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 18 mars 2016, 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 Paris ;

Condamne la société Netjets Management Limited aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Netjets Management Limited à payer à M. L. la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-huit février deux mille dix-huit.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour M. Lejeune

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement en ce que le conseil de prud'hommes s'était déclaré incompétent au profit des juridictions anglaises, d'AVOIR jugé que les éléments propres à l'espèce faisaient ressortir que M. L. n'accomplissait pas habituellement son travail en France et que ses conditions effectives d'exercice du contrat de travail ne permettaient pas de dire que le territoire français constituait le lieu habituel d'exercice de ce contrat de travail, d'AVOIR jugé que la demande d'exception d'incompétence était bien fondée et d'AVOIR condamné M. L. aux dépens du contredit,

AUX MOTIFS PROPRES QU'il convient préalablement d'exposer que la société Netjets Management Ltd dont le siège social est à Londres offre un programme de propriété partagée d'avions d'affaires, recrute des pilotes de nationalités différentes, résidant dans une vingtaine de pays et leur fixe leurs missions à partir du centre opérationnel de Lisbonne ; qu'il appartient à ces derniers de rejoindre alors l'aéroport de départ choisi par le client à partir de leur résidence dénommée « gateway » ou ville-passerelle ou encore base d'affectation, le plus souvent par vol commercial, pour l'acheminer ensuite à la destination prévue, soit environ 5.000 aéroports dans le monde dont plus de 1.000 en Europe ; que suivant contrat en date du 1er décembre 2007 Nicolas L. a été recruté en qualité de pilote moyennant un salaire annuel de 95.000 euro et en dernier lieu de 105.112,68 euro ; que parmi les clauses contractuelles figurent celles-ci : le membre d'équipage de conduite n'aura pas de lieu de travail normal ; l'adresse du bureau auquel le membre d'équipage de conduite se présentera et adressera toute question à son emploi est à Londres ; le membre d'équipage de conduite sera tenu de choisir un aéroport duquel, il sera transporté à son avion pour le début de l'accomplissement des tâches ; (base d'affectation, traduction sur l'exemplaire en français de l'expression gateway airport utilisé dans le contrat en anglais) ; afin d'éviter toute confusion, la base d'affectation n'est pas et ne devra pas être considérée comme la base ou le lieu de travail du membre d'équipage de conduite, étant reconnu par les deux parties que le lieu où le membre d'équipage de conduite exécute l'intégralité de ses tâches dépend complètement de où se trouve l'avion et du trajet entrepris ; cet accord sera régi par et interprété conformément à la loi d'Angleterre et du pays de Galles ; les parties à cet accord se soumettent à la juridiction exclusive des tribunaux anglais pour toute plainte, dispute ou question dérivant de ou concernant cet accord ; que ces dispositions ne peuvent déroger à celles du règlement européen 44/2001 en date du 22 novembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciales lequel dispose en son article 19-1 qu'un

employeur qui a son domicile sur le territoire d'un État contractant peut être attiré par le salarié devant les tribunaux de l'État membre où il a son domicile, en l'espèce les tribunaux anglais ; que l'article 19-2-(a) prévoit une option de saisine du tribunal du lieu où le travailleur accomplit habituellement son temps de travail dans ce même pays, et, dans l'hypothèse où il n'accomplit pas ou n'a pas accompli habituellement son travail dans ce même pays (b), devant le tribunal du lieu où se trouve ou se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur ; qu'en l'espèce Nicolas L a choisi comme ville-passerelle ou base d'affectation Marseille, ayant établi son domicile à La Ciotat ; qu'il rejoignait à partir de cette ville, par tous moyens de transport, véhicule, taxi, train, avion commercial, les aéroports à partir desquels il devait acheminer les clients ; qu'il pouvait effectuer plusieurs missions d'aéroport en aéroport avant de rejoindre sa base d'affectation à Marseille ; que Nicolas L produit ses plannings de travail, non contestés desquels il résulte qu'en 2010, il a effectué sur 348 vols, 79 en France soit 22,70 %, 56 au Royaume-Uni et qu'en 2011, 58 vols en France soit 24,58 %, 52 au Royaume-Uni sur un total de 236 vols ; qu'à ces temps de travail, il estime qu'il y a lieu de rattacher son temps de service, constitué notamment par le temps pour rejoindre l'aéroport de départ du client et les temps d'astreinte ; que pour sa part l'employeur a communiqué un tableau établi à partir des listings de vols communiqués par Nicolas L duquel il ressort que sur 980 vols, pour son travail, il a décollé 190 fois de France dont 6 fois de Marseille, et a acheminé le client en France 143 fois dont 6 fois à Marseille soit respectivement 19 % et 15 % des vols assurés ; qu'au total sur 1960 vols, ceux à partir de France ou à destination de la France représentent 17 % des vols, ceux au départ du Royaume-Uni ou à destination de ce pays représentant dans le même temps 18 % ; que si les temps de mise en place ou de transfert du pilote de son domicile, proche de son aéroport de rattachement, doivent être compris comme des temps de déplacement professionnel, il résulte des éléments chiffrés ci-dessus, que Nicolas L n'a dans le cadre de son emploi, embarqué et atterri de l'aéroport de Marignane que résiduellement, que ses vols à partir ou à destination du territoire français ne représentaient, dans la meilleure configuration, en 2011, que 25 % de ses missions, et qu'ainsi ses temps de mise en place et d'acheminement des clients ont été réalisés majoritairement à partir d'autres territoires dans le cadre de missions de 6 ou 7 jours ; qu'il est constant par ailleurs que la société Netjets Management Ltd ne dispose d'aucune infrastructure en France ; que le pilote recevait ses instructions du Portugal et que ses temps de formation se déroulaient au Royaume Uni selon les termes de son contrat, non remis en cause par des pièces qui établiraient le contraire ; qu'il en ressort que Nicolas L ne peut être considéré comme exerçant son activité professionnelle habituelle en France, de sorte que le contrat de travail doit être régi par la loi du pays où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur, le salarié ne pouvant se prévaloir en l'espèce de l'option offerte par l'article 19-2 (a) ; que c'est donc

à juste titre que le conseil de prud'hommes a décliné sa compétence au profit des juridictions anglaises ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE de l'ensemble des pièces versées au dossier, il ressort que la France n'était pas le lieu de travail habituel de M. L. ni même le territoire ayant un lien avec la majorité de ses vols ; que dans ces conditions, la jurisprudence invoquée par M. L. ne saurait lui être applicable et, au vu des dispositions de l'article 19 du règlement Bruxelles I précité, le conseil de prud'hommes de Marseille doit se déclarer incompétent au profit des juridictions anglaises où l'employeur qui a embauché M. Lejeune a élu son domicile ;

1. ALORS QU'aux termes de l'article 19 du règlement CE n° 44/2001 du 22 décembre 2000, « l'employeur ayant son domicile sur le territoire d'un Etat membre » peut être attiré non seulement « 1) devant les tribunaux de l'Etat membre où il a son domicile » mais également « 2) dans un autre Etat 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 le même pays, devant le tribunal du lieu où se trouve ou se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur » ; que le critère du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail doit être interprété de façon large et être entendu comme se référant au lieu dans lequel ou à partir duquel le travailleur exerce effectivement ses activités professionnelles ; que dans l'hypothèse d'un contrat de travail en exécution duquel le salarié exerce ses activités dans plus d'un Etat contractant, le lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail, au sens de cette disposition, est celui où le travailleur a établi le centre effectif de ses activités professionnelles ; que la base d'affectation que l'employeur exploitant de tout avion civil à des fins de transport aérien commercial est tenu de désigner pour chaque membre d'équipage, et qui constitue « le lieu désigné par l'exploitant pour le membre d'équipage, où celui-ci commence et termine normalement un temps de service ou une série de temps de services et où, dans des circonstances normales, l'exploitant n'est pas tenu de loger ce membre d'équipage », (Règlement CE 859/2008 du 20 août 2008, sous-partie 9, règlement de sécurité OPS 1. 1095, point 1.7), est donc le lieu où le membre d'équipage doit se présenter avant d'accomplir ses missions et celui où il rentre après ses missions ; qu'il s'agit du lieu à partir duquel il débute et où il finit son cycle de rotation et son temps de service, serait-ce par un temps de mise en place ; que cette base constitue donc le centre effectif de ses activités professionnelles et doit donc être considérée comme le lieu où le membre d'équipage accomplit habituellement son travail, au sens du texte susvisé ; qu'en l'espèce, il résulte de l'arrêt (p. 5, § 2) que le contrat de travail de M. L. lui imposait de « choisir un aéroport duquel il serait transporté à son avion pour le début de l'accomplissement de ses tâches (base d'affectation) » ; que cette base

d'affectation était donc son lieu habituel d'exécution du contrat de travail au sens du texte susvisé, nonobstant toute clause contraire du contrat de travail ; que cet aéroport étant situé en France (arrêt, p. 5, avant-dernier §), les juridictions françaises étaient compétentes ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé le texte susvisé, ensemble les règlements de sécurité OPS 1.1090, OPS 1.1095 et OPS 1.1105 annexés au règlement CE n° 859/2008 du 20 août 2008 ;

2. ALORS à tout le moins QUE le point de savoir si un membre d'équipage dont la base d'affectation est fixée dans l'aéroport d'un Etat de l'Union européenne peut être considéré comme ayant son lieu de travail habituel dans cet Etat au sens de l'article 19 du règlement CE n° 44/2001 du 22 décembre 2000 pose une question d'interprétation dudit règlement que la Cour de cassation est tenue de renvoyer à la Cour de justice de l'Union européenne en application de l'article 267 du Traité UE ;

3. ALORS subsidiairement QU'aux termes de l'article 19 du règlement CE n° 44/2001 du 22 décembre 2000, « l'employeur ayant son domicile sur le territoire d'un Etat membre » peut être attiré non seulement « 1) devant les tribunaux de l'Etat membre où il a son domicile » mais également « 2) dans un autre Etat 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 le même pays, devant le tribunal du lieu où se trouve ou se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur » ; que lorsque les prestations de travail sont exécutées dans plus d'un Etat membre, le critère du dernier pays de l'accomplissement habituel du travail au sens de ce texte doit faire l'objet d'une interprétation large et être entendu comme se référant au dernier lieu dans lequel ou à partir duquel le travailleur exerçait effectivement ses activités professionnelles et, en l'absence de centre d'affaires, au lieu où celui-ci accomplissait la majeure partie de ses activités ; qu'en l'espèce, il résulte de l'arrêt et il était constant qu'en 2010 et en 2011, M. L. avait effectué plus de vols au départ ou à destination de France que de tout autre pays (en 2010, sur 348 vols, 79 en France, 56 au Royaume-Uni, en 2011, sur 236 vols, 58 en France, 56 au Royaume-Uni) de sorte que les vols effectués en France représentaient, durant les deux dernières années du contrat de travail, la majeure partie de son activité de vol, et que la France était le dernier lieu où il avait accompli habituellement son travail ; qu'en déclarant cependant les juridictions françaises incompétentes, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

4. ALORS encore plus subsidiairement QUE le temps de service d'un membre d'équipage inclut non seulement toute période au cours de laquelle une personne exerce à bord d'un avion en tant que membre de son équipage mais également « tout le temps consacré à la mise en place » (règlement de sécurité OPS 1.1105, point 5.1) à savoir « le transport, d'un lieu à un autre, sur instruction de l'exploitant, d'un membre d'équipage qui n'est pas en fonction », à l'exclusion seulement du « temps nécessaire au membre d'équipage pour se rendre de son domicile à un lieu désigné où il doit se présenter et vice versa », et du « temps nécessaire pour le transfert local d'un lieu de repos au lieu où le service commence et vice versa » (règlement de sécurité OPS 1.1095, point 1.12) ; que le temps de mise en place constitue donc un temps de travail effectif ; qu'en affirmant qu'il s'agissait d'un temps de déplacement professionnel, la cour d'appel a violé les articles L. 3121-1 et L. 3121-4 du code du travail, les règlements de sécurité OPS 1.1095 et OPS 1.1105 annexés au règlement CE 859/2008 du 20 août 2008 et l'article 19 du règlement CE n° 44/2001

5. ALORS QUE lorsque les prestations de travail sont exécutées dans plus d'un État membre, le critère du pays de l'accomplissement habituel du travail au sens de l'article 19 du règlement CE n° 44/2001 du 22 décembre 2000 doit faire l'objet d'une interprétation large et 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 ; que le temps de service d'un membre d'équipage doit être pris en compte pour déterminer son lieu habituel de travail ; qu'en l'espèce, le salarié soulignait que l'employeur n'avait pas déféré à la sommation de communiquer ses relevés de temps de service (conclusions d'appel, p. 13) ; qu'en affirmant que les vols du salarié à partir ou à destination du territoire français ne représentant, dans la meilleure configuration, en 2011, que 25 % de ses missions, ses temps de mise en place et d'acheminement des clients ont été réalisés majoritairement à partir d'autres territoires dans le cadre de missions de 6 ou 7 jours, sans rechercher si l'employeur avait fourni les données permettant d'apprécier le temps cumulé de mise en place et de vol passé par le salarié dans chaque pays et de déterminer s'il n'était pas plus important sur le territoire français que dans n'importe quel autre pays, la France constituant alors le lieu où le salarié accomplissait la majeure partie de ses activités, peu important l'absence de majorité absolue, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 3121-1 et L. 3121-4 du code du travail, des règlements de sécurité OPS 1.1095 et OPS 1.1105 annexés au règlement CE 859/2008 du 20 août 2008 et de l'article 19 du règlement CE n° 44/2001 du 22 décembre 2000 ;

6. ALORS à tout le moins QUE le point de savoir selon quels critères déterminer le lieu de travail habituel d'un membre d'équipage au sens de l'article 19 du règlement CE n° 44/2001 du 22 décembre 2000 pose une question d'interprétation dudit règlement que la Cour de cassation est tenue de renvoyer à la Cour de justice de l'Union européenne en application de l'article 267 du Traité UE ;

7. ALORS à titre infiniment subsidiaire QU'il résulte de l'article 96 du code de procédure civile que lorsque le juge estime que l'affaire relève d'une juridiction étrangère, il renvoie seulement les parties à mieux se pourvoir ; qu'en confirmant le jugement en ce que le conseil de prud'hommes s'était déclaré incompétent au profit des juridictions anglaises, la cour d'appel a violé le texte susvisé.