

Atterrissage forcé sur le droit français

(le juge français et le contrat de travail international d'une hôtesse de l'air)

par *Valérie Lacoste-Mary*, Maître de conférences à l'Université Montesquieu-Bordeaux IV, Comptasec, UMR 5114, Institut du travail de Bordeaux

PLAN

I. La désignation de la juridiction compétente au litige de travail international (ou décollage en catastrophe de contrées inconnues)

II. La désignation de la *lex contractus* (ou l'atterrissage forcé sur le tarmac du droit français du travail)

De la complexité voulue des relations de travail dans les compagnies aériennes... encore (1) ! Il est d'habitude à ces dernières de survoler les frontières, de se jouer de l'espace, laissant le droit cloué au sol. Mais force est également de constater que la complexité juridique est aussi le fait des juges. Refusant, par ignorance ou volonté de protéger le salarié (2) (ou les deux), les règles de conflit supranationales, ils tentent de demeurer sur le plancher des vaches en attirant coûte que coûte le contentieux sur le terrain du droit français.

C'est cette curieuse impression que donne à lire deux décisions concernant la rupture du contrat de travail d'une hôtesse de l'air, affaire intéressante à bien des égards. En premier lieu elle permet d'avoir une vision au plus près d'un contentieux touchant un contrat de travail international. En second lieu, l'espèce en cause constitue un bel exemple de l'ensemble des difficultés juridiques soulevées par une telle relation de travail, spécifiquement dans le secteur de l'aviation (3). L'affaire a connu les affres du conflit de juridictions et de lois et démontre l'aptitude des entreprises à diluer leurs liens contractuels. Les règles classiques du droit du travail s'en trouvent malmenées tant en droit international qu'en droit interne.

Ainsi, P. est embauchée le 11 février 2000 au Portugal, en qualité de membre d'équipage, par la société Netjets Staff management Limited. En réalité, l'hôtesse de l'air fait partie d'un « package ». La NSML appartient au groupe international Netjets qui vend en propriété partagée des avions affrétés et pourvus d'équipages. Ce groupe dont le siège social est situé à l'île de Man a œuvré au profit de la société portugaise Executive Jets Serviços Ltd, employeur effectif de la salariée.

Le contrat de travail, conclu pour une durée de 36 mois, stipule que le droit de l'île de Man régit sa formation, son exécution et son interprétation. Le contrat peut être rompu sans motivation et sans indemnité, selon la volonté de l'employeur, sous réserve d'une notification écrite et de l'observation d'un délai de 90 jours. La

salariée a cependant la faculté de choisir son aéroport de rattachement ; celle-ci désigne Paris.

Mme P., en arrêt de travail depuis le 11 juin 2001, se voit alors notifier la rupture de son contrat de travail, le 4 avril 2002. Pendant cette période, la société Aero SA portugaise, a repris l'activité d'Executive Jets serviços Ltd, dans des conditions floues.

La salariée saisit le Conseil de prud'hommes de Bobigny le 12 juin 2002 pour voir condamner solidairement la NSML et Netjets transportes Aero, mais pas la société portugaise employeur initial. Elle demande, entre autres, la requalification du CDD en CDI, le versement de diverses indemnités de rupture ainsi que des dommages et intérêts. Le 5 mai 2004, le Conseil de prud'hommes de Bobigny, faisant droit à l'exception de procédure soulevée par les deux sociétés, se déclare incompétent. Sur contredit formé par la salariée, la Cour d'appel de Paris conclut à la compétence du Conseil de prud'hommes, par arrêt définitif rendu le 14 avril 2005.

La question procédurale réglée, le contentieux revient, le 26 mai 2005 devant le Conseil de prud'hommes de Paris qui, après quelques errements sur la compétence de la section encadrement rend un jugement de départage, le 25 janvier 2007.

Ce contentieux a l'intérêt, si ce n'est l'inconvénient, de pointer les difficultés pratiques et théoriques de la relation de travail internationale. Il porte à la fois sur la juridiction compétente pour trancher le litige, puis sur le fond, pour faire dire quelle est la loi applicable au contrat de travail.

(1) M.-A. Moreau, note sous CE 29 décembre 2004, JDI p. 183.

(2) N. Nord, « La protection du salarié en droit international privé : approximations et artifices », JCP, éd. Soc., 2006, p. 11.

(3) Voir également : P. Morvan, « Y a-t-il du droit français dans l'avion ? (Réflexions sur les salariés low coast de Air Afrique à Easyjet) », Dr. social 2007, p. 191.

I. La désignation de la juridiction compétente au litige de travail international (ou décollage en catastrophe de contrées inconnues)

La désignation de la juridiction compétente est toujours la question initiale lors d'un contentieux international. En l'espèce, le problème est double, puisque la qualité de coemployeur (4) conditionne le choix de celle-ci.

En effet, le règlement communautaire 44/2000 a vocation à s'appliquer, d'office si nécessaire, lorsque l'employeur ou l'un d'entre eux, est domicilié (5) dans un des Etats de l'Union européenne. De droit positif, les juridictions ne peuvent se référer à leurs propres règles de compétences (6) ; le règlement indiquant directement les solutions applicables. Dès lors, les juges doivent déterminer si les règles de conflit de juridictions d'origine communautaire s'appliquent. Par conséquent, ils doivent adopter une attitude positive de recherche de l'employeur et de sa domiciliation.

En l'espèce, cette question est dépendante de la qualification de coemployeur de la société portugaise Aeros car elle seule a une localisation sur un Etat membre de l'Union européenne, l'île de Man n'est pas membre de l'Union européenne. Curieusement, la Cour d'appel procède par affirmation, éliminant, sans le justifier vraiment, toutes les possibilités d'invocation des sources supranationales de conflit de juridictions (qualité de coemployeur, absence d'un établissement de la NSML sur l'un des Etats de l'Union européenne). Elle en déduit que les règles de droit interne réglant le conflit de juridictions s'appliquent car, selon elle, les pièces fournies par la salariée n'emportent pas la conviction que Aeros ait repris le service ressources humaines. Dans ces conditions, pourquoi cette société envoie-t-elle aux salariés l'avancement du processus d'obtention d'opérateur aérien et un manuel de personnel de cabine ?

Certes, la situation est loin d'être simple tant les liens contractuels des unes avec les autres sont entremêlés et relâchés. La détermination de l'employeur est une difficulté à la fois théorique et pratique à laquelle est confronté le droit du travail car la multiplication de pratiques contractuelles du droit des sociétés conduit à une dilution

du rapport subordonné. Le secteur de l'aviation en cause a l'apanage de tels montages juridiques (7).

Toutefois, une investigation poussée plus avant aurait peut-être permis de reconnaître un lien de salariat, pas si factice que cela puisque la société a demandé la reconnaissance de sa qualité d'employeur lors du contentieux sur le fond. Or, prenant le double risque de voir opposer un privilège de juridiction et la perte d'un employeur créancier, la Cour d'appel a choisi les règles de conflit d'origine interne. Ainsi, l'article R.517-1 al. 3 du Code du travail (R. 1412-1 recod.) relatif au salarié mobile est applicable selon la Cour d'appel. Ce texte offre plusieurs options à la salariée : saisir la juridiction de son domicile ou la juridiction portugaise du lieu du domicile de l'employeur ou celle de l'île de Man, lieu de conclusion du contrat.

En ce cas, l'application du règlement communautaire n'aurait entraîné ni une solution défavorable à la salariée, ni très différente sur le plan pratique car le texte propose des options similaires à celles du droit interne. Aux termes de l'article 19 §1 : l'employeur peut être attiré devant les juridictions de l'Etat membre où il a son domicile. Aux termes du §2 de l'article 19, le salarié peut attirer l'employeur devant le tribunal du lieu où il accomplit habituellement son travail ou devant le tribunal du dernier lieu où il a accompli son travail (8). Dans le cas où le salarié est mobile, la jurisprudence de la CJCE considère que le « *lieu habituel du travail* » au sens de l'article 19 est celui « *à partir duquel le salarié doit organiser ses activités pour le compte de l'employeur* » et qui est le « *centre effectif de ses activités professionnelles* » (9). En l'espèce, cette thèse est facile à soutenir car les parties ont en quelque sorte contractualisé le lieu de travail qui est Paris. On perçoit la réticence des juridictions à appliquer les règles de conflit supranationales, alors que la solution proposée est apparentée au droit interne des conflits de juridictions. A l'inverse, les règles de conflit de lois sont souvent moins favorables ce qui explique sans doute une application à tout-va du droit français du travail.

II. La désignation de la *lex contractus* (ou l'atterrissage forcé sur le tarmac du droit français du travail)

La désignation de la loi applicable au contrat de travail est au cœur de cette affaire alors que les parties avaient fait le choix du droit de l'île de Man pour « *la formation,*

l'interprétation et l'exécution du contrat ». Or, la salariée demande l'application de la loi française pour la rupture de celui-ci, point qu'elle estime relever de la loi du lieu

(4) V. Lacoste-Mary, "La détermination de l'employeur par le juge prud'homal dans une relation de travail internationale", Dr. Ouv. 2007, p. 522 ; Soc. 20 septembre 2006, Bull. civ., V, n° 268, Dr. Ouv. mai 2007 p. 250, note Daniel Boulmier.

(5) La notion de domicile étant interprétée largement : filiale, établissement, succursale...

(6) Ch. mixte, 11 mars 2005, Bull. civ. n° 2, p. 3 ; Soc. 20 septembre 2006, Sté Asstec et Sté Gesellschaft Sanierungstechnik c./Antonin Marziale, Dr. soc., 2006 p. 1200, note J-Ph. Lhernould.

(7) Note V. Lacoste-Mary, *op. cit.*

(8) Lorsque ces critères de rattachement ne sont pas praticables, la loi du lieu de conclusion du contrat s'imposera, en l'espèce le Portugal. P. Rodière, *Droit social de l'Union européenne*, LGDJ 2^e éd. 2002, n° 519.

(9) Jurisprudence adoptée par la Chambre sociale : voir Dr. social 2006, obs. J.-Ph. Lhernould, p. 1200.

d'exécution du contrat en vertu de l'article 6 de la convention de Rome. Cette convention pose en effet un système combinatoire de règles de conflit de lois énonçant que *le choix par les parties de la loi applicable ne peut avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi applicables à défaut de choix*. La loi applicable à défaut de choix est en principe la loi du lieu d'exécution, ou lorsque le salarié est mobile, la loi du lieu de l'établissement qui l'a embauché, subsidiairement la loi avec laquelle le contrat a les liens les plus étroits. Par conséquent, en application de la convention de Rome, la loi applicable au contrat de travail est celle de l'île de Man corrigée par les dispositions impératives de la loi portugaise, loi du lieu d'embauche de cette salariée mobile. Cette solution difficile à mettre en œuvre ou défavorable à la salariée (ou les deux) a produit un autre raisonnement.

Le Conseil des prud'hommes en effet, fonde sa décision sur un dépeçage du contrat de travail combinant loi étrangère et loi française ! Les juges du premier degré, dans un raisonnement largement alambiqué, suivent la salariée dans le détail de son argumentation : le contrat de travail vise précisément « *formation, interprétation et exécution du contrat* » qui relève de la loi de l'île de Man. Ces termes sont exclusifs du régime de la rupture, soumise alors à la loi du lieu d'exécution qui est la loi française. Cette façon de raisonner appelle plusieurs remarques.

En premier lieu, les juges du fond n'ont pas retenu la qualité de salarié mobile contrairement à la Cour d'appel car dans cette hypothèse c'est la loi portugaise qui se serait imposée. Cette contradiction n'est pas nécessairement choquante car les règles de conflit de juridictions et de lois ne répondent pas aux mêmes critères de rattachement. Mais pour le coup, les règles de conflit de juridictions permettaient de trouver une localisation fixe du lieu de travail alors que la convention de Rome ne le permet pas systématiquement !

En second lieu, le choix de l'application de la loi française à la rupture du contrat de travail, dans le silence de ce dernier est discutable. En l'espèce, le choix du droit de l'île de Man apparaissait clairement dans le contrat. N'y-a-t-il pas un artifice à vouloir séparer formation, exécution et rupture, sans s'attacher d'ailleurs à l'interprétation du contrat qui aurait dû être faite selon le droit en vigueur de l'île de Man ? En l'espèce, il est certain que le jeu de l'article 3 de la convention de Rome (10) pouvait ici être retenu (11). Le contrat visait globalement le droit de l'île

de Man pour la « formation », « l'interprétation » et « l'exécution du contrat ». Au contraire il indiquait, expressément et précisément, les conditions de la rupture. En effet, le contrat pouvait être rompu à l'arrivée du terme (trente-six mois) ou de façon anticipée sur l'initiative de l'employeur (sans motif, sans indemnités et avec l'observation d'un délai de 90 jours).

En raisonnant « au près », la loi française pouvait s'appliquer au titre de loi de police. Il était loisible au juge – en tirant sur les qualifications – de dire que l'économie du contrat de travail était régie par la loi de l'île de Man mais que la loi française, au titre de la loi du lieu d'exécution, venait tempérer les rigueurs de la rupture. Le droit français du travail n'admet pas une rupture anticipée sans motif (12) et sans indemnités. Ce procédé est recevable sous réserve de considérer la salariée comme détachée définitivement sur le sol français (solution admissible en considérant que la localisation était contractualisée), car les règles de droit international de conflit de lois ne permettent pas encore de rechercher une centralisation des activités des salariés mobiles. Enfin, à titre tout à fait subsidiaire (et également discutable), les juges auraient pu considérer que le contrat présentait des liens étroits avec la France (lieu de départ des activités cité dans le contrat et la nationalité de la salariée).

Au fond, la solution des juges du fond, reste dans la tradition française, a eu pour finalité de tirer le contentieux sur le terrain connu du droit du travail national sans autre forme de justification. Il est vrai que confronté aux rigueurs de la loi internationale imposée, singulièrement, aux salariés des compagnies aériennes, le juge tente de les protéger aux mépris du raisonnement et du droit. Cette affaire, comme d'autres, met en lumière les difficultés à démêler les relations nouées par les compagnies aériennes.

Sur ce dernier point, la transformation de la convention de Rome en règlement communautaire résoudra en partie ces situations. En effet, dans le projet de règlement il est indiqué que la loi du contrat ne pourrait pas écarter les dispositions impératives de la loi du pays « *dans lequel ou à partir duquel* » le salarié accomplit son travail (13).

C'est pourquoi on peut comprendre en opportunité la position des juges, mais regretter l'absence totale d'application des règles de droit international qui ont sans doute oublié d'être protectrices des droits des salariés.

Valérie Lacoste-Mary

(10) « *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* »

(11) Avec toutes les réserves que l'on peut émettre sur la recherche de la volonté des parties et le choix implicite mais certain : P. Lagarde, « Remarques sur la proposition de règlement de la Commission européenne sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I) », Rev. Crit. DIP, 2006, p. 331.

(12) Le droit matériel français comprend la convention n° 158 de l'OIT...

(13) Parallèlement, le droit français essaie de lutter contre les risques liés au salariat mobile de l'aviation et prévoit l'application du droit français lorsque les salariés sont basés en France. Toutefois, ce texte ne vise que la prestation de service, dans tous les autres cas la convention de Rome reprendra ces effets : J.-P. Lhernould, « Un décret pour lutter contre le dumping social des compagnies aériennes », L. soc. Europe, 2008, p. 2.

CONTRAT DE TRAVAIL INTERNATIONAL – Transport aérien – Jurisdiction compétente – Loi applicable.

Affaire P. contre Netjets Staff management Ltd et a.
1) COUR D'APPEL DE PARIS (18^e ch. C) 14 avril 2005

MOTIVATION :

Il ne résulte pas des pièces produites aux débats que Mme P., qui recevait des directives de la société Executive Jets Services de Gestao Ltd ayant son siège à Oerias ait été placée sous la subordination de la société Netjets Transportes Aereos SA, seule société portugaise attraitée en la cause.

En effet, cette dernière a été créée le 15 août 2001 – alors que Mme P. était déjà en arrêt de travail – pour obtenir une licence d'exploitation des avions propre au groupe Netjets.

Mme P. ne produit que quatre pièces émanant de cette société.

La première informe le personnel navigant en décembre 2001 de l'avancement du processus d'obtention de certificat d'opérateur aérien, la deuxième en réponse à la demande de Mme P. lui envoie en février 2002 le manuel du personnel de cabine et les deux dernières ont été adressées à l'ensemble du personnel de vol les 10 et 15 avril 2002 pour leur communiquer de nouvelles règles de programmation des heures de service et de prise des repas pour le personnel de vol en service. Ces pièces sont insuffisantes alors qu'elles ont été notifiées pour les dernières après la rupture du contrat de travail, à établir l'existence d'un lien de subordination entre cette société et Mme P..

Il n'est de surcroît pas démontré que la société Netjets Transportes Aereos ait repris les fonctions de gestion des ressources humaines exercées par Executive Jets Serviços de Gessao Ltd.

La juridiction compétente doit donc être déterminée selon les règles applicables aux seules relations entre Mme P. et la société Netjets Staff Management Ltd.

Ni la convention de Bruxelles ni le règlement CE 44/2001 ne sont applicables dans l'île de Man.

La société Netjets Staff Management Ltd ne peut être considérée comme ayant exercé son activité dans l'Union européenne sous couvert de la société Netjets Transportes Aereos comme le soutient Mme P., dès lors que cette dernière société avait un objet distinct de l'exercice du pouvoir de direction des membres de l'équipage et qu'il n'est pas démontré qu'elle ait représenté la première ou ait constitué à son égard une succursale, une agence ou tout autre établissement.

Il y a lieu en conséquence de faire application de l'article R. 517-1 du Code du travail.

Mme P. était tenue contractuellement de résider à une heure au plus, par moyen de transport terrestre, des trois aéroports de Paris (Roissy, Orly et Le Bourget) et a habité Paris durant le cours de son contrat de travail et jusqu'après la saisine du Conseil de prud'hommes de Bobigny.

Pour l'exercice de ses fonctions de membre d'équipage elle embarquait à partir de l'un des aéroports de Paris sur un avion de ligne pour rejoindre l'aéroport de départ de l'avion sur lequel elle était programmée, étant observé que les avions sur lesquels elle effectuait son service étaient immatriculés au Portugal.

Ses fonctions de formatrice des membres de l'équipage de cabine nouvellement recrutés s'exerçaient également à bord d'avion Netjets immatriculés au Portugal.

Mme P. démontre avoir activement participé à la conception et à la réalisation de brochures, casquettes et guides sur les uniformes et les comportements des hôtes et stewards ainsi qu'à la conception du processus du recrutement de ce personnel.

Elle a également participé à l'amélioration des listes de produits constituant le stock standard des avions, et a effectué ponctuellement des achats de vaisselle, linge, matelas et autres petits équipements pour les avions.

Tant les notes de frais qu'elle a établies à cette occasion que les attestations qu'elle produit démontrent que l'essentiel de ces activités "au sol" ont été effectuées à Paris, les "perdiem" versés à cette occasion mentionnant également Paris.

Elle n'était pas chargée de "l'avitaillement" des avions Netjets, fonction technique pour laquelle elle n'était pas qualifiée, mais de leur réapprovisionnement ponctuel en journaux ou petites fournitures lorsque ceux-ci venaient à manquer, bien qu'un employé d'Air Luxor en ait eu principalement la charge.

Elle ne disposait pas au Bourget ou dans l'un des autres aéroports de Paris d'un bureau à partir duquel elle aurait pu exercer son activité au sol.

En conséquence, il doit être retenu que Mme P. effectuait son travail hors de tout établissement.

Le Conseil de prud'hommes compétent est donc celui du domicile qu'elle occupait lors de la saisine du Conseil de prud'hommes, Mme P. pouvant également saisir en application de l'article R. 517-1 troisième alinéa du Code du travail les juridictions portugaises ou de l'île de Man compétentes, ainsi que l'ont retenu les premiers juges.

Il sera de surcroît observé que Mme P., ayant la nationalité française, est fondée à se prévaloir du privilège de juridiction de l'article 14 du Code civil.

Le contredit sera donc rejeté.

Il n'y a pas lieu de faire application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

Rejette le contredit.

(M. Feydeau, prés. - M^{es} Lyon-Caen, Fried, av.)

2) CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE BOBIGNY (section encadrement) 25 janvier 2007

I. EXPOSE DU LITIGE

Mme Sophie P., qui exerce la profession d'hôtesse de l'air depuis 1999, a démissionné de son emploi au sein de la société

Jersey European pour répondre à une proposition d'embauche d'une société se présentant sous la dénomination sociale "Netjets Europe".

La proposition d'embauche fixait le salaire, la date de recrutement et demandait à Mme P. de préciser son aéroport de rattachement.

Le contrat de travail a été signé le 11 février 2000 à Oerias - Portugal entre Mme P. et la société Netjets Staff Management limited dont le siège social est situé à l'île de Man.

Aux termes de ce contrat, Mme P. a été engagée en qualité de membre d'équipage de vol pour une durée déterminée de 36 mois à compter du 10 février 2000, sauf rupture anticipée ou reconduction expresse entre les parties pour un salaire annuel de 36 000 dollars avec Paris comme aéroport de rattachement.

Aux termes des articles 17, 17-1 et 17-2 du contrat de travail, celui-ci pouvait être rompu au gré de l'employeur sans motif avec notification écrite avec observation d'un délai de 90 jours.

Le contrat comportait également une clause dite de choix de la loi applicable de l'île de Man pour "la formation, l'interprétation et l'exécution du contrat".

La société Netjets Staff Management Limited a mis fin au contrat par lettre datée du 9 avril 2002 mais reçue par Mme P. le 4 avril 2002 avec effet rétroactif au 8 avril 2002.

Cette rupture n'était pas motivée et est intervenue au cours d'un arrêt de travail de Mme P. lié en partie à un état de grossesse.

Il était demandé à Mme P. de renvoyer divers éléments relatifs à l'exercice de ses fonctions et de retourner signée la lettre de licenciement qui devait emporter renonciation à toute réclamation contre la société ou toute société du groupe Netjets.

Sur la saisine du Conseil de prud'hommes par Mme P. qui entend voir requalifier son contrat de travail en un contrat de travail à durée indéterminée et obtenir la condamnation solidaire de la société basée à l'île de Man et celle basée au Portugal, la Cour d'appel de Paris a, par arrêt du 14 avril 2005 auquel il est renvoyé pour l'exposé des demandes et des moyens des parties, statué sur le contredit formé par Mme P. et dit notamment que les règles de compétences applicables désignaient le Conseil de prud'hommes du domicile de Mme P.. (...)

II. - MOTIFS DU JUGEMENT

Sur la loi applicable au contrat de travail de Mme P. :

Attendu que les défenderesses qui ne sollicitent pas la mise hors de cause de la société Executive Jets Serviços de Gestao Ltd déclarent qu'elles sont coemployeurs ;

Que la qualité de coemployeurs a nécessairement une incidence sur les condamnations qui peuvent être prononcées contre les employeurs conjoints et sur la détermination de la loi applicable ;

Que la convention de Rome qui s'impose au juge français énonce deux principes généraux :

- que le premier d'entre eux résultant de la combinaison des articles 3 et 6 de la convention affirme que la loi applicable au contrat individuel de travail est celle qu'ont choisi les parties à condition toutefois que ce choix ne prive pas le salarié de la protection que lui assurerait la loi plus favorable du pays avec lequel le contrat présente les liens les plus étroits,

- que le second principe énoncé dans l'article 4 qu'à défaut de choix, la loi applicable est celle du lieu de travail ou de la loi du pays avec lequel le contrat de travail présente les liens les plus étroits ;

Qu'en l'espèce, les parties ont choisi la loi de l'île de Man comme la loi applicable ainsi qu'il résulte de l'article 22 du contrat ;

Que les termes précis de cet article 22 fixent le champ d'application de la loi choisie ;

Qu'en effet, les parties ont entendu précisé les points du contrat qu'elles entendaient soumettre à la loi de l'île de Man puisqu'elles ont précisé : "la formation, l'interprétation et l'exécution du contrat" ;

Que si les mots ont un sens, les parties n'ont donc pas entendu soumettre à la loi de l'île de Man la rupture du contrat qui par construction se distingue tant de la "formation" du contrat et de "l'exécution du contrat" par ses

effets juridiques propres non transposables à la formation d'un contrat ni à son exécution ;

- Que la "formation" du contrat, elle, a été expressément soumise à la loi de l'île de Man tout comme l'"exécution" du contrat ;

Qu'il en résulte que les parties n'ont pas fait le choix de la loi applicable à la rupture du contrat de travail ;

Que par application des principes posés de la convention de Rome, la loi applicable est celle du pays avec lequel le contrat de travail présente les liens les plus étroits soit la loi française en raison des fonctions exercées par la demanderesse ;

Que par arrêt du 20 avril 2005, définitif, la Cour d'appel de Paris a dit que "Mme P. effectuait son travail hors de tout établissement" ;

Que les défenderesses ne peuvent donc pas se prévaloir de la loi du pavillon de l'aéronef ;

Qu'au surplus, les défenderesses ayant exigé de Mme P. qu'elle fixe l'aéroport de rattachement, que celle-ci a fixé les aéroports de Paris, cet élément ne peut que conforter la prédominance de la loi française ;

Que la demanderesse rapporte la preuve de l'exécution de tâches au sol consistant notamment dans des achats de fournitures pour l'avion ;

Que les modalités d'exercice des fonctions de Mme P. ainsi qu'elles résultent des plannings de vol établissent que du 9 mai 2000 au 11 juillet 2001 soit 518 jours, celle-ci a passé 60 jours en vol dont 43 jours de vol en provenance ou à destination de la France justifient également l'application de la loi française ;

Qu'en outre le caractère normatif des dispositions de la loi française fait échec à l'application de la loi choisie en ce qui concerne le contrat à durée déterminée, l'article 3.3 de la convention de Rome affirmant qu'une disposition est considérée comme impérative lorsque dans le système juridique dont elle fait partie, il n'est pas possible d'y déroger par contrat ;

Que la loi française ne prévoyant pas la possibilité de déroger par contrat aux dispositions de l'article L 122-3-8 du Code du travail relatives à la rupture du contrat de travail à durée déterminée, ces dispositions sont donc impératives ;

Qu'outre le fait que la loi de l'île de Man n'est pas la loi choisie par les parties pour régler les conséquences juridiques du contrat du travail de Mme P., celles-ci n'ayant pas de durée maximale au contrat à durée déterminée, n'imposant ni l'obligation de fixer le motif du recours à ce contrat ni l'obligation de motiver la rupture, est contraire à l'ordre public français ;

Qu'il résulte de ce qui précède, qu'il y a lieu à appliquer à la loi française au présent litige ;

Sur les demandes de Mme P. :

- Sur la demande en requalification :

Attendu qu'en application de l'article L. 122.3-13 du Code du travail, tout contrat conclu en méconnaissance des dispositions des articles L. 522- et suivants est réputé à durée indéterminée ;

Qu'en l'espèce, Mme P., engagée en qualité d'hôtesse de l'air, exerçait un emploi lié à l'activité normale et permanente des sociétés défenderesses qui est celle du transport de personnes par la mise à disposition d'avions en ordre de marche avec personnel de bord approprié ;

Que le contrat a été conclu pour une durée de 36 mois soit en violation des dispositions de l'article L. 122-2 du Code du travail ;

Que le contrat ne contient aucune précision quant au motif du recours à un tel contrat contrairement aux dispositions de l'article L. 122-3-1 alinéa 1^{er} du Code du travail ;

Que le contrat contient enfin une clause de résiliation unilatérale qui, a elle seule, a pour effet de transformer en un contrat à durée indéterminée ;

Qu'il résulte de ce qui précède que Mme P. est bien fondée en sa demande de requalification ;

Que le contrat de travail à durée déterminée ayant lié Mme P. aux défenderesses sera en conséquence requalifié en un contrat à durée indéterminée ;

Que Mme P. est en conséquence bien fondée en sa demande en paiement d'une indemnité de requalification sur le fondement de l'article L. 122-3-13 du Code du travail ;

Que les éléments de l'espèce permettent de fixer à 3 500 euros l'indemnité que les défenderesses seront conjointement condamnées à payer à la demanderesse à titre d'indemnité de requalification ;

– Sur la rupture du contrat :

Attendu que la requalification du contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée conduit à appliquer à la rupture dudit contrat les règles régissant le licenciement ;

Qu'en l'espèce, la rupture est intervenue sans aucune énonciation de motif, l'employeur ne peut donc tenter *a posteriori* d'ériger en motif de licenciement ce qui n'a pas été invoqué dans la lettre de rupture, à savoir l'absence prolongée de la salariée et le refus allégué par lui de celle-ci d'accomplir les formalités UNUM ;

Qu'il en résulte que la rupture non motivée du contrat de travail constitue un licenciement sans cause réelle, sérieuse et ouvre droit à la salariée aux indemnités légales et conventionnelles de licenciement et à réparation du préjudice causé par une telle rupture ;

Qu'aux termes de l'article R. 423-1 du Code de l'aviation civile pour le personnel navigant commercial, l'indemnité de licenciement est égale à un demi-mois de salaire par année de service ;

Que Mme P. étant titulaire d'une ancienneté de 2 ans et 5 mois, l'indemnité conventionnelle de licenciement est fixée à la somme de 4 044 euros au paiement de laquelle les défenderesses seront condamnées conjointement ;

Que le délai de prévenance n'est pas assimilable à un préavis, se situant à un moment précis dans la relation contractuelle, qu'il en résulte que la demanderesse ne peut solliciter des dommages-intérêts au motif qu'elle n'a pas disposé de congés payés sur ce délai de prévenance ;

Que le licenciement sans cause réelle et sérieuse ouvre droit à Mme P. à une indemnité au moins égale à six mois de salaire en application de l'article L. 122-14-4 du Code du travail sur les dispositions duquel Mme P. fonde sa demande d'indemnisation ;

Que Mme P. justifie d'un préjudice supplémentaire lui ouvrant droit à une indemnisation supérieure à l'indemnisation légale en faisant la preuve de sa situation postérieure à son licenciement, sa situation financière précaire, ses recherches d'emploi infructueuses jusqu'en octobre 2002 ;

Que les éléments de la cause permettent de fixer à 3 500 euros la somme que les défenderesses seront condamnées à payer à Mme P. à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

– Sur la demande en dommages-intérêts pour violation de la garantie de l'emploi :

Attendu que le contrat de travail à durée déterminée était requalifié en un contrat à durée indéterminée, la demanderesse n'est pas fondée à réclamer par application de l'alinéa 2 de l'article L. 122-3-8 du Code du travail, des dommages-intérêts pour rupture anticipée de son contrat de travail ;

Qu'elle sera déboutée de ce chef de demande ;

– Sur la demande en dommages-intérêts pour perte d'une chance de violation de l'obligation de loyauté :

Attendu que l'article L. 421-3 du Code de l'aviation civile impose l'inscription de tout personnel navigant commercial sur les registres de l'aviation civile ;

Que de cette inscription découle le bénéfice du régime complémentaire de retraite du Code de l'aviation civile accordé à tout personnel navigant commercial à compter de 50 ans ;

Que les employeurs n'ont pas non plus permis à Mme P. de bénéficier du régime de protection de l'assurance-chômage, ce qui l'a privée de toute possibilité de prise en charge par l'assurance-chômage ;

Que la privation de ressources, outre qu'elle est constitutive d'un préjudice matériel, est nécessairement source d'un préjudice moral caractérisé par une situation de stress supplémentaire ;

Que la soumission d'un contrat de travail à une loi étrangère par le biais d'une société à structure éclatée a pour effet de priver volontairement le salarié de son régime de protection sociale naturel ;

Qu'il s'agit d'une exécution déloyale d'une relation contractuelle ;

Qu'il résulte de ce qui précède, que Mme P. a subi un préjudice moral, que les éléments de la cause permettent de fixer à 8 000 euros les dommages-intérêts que les défenderesses seront condamnées à lui payer, toutes causes de préjudices confondues ;

Sur l'exécution provisoire :

Attendu que l'ancienneté du litige, la situation de la demanderesse et la nature des créances de Mme P. justifient que soit ordonnée l'exécution provisoire du jugement par application de l'article 515 du nouveau Code de procédure civile ;

Sur l'article 700 du nouveau Code de procédure civile :

Attendu qu'il serait inéquitable de laisser les frais irrépétibles à la charge de Mme P., que les éléments de l'espèce permettent de fixer à 4 000 euros la somme que les défenderesses seront condamnées à lui payer sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

Que, succombant, les défenderesses supporteront la charge des dépens.

PAR CES MOTIFS :

Requalifie le contrat de travail à durée déterminée de Mme P. en un contrat de travail à durée indéterminée ;

Condamne solidairement la société Netjets Staff Management Ltd et la société Executive Jets Servicos de Gestao Ltd à payer à Mme P. :

- 3 500 euros à titre d'indemnité de requalification,
- 4 044 euros à titre d'indemnité de licenciement,
- 35 000,90 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Condamne *in solidum* la société Netjets Staff Management Ltd et la société Executive Jets Servicos de Gestao Ltd à payer à Mme P. : 1 000 euros à titre de dommages-intérêts, toutes causes de préjudice confondues ;

Ordonne l'exécution provisoire du jugement ;

Condamne solidairement la société Netjets Staff Management Ltd et la société Executive Jets Servicos de Gestao Ltd à payer à Mme P. la somme de 4 000 euros sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

(M. Bongrand, prés. - M^{es} Lyon-Caen, Fried, av.)