



## Thèse de Doctorat

*Mention : Sciences de la Société  
Spécialité : Droit privé et sciences criminelles*

présentée à l'*Ecole Doctorale en Sciences Humaines et Sociales (ED 586)*

de l'Université du Littoral Côte d'Opale

par

**Kokougan Désiré AGBAVON**

pour obtenir le grade de Docteur de l'Université du Littoral Côte d'Opale

***La protection des gens de mer à l'épreuve de l'activité des  
agences de fourniture de main-d'œuvre maritime***

Soutenue le 14 décembre 2023, après avis des rapporteurs, devant le jury d'examen :

**M. Patrick CHAUMETTE**

*Professeur émérite, Nantes Université*

**Président du jury**

**Mme Céline LEBORGNE-INGELAERE**

*Professeure, Université de Lille*

**Rapporteur**

**Mme Stéphanie BERNSTEIN**

*Professeure, Université du Québec à Montréal*

**Rapporteur**

**M. Charles TREMBLAY-POTVIN**

*Professeur, Université Laval*

**Examineur**

**Mme Catherine MINET-LETALLE**

*Professeure, Université du Littoral Côte d'Opale*

**Directrice de thèse**

**Mme Kristin BARTENSTEIN**

*Professeure, Université Laval*

**Directrice de thèse**



## Remerciements

Je tiens tout d'abord à exprimer ma profonde gratitude à la Professeure Kristin BARTENSTEIN et à la Professeure Catherine MINET-LETALLE pour la direction de cette thèse. L'accompagnement sans faille et la bienveillance dont elles ont su faire montre à mon égard m'ont permis de mener à bien mes recherches. J'exprime également toute ma reconnaissance aux membres de mon jury de soutenance ; les Professeur(e)s Patrick CHAUMETTE, Stéphanie BERNSTEIN, Céline LEBORGNE-INGELAERE et Charles TREMBAY-POTEVIN pour le temps consacré à l'évaluation de cette thèse.

Mes remerciements s'adressent ensuite à tous les membres du Laboratoire de recherche juridique (LARJ) et à l'équipe de direction pour le soutien indéfectible dont j'ai pu bénéficier dans le cadre de la réalisation de cette thèse. Je remercie également tout le personnel du service *Crewing* de la compagnie *Bourbon Offshore Surf* pour l'accueil qui m'a été réservé durant mes six mois de stage à Marseille en 2019. Ce passage en entreprise aura nourri ma réflexion en ce qu'il m'a permis de m'imprégner des réalités pratiques de la gestion des équipages des navires.

Enfin, je tiens à témoigner toute mon affection à mes parents, à ma famille et à mes proches. Qu'ils trouvent ici le fruit du soutien qu'ils n'ont jamais cessé de m'apporter. Merci aux amis qui ont procédé à la relecture de cette thèse.

*À ma défunte mère partie trop tôt...*

## Table des sigles et abréviations

ADMA	Annuaire de droit maritime et aérien
ADMO	Annuaire de droit maritime et océanique
AELE	Association européenne de libre-échange
AESM	Agence européenne de sécurité maritime
AFDI	Annuaire français de droit international
Art.	Article
BCMOM	Bureau central de la main-d'œuvre maritime
BIMCO	<i>Baltic and International Maritime Council</i> (Conseil maritime international et de la Baltique)
BIT	Bureau international du Travail
<i>Bull. civ.</i>	Bulletin des arrêts des chambres civiles de la Cour de cassation
<i>c/</i>	Contre
CA	Cour d'appel
Cass. ass. plén.	Cour de cassation (assemblée plénière)
Cass. com.	Cour de cassation (chambre commerciale)
Cass. soc.	Cour de cassation (chambre sociale)
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDMO	Centre de droit maritime et océanique
CDMT	Centre de droit maritime et des transports
CE	Communauté européenne
Ch. soc.	Chambre sociale
CGT	Confédération générale du travail

CIJ	Cour internationale de justice
CIT	Conférence internationale du Travail
CJCE	Cour de justice des Communautés européennes
CJUE	Cour de justice de l'Union européenne
CMB	Convention des Nations Unies sur le droit de la mer
CNUCED	Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement
Comm.	Commentaire
Cons. const.	Conseil constitutionnel
CPJI	Cour permanente de justice internationale
CRISP	Centre de recherche et d'information socio-politiques
<i>DMF</i>	Revue Droit maritime français
<i>Dr. soc.</i>	Revue Droit social
Éd.	Édition
ENIM	Établissement national des invalides de la marine
Fasc.	Fascicule
<i>Ibidem (ibid.)</i>	Mot latin pour désigner le même endroit
IACS	<i>International Association for Classification Societies</i> (Association internationale des sociétés de classification)
<i>Infra</i>	Mot latin pour désigner ci-dessous
ITF	<i>International Transport Workers' Federation</i> (Fédération internationale des ouvriers du transport)
<i>JCP G</i>	La Semaine Juridique Édition Générale
<i>JOCE</i>	Journal officiel des Communautés européennes
<i>JORF</i>	Journal officiel de la République française

LGDJ	Librairie générale de droit et de jurisprudence
MARPOL	<i>Marine pollution</i> (Convention internationale de 1973 pour la prévention de la pollution par les navires)
MLC	<i>Maritime Labour Convention</i> (Convention du travail maritime)
MOU	<i>Memorandum of Understanding</i>
Obs.	Observations
OIT	Organisation internationale du Travail
OMCI	Organisation maritime consultative internationale
OMI	Organisation maritime internationale
<i>Op. cit.</i>	Mot latin ( <i>opere citato</i> ) pour désigner dans l'œuvre citée
Ord.	Ordonnance
Para.	Paragraphe
PUAM	Presses Universitaires d'Aix-Marseille
PUF	Presses Universitaires de France
<i>RD transp.</i>	Revue de droit des transports
<i>RDCTSS</i>	Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale
<i>RDLA</i>	Revue Lamy droit des affaires
<i>RDSS</i>	Revue de droit sanitaire et social
<i>RDT</i>	Revue de droit du travail
<i>Rev. Crit. DIP</i>	Revue critique de droit international privé
RIF	Registre international français
<i>RJS</i>	Revue de jurisprudence sociale
<i>RTD civ</i>	Revue trimestrielle de droit civil
<i>RTD com</i>	Revue trimestrielle de droit commercial

SMIG	Salaire minimum interprofessionnel garanti
SOLAS	<i>Safety Of Life At Sea</i> (Convention internationale de 1974 pour la sauvegarde de vie humaine en mer)
SSL	La Semaine Sociale Lamy
STCW	<i>International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers</i> (Convention internationale de 1978 sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille)
STCW-F	<i>International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Fishing Vessel Personnel</i> (Convention internationale de 1995 sur les normes de formation du personnel des navires de pêche, de délivrance des brevets et de veille)
<i>Supra</i>	Mot latin pour désigner ci-dessus
TAAF	Terres australes et antarctiques françaises
TFUE	Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne
TGI	Tribunal de grande instance
TI	Tribunal d'instance
TIDM	Tribunal international du droit de la mer
UE	Union européenne
UMS	<i>Universal measurement system</i>
Univ.	Université
V.	Voir
Vol.	Volume



# Sommaire

## **Première partie : Le cadre juridique perfectible de l'activité de *manning***

### **Titre 1 : Le caractère pluriel du cadre juridique du *manning***

*Chapitre 1 : L'encadrement de l'activité de manning par des règles internationales d'origine étatique*

*Chapitre 2 : L'encadrement de l'activité de manning par des règles et actions d'acteurs privés*

### **Titre 2 : L'insécurité juridique liée à l'activité de *manning***

*Chapitre 1 : La difficile identification du véritable employeur des gens de mer*

*Chapitre 2 : Les difficultés liées à l'internationalisation des relations de travail*

## **Deuxième partie : Le perfectionnement de la protection des gens de mer recrutés par l'intermédiaire des agences de *manning***

### **Titre 1 : Les États, acteurs incontournables de la protection des gens de mer**

*Chapitre 1 : L'approche classique du contrôle des conditions sociales des gens de mer*

*Chapitre 2 : L'approche novatrice du contrôle des conditions sociales des gens de mer*

### **Titre 2 : La garantie des droits des gens de mer par les acteurs privés du *manning***

*Chapitre 1 : Le renforcement de la solidarité entre armateur et agence de manning en matière de responsabilité*

*Chapitre 2 : Une approche nouvelle aux fins de réglementation de l'activité de manning*

## **Avant-propos**

Cette thèse a été préparée dans le cadre d'une cotutelle pour l'obtention du grade de Docteur en droit (LL.D.) de l'Université Laval (Canada) et du grade de Docteur en droit de l'Université du Littoral Côte d'Opale (France).

La présentation matérielle adoptée respecte d'une part les exigences imposées par la Faculté des Études Supérieures et Postdoctorales (FESP) de l'Université Laval, et d'autre part les exigences de l'École Doctorale en Sciences Humaines et Sociales (ED n° 586).

Les références bibliographiques sont citées dans la thèse en suivant le mode de référencement en France. Toutefois, pour les citations de plus de cinq lignes, nous avons appliqué les retraits comme ils nous ont été imposés par l'Université canadienne. La bibliographie, quant à elle, a été construite sur le modèle canadien (guide McGill).

## Introduction générale

1. Le taux des produits du commerce international qui transitent par voie maritime est estimé à 90%<sup>1</sup>, et ce, grâce en partie à l'activité de près de 2 millions d'hommes et de femmes qui travaillent jour et nuit à bord des navires pour assurer le transport<sup>2</sup>. Les gens de mer ont continué d'approvisionner le monde entier pendant la crise sanitaire liée au coronavirus (SARS-CoV-2). Ce sont des « travailleurs essentiels »<sup>3</sup>. Le caractère essentiel du travail des gens de mer s'explique par l'importance des tâches et missions qu'ils accomplissent dans le cadre de l'activité à bord au bénéfice des consommateurs.

2. En réponse aux difficultés inhérentes au milieu où se déroule l'activité des gens de mer, à savoir l'isolement, l'éloignement de la terre et le risque de mer, etc., des règles spécifiques devant permettre de garantir un ensemble de droits à ces travailleurs ont été mises en place. Toutefois, ces droits font souvent l'objet de violations. Les situations de violation des droits des gens de mer sont parfois facilitées par les mutations profondes qui se sont opérées au sein de l'industrie maritime et qui se traduisent notamment par la présence de nouveaux acteurs qui interviennent dans l'emploi des gens de mer, outre l'armateur qui constitue leur employeur classique. Parmi ces nouveaux acteurs se trouvent des fournisseurs de main-d'œuvre. Objet de la présente thèse, les fournisseurs de main-d'œuvre maritime sont des acteurs dont l'activité menace de mettre en péril la garantie du travail décent des gens de mer, et ce, en raison de comportements pouvant empiéter sur les droits de ces travailleurs.

3. Les fournisseurs de main-d'œuvre maritime participent à l'internationalisation du travail maritime (I). Leur activité soulève des questionnements liés à la protection des gens

---

<sup>1</sup> MOUTON Stéphane, « Le droit maritime 2.0 vers un changement de paradigme », *DMF* 2022, n° 844, p.207.

<sup>2</sup> Le rapport annuel sur le transport maritime produit par la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED) en 2022 indique un nombre de 1.890.000 marins à travers le monde. V. à cet effet CNUCED, *Review of maritime transport 2022 – Navigating stormy waters*, New York, United Nations Publications, 2022, p. 160. [https://unctad.org/system/files/official-document/rmt2022\\_en.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/rmt2022_en.pdf) (consulté le 27/09/2023).

<sup>3</sup> V. la résolution intitulée « Coopération internationale face aux difficultés connues par les gens de mer à cause de la pandémie de COVID-19 et en appui aux chaînes d'approvisionnement mondiales », adoptée lors de la 75<sup>ème</sup> Assemblée générale des Nations unies le 1<sup>er</sup> décembre 2020.

de mer (II). De ce fait, un renforcement de l'encadrement de l'activité (III) devrait permettre de garantir le travail décent des gens de mer (IV).

## I- L'internationalisation du travail maritime

4. L'emploi d'un marin à bord d'un navire renvoie traditionnellement à la conclusion d'un contrat d'engagement maritime<sup>4</sup> entre ledit marin et un armateur, soit l'employeur de celui-ci<sup>5</sup>. Ceci n'est plus toujours le cas. L'industrie maritime a connu de très grands changements liés à la diversification et à l'éclatement de la fonction d'armateur. En effet, « la fonction d'armateur n'est plus ce qu'elle était ; elle a (...) éclaté en divers pôles, pôle financier et bancaire, commercial technique et social »<sup>6</sup>. Ces changements ont non seulement rendu complexe l'identification du transporteur maritime<sup>7</sup>, mais ils ont également influé sur les relations de travail.

5. Parallèlement à la montée d'acteurs comme le *shipmanager*<sup>8</sup>, apparu en 1958 avec la compagnie *Denholm Shipmanagement*<sup>9</sup>, dont l'activité consiste à effectuer la gestion du navire pour autrui, le recrutement des équipages et leur gestion se font de plus en plus par des agences spécialisées dans la fourniture de main-d'œuvre maritime. Communément appelés agences de *manning*, les fournisseurs de main-d'œuvre maritime sont des sociétés qui servent d'intermédiaires entre les armateurs et les gens de mer dans le cadre de l'emploi de ces derniers à bord des navires. Les agences de *manning* offrent « (...) leurs services aux armateurs en matière de recrutement et de gestion du personnel (...), elles sont mandatées

---

<sup>4</sup> Sur le contrat d'engagement maritime, v. CHAUMETTE Patrick, *Le contrat d'engagement maritime*, Paris, CNRS, 1993.

<sup>5</sup> CHAUMETTE Patrick, « Contrat d'engagement maritime : du contrat d'embarquement au contrat de travail maritime », dans Chaumette Patrick, dir., *Droits maritimes*, 4<sup>e</sup> éd., coll. Dalloz Action, Paris, Dalloz, 2021, p. 1031 ; v. aussi VIALARD Antoine, *Droit maritime*, coll. Droit fondamental, Paris, PUF, 1997, p. 171.

<sup>6</sup> CHAUMETTE Patrick, « Les marins sont-ils encore à bord ? La séparation de l'armateur et de l'employeur. L'exemple des navires de pêche franco-espagnols », *DMF* 2005, n° 663, p. 812.

<sup>7</sup> Sur la question des difficultés liées à l'identification du transporteur maritime du fait de l'éclatement et de la diversification de la fonction d'armateur, v. NDENDE Martin, « Évolution des structures armatoriales et difficultés d'identification du transporteur maritime », *DMF* 2006, n° 668, pp. 195-206.

<sup>8</sup> Le *shipmanager* est une personne ou une structure à laquelle a été déléguée la gestion d'un navire. Il gère et exploite donc un navire pour le compte de son propriétaire. De ce fait, il assure la gestion nautique, commerciale et humaine du navire et peut lui-même à son tour déléguer la dernière fonction (la gestion humaine) du navire à une société de *manning*.

<sup>9</sup> DEVAUX Caroline, « Gérance des navires », dans Chaumette Patrick, dir., *Droits maritimes*, 4<sup>e</sup> éd., *op. cit.*, p. 490.

par l'armateur pour embaucher et rémunérer une partie importante des personnels à bord des navires »<sup>10</sup>.

6. L'activité des fournisseurs de main-d'œuvre maritime peut revêtir deux principales formes, soit le placement du personnel auprès d'un armateur ou la mise à disposition du personnel auprès de l'armateur. Ce sont les clauses contenues dans le contrat conclu entre l'armateur et l'agence de *manning* qui définissent la nature de la prestation fournie par cette dernière<sup>11</sup>.

7. Bien que les agences de *manning* n'aient acquis une place importante au sein du marché du travail maritime qu'au cours des années 1960, l'adoption d'une première convention internationale destinée à encadrer l'activité des « marchands d'hommes », constatée autrefois dans les ports<sup>12</sup>, remonte à 1920<sup>13</sup>.

8. S'agissant de l'éclosion de l'activité dans les années 1960, elle s'explique. En effet, à cette époque, marquée par une pénurie de main-d'œuvre<sup>14</sup>, les armateurs des grandes nations maritimes se tournent vers la main-d'œuvre étrangère. Implantées dans de véritables viviers de main-d'œuvre dénommés États fournisseurs de main-d'œuvre maritime, les agences de *manning* ont contribué de manière considérable à pallier cette situation de manque de travailleurs. La main-d'œuvre étrangère est d'autant plus attrayante qu'elle est bon marché, permettant aux armateurs d'effectuer des économies sur les coûts liés à l'équipage dans le cadre de l'exploitation de leurs navires. Dans un marché du travail caractérisé par la concurrence entre armateurs et leur recherche de profit, une course au moins-disant social est alors engagée.

---

<sup>10</sup> MERCOLI Sylvain, « Les fournisseurs de main-d'œuvre maritime et le droit de l'Union européenne », dans Chaumette Patrick, dir., *Gens de mer : un marché international du travail*, Bilbao, Gomylex, 2016, p.379.

<sup>11</sup> V. *infra*, para. 14-17.

<sup>12</sup> Le terme « marchands d'hommes » est un terme ancien utilisé dans les écrits pour désigner des aubergistes ou toutes autres personnes qui exerçaient une forme de placement payant des marins matérialisée par une certaine exploitation de ces travailleurs.

<sup>13</sup> *Convention n°9 concernant le placement des marins*, 15 juillet 1920, 38 RTNU 129 (entrée en vigueur : 11 novembre 1921).

<sup>14</sup> LEFRANÇOIS Amandine, *L'usage de la certification nouvelle approche de la sécurité dans les transports maritimes*, Aix en Provence, PUAM, 2011, p. 58.

9. Les considérations économiques sont devenues une motivation dominante chez les armateurs face aux enjeux de la concurrence. Elles mettent à mal la garantie d'un travail décent pour les gens de mer. Le recours par les armateurs aux agences de *manning* implantées sur les territoires des États dont la législation sociale est moins contraignante et la mise en œuvre des exigences internationales est peu rigoureuse devient capital pour réaliser des économies sur les coûts liés à l'exploitation des navires. Olga Fotinopolou Basurko souligne que hormis le fait que le recours aux agences de *manning* faciliterait les procédures de recrutement de personnel à bord des navires, une réelle volonté de réduction des coûts liés à la main-d'œuvre guiderait les armateurs. Elle affirme en ce sens : « *the purpose of these practices is not only to speed up the contracting in the maritime ambit, to which the ship owner was once directly dedicated, but, of course, to consciously reduce the labour costs of ship operation* »<sup>15</sup>. Pour sa part, Sylvain Mercoli relève que « l'efficacité de la prestation [des fournisseurs de main-d'œuvre] repose sur la recherche systématique d'abaissement des coûts sociaux, en puisant classiquement dans les ressorts du *law shopping*. Il s'agit de choisir les systèmes juridiques les moins contraignants ou exigeants en matière d'application des normes sociales »<sup>16</sup>.

10. Conscients de l'enjeu que constitue la main-d'œuvre maritime pour l'économie maritime mondiale, certains pays ont fait de sa fourniture une spécialité, leur permettant de trouver des solutions au manque d'emploi sur le plan national<sup>17</sup>. Tel est le cas des Philippines, de l'Inde, des pays d'Europe de l'Est ou encore de la Chine. En 2016, les Philippines comptaient plus de 400 agences spécialisées dans la fourniture de main-d'œuvre maritime<sup>18</sup>. D'après le rapport de la CNUCED sur les défis des gens de mer face à la crise du COVID-

---

<sup>15</sup> FOTINOPOLOU BASURKO Olga, « The role of manning agencies or the seafarer's recruitment in the maritime employment market », dans Chaumette Patrick, dir., *Gens de mer : un marché international du travail*, *op. cit.*, p. 239.

<sup>16</sup> MERCOLI Sylvain, « Les fournisseurs de main-d'œuvre maritime et le droit de l'Union européenne », *op. cit.*, p. 379.

<sup>17</sup> ERICA Monzani, « Crew managers e manning agencies », *Il diritto marittimo* 2004, vol. 2, n° 106, p. 669.

<sup>18</sup> MERCOLI Sylvain, « Les fournisseurs de main-d'œuvre maritime et le droit de l'Union européenne », *op. cit.*, p. 379.

19, cinq États (les Philippines, la Russie, l'Indonésie, la Chine et l'Inde) ont à eux seuls fourni 44% de la main-d'œuvre maritime internationale en 2021<sup>19</sup>.

11. Par ailleurs, le phénomène de libre immatriculation des navires et le développement des pavillons bis ou seconds en Europe ont fortement encouragé la prolifération des agences de *manning*. Les pavillons classiques ont longtemps imposé des critères de nationalité des membres d'équipage dans le cadre de l'immatriculation des navires<sup>20</sup>. Ainsi, en Europe, l'emploi à bord était limité aux seuls ressortissants de l'État d'immatriculation ou aux ressortissants de l'Union européenne lorsque l'État d'immatriculation en était un État membre. Il s'agissait d'un privilège de nationalité, lié aux origines militaires et de défense nationale de la navigation maritime, qui entraînait un recours limité à l'embauche des étrangers dans des circonstances exceptionnelles<sup>21</sup>. Si des raisons militaires ou de défense ont pendant longtemps permis de justifier le privilège de nationalité de l'ensemble du bord, des arguments supplémentaires étaient favorables au renforcement et au maintien de ce privilège lorsqu'il s'agissait du capitaine de navire.

12. Représentant du droit de l'État du pavillon et chargé d'en assurer l'application à bord du navire<sup>22</sup>, le capitaine doit disposer de solides connaissances de ce droit afin de pouvoir exercer les fonctions qui lui sont dévolues. De ce fait et pendant longtemps, les nationaux se sont prêtés plus facilement à cette fonction. Le Professeur Pierre Bonassies plaide d'ailleurs en 2007 pour le maintien du privilège de nationalité des capitaines de navires français en fondant son argumentaire sur la mission de représentant de puissance publique qui leur incombe<sup>23</sup>. Toutefois, le privilège de nationalité des marins a été déclaré contraire à la liberté de circulation des travailleurs, prévue à l'article 45 du Traité sur le fonctionnement de

---

<sup>19</sup> V. le rapport suivant : CNUCED, *Review of maritime transport 2021 – Challenges faced by seafarers in view of the COVID-19 crisis*, New York, United Nations Publications, 2021, p. xx. [https://unctad.org/system/files/official-document/rmt2021\\_en\\_0.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/rmt2021_en_0.pdf) (consulté le 27/09/2023).

<sup>20</sup> CHAUMETTE Patrick, « Diversité des sources du droit du travail maritime », dans Chaumette Patrick, dir., *Droits maritimes*, 4<sup>e</sup> éd., cit., p. 973-974.

<sup>21</sup> CHAUMETTE Patrick, « Contrat d'engagement maritime : du contrat d'embarquement au contrat de travail maritime », *op. cit.*, p. 1042.

<sup>22</sup> MONTAS Arnaud, « Capitaine : attributions et responsabilités », dans Chaumette Patrick, dir., *Droits maritimes*, 4<sup>e</sup> éd., *op. cit.*, p. 615.

<sup>23</sup> BONASSIES Pierre, « La nationalité du capitaine d'un navire français », *DMF* 2007, n° 684, pp. 690-700 ; v. aussi BONASSIES Pierre, « Nouvelles observations sur la nationalité du capitaine en droit français », *DMF* 2007, n° 678, pp. 116-119.

l'Union européenne (TFUE), et à ses corollaires, les principes d'égalité et de non-discrimination<sup>24</sup>.

**13.** L'avènement des pavillons de second registre a eu pour finalité de maintenir les flottes des États maritimes européens compétitives face à la concurrence qu'elles subissaient de la part des pavillons de complaisance. La main-d'œuvre nationale des États (européens) de tradition maritime étant extrêmement coûteuse, il est apparu important pour ces États de repenser leur législation nationale afin d'éviter le dépavillonnement des navires en raison de l'attrait des armateurs pour les registres de libre immatriculation, compte tenu des coûts d'exploitation avantageux qu'ils proposaient. Pour ce faire, le recrutement à bord des navires a été ouvert aux travailleurs étrangers, y compris par l'intermédiaire d'agences spécialisées.

**14.** Comme indiqué, l'activité des fournisseurs de main-d'œuvre maritime se décompose principalement en une activité de placement de personnel et une activité de mise à disposition de personnel<sup>25</sup>. Suivant les termes de la Convention n° 181 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur les agences d'emploi privées adoptée en 1997, l'activité de placement renvoie à un ensemble de « (...) services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi, sans que l'agence d'emploi privée ne devienne partie aux relations de travail susceptibles d'en découler »<sup>26</sup>. Cette définition retenue du placement en droit international a été reprise par le législateur français. C'est l'article L5321-1 paragraphe 1 du Code du travail qui définit la notion. Celui-ci dispose que l'activité de placement consiste « (...) à fournir, à titre habituel, des services visant à rapprocher les offres et les demandes d'emploi, sans que la personne assurant cette activité ne devienne partie aux relations de travail susceptibles d'en découler »<sup>27</sup>.

---

<sup>24</sup> CJCE 4 avr. 1974, aff. n° 167/73, *Commission c/ France*, Rec. CJCE 359 ; CJCE 30 sept. 2003, aff. n° C-405/01, *Colegio de Oficiales de la Marina Mercante Espanola c/ Administration del Estado* et CJCE 30 sept. 2003, aff. n° C-47/02, *Anker, Ras et Snoeck c/ Bundesrepublik Deutschland*, Rec. CJCE I-10392 et I-10447.

<sup>25</sup> V. *supra*, para. 6

<sup>26</sup> *Convention n° 181 concernant les agences d'emploi privées*, 19 juin 1997, 2115 RTNU 249 (entrée en vigueur : 10 mai 2000), art. 1, a. Conformément à son article 2§2 la Convention n° 181 concernant les agences d'emploi privées ne s'applique pas à la situation des gens de mer. L'article 2§2 dispose : « la présente convention s'applique à toutes les catégories de travailleurs et à toutes les branches d'activité économique. Elle ne s'applique pas au recrutement et au placement des gens de mer ».

<sup>27</sup> *Code du travail*, art. L5321-1§1.



15. En pratique, une activité de placement est précédée du recrutement qui constitue l'ensemble des procédés permettant de trouver pour un poste donné le/les candidat(s) ayant les compétences requises. En effet, le recrutement « (...) vise l'ensemble des opérations qui précèdent l'éventuelle conclusion d'un contrat de travail. C'est le moment, pour les futurs employeurs, de la recherche, de l'évaluation et du tri des candidats. C'est le moment, pour les salariés, de la recherche d'emploi »<sup>28</sup>. C'est la raison pour laquelle il est souvent question à la fois du recrutement et du placement. Une conséquence majeure découle de l'exclusion du placeur de la relation de travail qui naît entre le travailleur placé et la structure qui l'accueille : la qualité d'employeur ne revient aucunement au placeur ; elle revient plutôt à la structure auprès de laquelle le travailleur est placé, soit dans une relation de travail maritime, à l'armateur.

16. L'activité de placement de main-d'œuvre doit être distinguée de celle de mise à disposition de main-d'œuvre. En effet, la mise à disposition de personnel renvoie au prêt de main-d'œuvre constitué par un ensemble de « (...) services consistant à employer des travailleurs dans le but de les mettre à la disposition d'une tierce personne physique ou morale (...) qui fixe leurs tâches et en supervise l'exécution »<sup>29</sup>. Telle que définie à travers la Convention n° 181 de l'OIT concernant les agences privées d'emploi, la mise à disposition suppose la conclusion d'un contrat de travail entre un travailleur et une agence privée d'emploi qui prête le travailleur à une entreprise tierce. Elle est un exemple typique des relations triangulaires de travail<sup>30</sup>.

17. Tout comme en droit international, la mise à disposition renvoie au prêt de main-d'œuvre en droit interne français. Le prêt de main-d'œuvre à but lucratif est en principe prohibé en droit français<sup>31</sup>. Toutefois, certaines formes de prêt de main-d'œuvre à but lucratif à l'instar du travail temporaire ont été admises par le législateur<sup>32</sup>. En ce qui concerne le prêt de main-d'œuvre maritime, c'est à travers la loi du 3 mai 2005 relative à la création du

---

<sup>28</sup> PESKINE Elsa et WOLMARK Cyril, *Droit du travail 2023*, 16<sup>e</sup> éd., HyperCours, Paris, Dalloz, 2022, p.95.

<sup>29</sup> *Convention n° 181 concernant les agences d'emploi privées*, 19 juin 1997, 2115 RTNU 249 (entrée en vigueur : 10 mai 2000), art. 1, b.

<sup>30</sup> PESKINE Elsa et WOLMARK Cyril, *Droit du travail 2023*, *op. cit.*, p. 141.

<sup>31</sup> *Code du travail*, art. L8241-1.

<sup>32</sup> *Ibid.*

registre international français (RIF)<sup>33</sup> que le législateur français a admis le recours aux agences de *manning* en tant qu'employeurs des gens de mer et pouvant mettre ces derniers à la disposition des armateurs dans le cadre d'un emploi à bord d'un navire.

**18.** En droit international, l'activité de fourniture de main-d'œuvre maritime fait l'objet d'un encadrement spécifique à la règle 1.4 de la Convention du travail maritime (MLC) adoptée par l'OIT en 2006<sup>34</sup>. La MLC retient le terme *service de recrutement et de placement des gens de mer* pour désigner les agences de fourniture de main-d'œuvre, ceci indépendamment de la nature de l'activité exercée par ces dernières (qu'il s'agisse d'une activité de placement ou d'une activité de mise à disposition de gens de mer). La MLC définit le service de recrutement et de placement des gens de mer comme désignant « (...) toute personne, société, institution, agence ou autre organisation du secteur public ou du secteur privé s'occupant du recrutement de gens de mer pour le compte d'armateurs ou de leur placement auprès d'armateurs »<sup>35</sup>. Cette définition permet de préciser que l'activité de fourniture de main-d'œuvre peut être effectuée tant par des structures privées que par des structures publiques. Lorsqu'elle est l'œuvre de structures publiques, la fourniture de main-d'œuvre constitue une mission de service public de promotion de l'emploi assurée dans le but de rapprocher les offres et les demandes dans le secteur maritime<sup>36</sup>. Sous cette forme, l'activité ne pose pas de réelles difficultés et ne soulève pas d'interrogations parce qu'elle ne poursuit pas de but lucratif. L'activité privée, quant à elle, est source d'interrogations majeures et fera l'objet de développements.

**19.** La France a ratifié la MLC le 28 février 2013 et a transposé ses dispositions au sein du Code des transports à travers la loi n° 2013-619 en date du 16 juillet 2013<sup>37</sup>. Elle a transposé par la même occasion une directive du Conseil de l'Union européenne concernant

---

<sup>33</sup> Loi n° 2005-412, 3 mai 2005, relative à la création du registre international français, *JO* 4 mai 2005, p.7697.

<sup>34</sup> *Convention du travail maritime*, 23 février 2006, 2952 RTNU 109 (entrée en vigueur : 20 août 2013).

<sup>35</sup> *Ibid.*, art. II, h).

<sup>36</sup> S'agissant des services publics de fourniture de main-d'œuvre maritime, il existe en France un bureau central de la main-d'œuvre maritime (BCMOM) dont la mission est « d'informer, de prospector les emplois disponibles, d'orienter les navigants au commerce momentanément sans emploi » : LE BIHAN GUENOLE Martine, *Droit du travail maritime : spécificité structurelle et relationnelle*, Paris, L'Harmattan, 2001, p. 89 ; v. aussi CHAUMETTE Patrick, *Le contrat d'engagement maritime*, *op. cit.*, pp. 121-122.

<sup>37</sup> Loi n° 2013-619, 16 juillet 2013, portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans le domaine du développement durable, *JORF* 17 juillet 2013, n° 0164, p. 11890.

la convention<sup>38</sup> et a apporté ainsi une modernisation au droit social maritime français<sup>39</sup>. L'encadrement de l'activité des agences privées de fourniture de main-d'œuvre maritime est prévu aux articles L5546-1-1 et suivants du Code des transports. Contrairement à la MLC qui désigne sous le vocable de *service de recrutement et de placement des gens de mer* lesdites agences, sans distinguer entre les types de prestations de ces dernières, le législateur français consacre un terme propre aux agences effectuant une mise à disposition de personnel. Il s'agit de la notion d'*entreprise de travail maritime* introduite en droit français par la loi de 2005 portant création du registre international français (RIF)<sup>40</sup> et reprise à l'article L5546-1-6 du Code des transports. Cet article définit la notion de la manière suivante :

« est entreprise de travail maritime au sens du présent code toute personne, hors les entreprises de travail temporaire mentionnées à l'article 1251-2 du code du travail, dont l'activité est de mettre à disposition des gens de mer salariés auprès d'un armateur ou d'un particulier propriétaire ou locataire d'un navire exclusivement dans les cas suivants :

1° À bord de navires immatriculés au registre international français prévu à l'article L5611-1;

2° À bord de navires de plaisance ;

3° À bord de navires de pêche opérant dans des zones de pêche soumises à un accord ou à une autorisation relevant de la politique commune de la pêche comportant des stipulations de nature sociale, notamment des obligations ou priorités d'embarquement de gens de mer originaires de l'État côtier contractant, déterminées par décret. Un arrêté du ministre chargé de la mer fixe la liste des accords et autorisations concernés ;

4° À bord des navires battant pavillon autre que français »<sup>41</sup>.

**20.** En droit français, la notion de *service de recrutement et de placement de gens de mer* semble donc se résumer à la désignation des agences qui exercent une activité de placement du personnel navigant.

**21.** La réglementation de l'activité des fournisseurs de main-d'œuvre maritime relève ainsi de l'introduction des dispositions de la MLC dans le droit national. Cette introduction de la convention dans le droit national peut être parfois empreinte de spécificités comme le

---

<sup>38</sup> Directive n° 2009/13/CE, Conseil, 16 février 2009, portant mise en œuvre de l'accord conclu par les Associations des armateurs de la Communauté européenne (ECSA) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) concernant la convention du travail maritime, 2006, et modifiant la directive 1999/63/CE, *JOUE* L 124, 20 mai 2005, p. 30.

<sup>39</sup> CHAUMETTE Patrick, « La ratification et la transposition de la convention OIT du travail maritime (MLC 2006) », *Dr. soc.* 2013, p. 915.

<sup>40</sup> Loi n° 2005-412, 3 mai 2005, relative à la création du registre international français, *JO* 4 mai 2005, p. 7697.

<sup>41</sup> *Code des transports*, art. L5546-1-6§1.

démontrent la terminologie consacrée par le législateur français. Le corps de règles dédiées à l'encadrement de l'activité peut également varier selon le système juridique.

## **II- Les failles dans la protection des gens de mer recrutés par les agences de *manning***

**22.** L'adoption de la MLC par l'OIT en 2006 et son entrée en vigueur en 2013 marquent une avancée historique en matière de protection des gens de mer<sup>42</sup>. En effet, cette convention consolide<sup>43</sup> les conventions maritimes existantes adoptées par l'OIT et renforce la réglementation internationale du travail maritime. Elle est qualifiée ainsi de quatrième pilier du droit international maritime<sup>44</sup> complétant les trois autres piliers de ce droit : la Convention pour la sauvegarde de la vie humaine en mer (SOLAS)<sup>45</sup>, la Convention pour la prévention de la pollution par les navires (MARPOL)<sup>46</sup> et la Convention sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille (STCW)<sup>47</sup>. Sur la question de la fourniture de main-d'œuvre, la MLC impose des obligations importantes aux États parties. Ces derniers sont tenus de veiller à ce que les agences de fourniture de main-d'œuvre maritime soient gérées « (...) dans les règles de façon à protéger et promouvoir les droits des gens de mer en matière d'emploi »<sup>48</sup> prévus par la convention. Ils sont aussi tenus de délivrer une licence ou un agrément à ces agences<sup>49</sup>, ce qui suppose en principe l'exercice d'un contrôle effectif sur l'activité de ces dernières.

**23.** Par ailleurs, des obligations incombent aux agences qui exercent une activité de *manning*. Conformément à la MLC, ces agences ne doivent pas agir de manière à bloquer l'accès des gens de mer au marché de l'emploi<sup>50</sup>, ni imposer à ces derniers des honoraires

---

<sup>42</sup> CHAUMETTE Patrick, « La Convention du travail maritime, OIT, 2006 », *Neptunus e-revue* 2007, CDMO, vol. 13, n° 1, pp. 1-7.

<sup>43</sup> CHAUMETTE Patrick, « La ratification et la transposition de la Convention OIT du travail maritime (MLC 2006) », *op. cit.*, p. 915.

<sup>44</sup> CHAUMETTE Patrick, « D'un cadre national à l'internationalisation », dans Chaumette Patrick, dir., *Droits maritimes*, 4<sup>e</sup> éd., *op. cit.*, p. 965.

<sup>45</sup> *Convention internationale de 1974 pour la sauvegarde de la vie humaine en mer*, 1<sup>er</sup> novembre 1974, 1431 RTNU 2 (entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> juillet 1986).

<sup>46</sup> *Convention internationale de 1973 pour la prévention de la pollution par les navires*, 2 novembre 1973, 1341 RTNU 140 (entrée en vigueur : 2 octobre 1983).

<sup>47</sup> *Convention internationale de 1978 sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille*, 7 juillet 1978, 1361 RTNU 2 (entrée en vigueur : 28 avril 1984)

<sup>48</sup> *Convention du travail maritime*, norme A1.4§1.

<sup>49</sup> *Ibid.*, norme A1.4§2.

<sup>50</sup> *Ibid.*, norme A1.4§5, a.

pour un emploi trouvé<sup>51</sup>. Elles doivent procéder aux vérifications des compétences et qualifications des gens de mer avant de proposer les services de ces derniers à des armateurs<sup>52</sup>. Elles doivent également s'assurer que l'armateur dispose des moyens nécessaires pour éviter que les gens de mer se retrouvent en situation d'abandon dans un port<sup>53</sup>. Elles sont tenues de souscrire à une assurance pour pallier les manquements dont les armateurs pourraient être auteurs<sup>54</sup>.

**24.** Lorsqu'ils sont implantés sur les territoires d'États aux standards sociaux assez faibles, les fournisseurs de main-d'œuvre adoptent souvent des comportements qui mettent en péril la protection des gens de mer qu'ils recrutent. Sylvain Mercoli souligne que

« (...) pour le plus grand profit des armateurs, elles [les agences de fourniture de main-d'œuvre maritime] imposent à leurs employés des conditions de travail, jugées critiquables ou indignes, notamment en ce qui concerne la rémunération ou l'alternance périodes en mer et repos, mais perçues inversement, dans le pays d'origine, comme d'authentiques aubaines »<sup>55</sup>.

L'internationalisation du marché du travail maritime favorisée par le recours au *manning* pose la question de la loi applicable au contrat d'engagement maritime des gens de mer. Est-ce un cas de loi d'autonomie (loi de la volonté des parties) ou plutôt un cas de loi imposée par ces agences aux gens de mer ? Une interrogation similaire concerne les clauses d'élection de for insérées dans les contrats d'engagement. Le contrat de travail étant essentiellement un contrat d'adhésion, l'hypothèse d'une loi et d'une juridiction imposées aux gens de mer est soulevée.

**25.** Dans de nombreuses affaires portées devant les juges, il est apparu que la loi désignée par les parties pour régir la relation contractuelle ne soit pas celle qui accorde une véritable protection aux travailleurs. Dans un arrêt de la Cour d'appel d'Aix-en-Provence en date du 4 avril 2019<sup>56</sup>, une société de *manning* implantée aux Iles Vierges Britanniques, paradis fiscal notoire, a embauché un capitaine français mis à la disposition d'un armateur établi sur l'Ile

---

<sup>51</sup> *Ibid.*, norme A1.4§5, b.

<sup>52</sup> *Ibid.*, norme A1.4§5, c) iii.

<sup>53</sup> *Ibid.*, norme A1.4§5, c) iv.

<sup>54</sup> *Ibid.*, norme A1.4§5, c) vi.

<sup>55</sup> MERCOLI Sylvain, « Les fournisseurs de main-d'œuvre maritime et le droit de l'Union européenne », *op. cit.*, p. 379.

<sup>56</sup> BUGADA Alexis, « Yachting et *manning* internationaux : à la recherche du véritable employeur », obs. sous CA Aix en Provence, 4 avril 2019, n° 16/12423, *DMF* 2019, n° 816, pp. 727-739.

de Man pour travailler à bord d'un navire battant pavillon britannique. Il était évident que le contrat d'engagement maritime de ce capitaine était un contrat de travail international. Bien que le capitaine réside à Cagnes-sur-Mer en France et que le port d'attache du navire soit à Menton (en France), des clauses suivantes d'élection de for et de désignation de loi furent insérées au contrat de travail : « le présent contrat est régi par le droit des Iles Vierges Britanniques et interprété conformément à ce droit et les parties aux présentes se soumettent à la compétence des tribunaux des Iles Vierges Britanniques »<sup>57</sup>. Les faits de l'espèce montrent la volonté de l'employeur d'éviter de soumettre le contrat de travail du marin à la loi et à la juridiction françaises malgré le fait que le travailleur soit domicilié en France et que le navire à bord duquel ce dernier travaille ait son port d'attache en France. Le capitaine, se considérant victime de licenciement abusif, saisit le Conseil prudhommal de son domicile (le juge français). Celui-ci s'est reconnu compétent malgré la clause d'élection du for prévue au contrat et a écarté la loi désignée par le contrat. En effet, de telles situations sont régies par les règles de conflit du for saisi. Le juge français, lorsqu'il est saisi de ces litiges, donne application aux règles de conflit de l'Union européenne.

**26.** Le conflit de juridictions est en effet régi par le règlement 1215/2012 du 12 décembre 2012<sup>58</sup> qui permet au juge français de se déclarer compétent en qualité de juge du lieu à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail<sup>59</sup>, et ce, même lorsque l'employeur n'est pas domicilié dans un État membre de l'Union européenne<sup>60</sup>. Sur le fondement de l'article 23 du règlement 1225/2012, le juge est habilité à écarter les clauses attributives antérieures à la naissance d'un différend et ne retenir que celles qui sont postérieures à la survenance du litige.

**27.** Pour sa part, le conflit de lois relevait autrefois de la convention de Rome de 1980<sup>61</sup>. Au sein des États membres de l'Union européenne, les règles de cette convention ont été

---

<sup>57</sup> *Ibid.*, p. 728.

<sup>58</sup> Règlement (UE) n°1215/2012, Parlement et Conseil, 12 déc. 2012, concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, *JOUE* L 351, 12 déc. 2012, p.1.

<sup>59</sup> *Ibid.*, art. 21§1.

<sup>60</sup> *Ibid.*, art. 21§2.

<sup>61</sup> *Convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles*, 19 mai 1980, 1605 RTNU 59 (entrée en vigueur : 11 avril 1991).

reprises par le règlement 593/2008<sup>62</sup> du 17 juin 2008, dit règlement Rome I. Bien qu'il fonde la loi applicable au contrat sur la volonté des parties, le règlement Rome I prévoit que la loi d'autonomie « (...) ne peut toutefois avoir pour effet de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé en vertu de la loi qui, à défaut de choix, aurait été applicable (...) »<sup>63</sup>. À cet effet, l'article 8 prévoit à ses paragraphes 2, 3 et 4 les dispositions suivantes :

« 2. À défaut de choix exercé par les parties, le contrat individuel de travail est régi par la loi du pays dans lequel ou, à défaut, à partir duquel le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail. Le pays dans lequel le travail est habituellement accompli n'est pas réputé changer lorsque le travailleur accomplit son travail de façon temporaire dans un autre pays.  
3. Si la loi applicable ne peut être déterminée sur la base du paragraphe 2, le contrat est régi par la loi du pays dans lequel est situé l'établissement qui a embauché le travailleur.  
4. S'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat présente des liens plus étroits avec un autre pays que celui visé au paragraphe 2 ou 3, la loi de cet autre pays s'applique ».

C'est donc sur la base de ce raisonnement que le juge français compétent écarte la loi d'autonomie qu'il estime non protectrice du travailleur. Il s'agit d'une jurisprudence constante établie tant en droit français<sup>64</sup> qu'en droit de l'Union européenne<sup>65</sup>. Toutefois, la question se pose de savoir si tous les fors, surtout ceux d'États fournisseurs de main-d'œuvre, disposent d'un tel mécanisme en matière de conflit permettant de faire prévaloir les droits des gens de mer et d'accorder une priorité à la protection de ces derniers.

**28.** À la question de la loi applicable au contrat de travail se greffe celle de la protection sociale des travailleurs. En effet, dans le cadre d'un contrat d'engagement maritime international, la loi applicable à ce contrat n'est pas nécessairement celle qui régit la protection sociale du travailleur<sup>66</sup>. Au sein des États membres de l'Union européenne, la protection sociale des travailleurs relève d'un mécanisme de coordination des régimes

---

<sup>62</sup> Règlement (CE) n°59/2008, Parlement et Conseil, 17 juin 2008, sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I), *JOUE* L 177, 4 juil. 2008, p. 6.

<sup>63</sup> *Ibid.*, art. 8§1.

<sup>64</sup> CHAUMETTE Patrick, « Le yachting international et ses rattachements », obs. sous CA Aix-en-Provence, 12 déc. 2013, n° 12/06767, navire *S/Y Tatouey* et CA Aix-en-Provence, 24 juin 2014, n° 13/22838, navire *Grayzone*, *DMF* 2014, n° 763, pp. 869-877.

<sup>65</sup> CHAUMETTE Patrick, « De l'établissement d'exploitation du navire et du lieu habituel de travail d'un marin », obs. sous CJUE, 15 déc. 2011, aff. C-384/10, *Jan Voogsgeerd*, *DMF* 2012, n° 734, pp. 219-233.

<sup>66</sup> AGBAVON Kokougan Désiré, « Contrat de travail maritime international : les rattachements du conflit de lois ne valent pas pour la protection sociale », obs. sous Cass. soc., 20 fév. 2019, n° 17-20532 et 17-20536, *SAS GDP Vendôme Promotion*, *Neptunus e-revue* 2019, CDMO, vol. 25, n° 2, pp. 1-8.

nationaux de sécurité sociale prévu par le règlement 1408/71 du 14 juin 1971<sup>67</sup> auquel s'est substitué le règlement 883/2004 depuis le 29 avril 2004<sup>68</sup>. Le rattachement du travailleur à la protection sociale du lieu habituel de travail est la règle<sup>69</sup>. Le navire étant le lieu de travail du marin, l'article 11 du règlement 883/2004 prévoit un rattachement de celui-ci à la protection sociale de l'État du pavillon<sup>70</sup>. Le même article précise que :

« toutefois, la personne qui exerce une activité salariée à bord d'un navire battant pavillon d'un État membre et qui est rémunérée pour cette activité par une entreprise ou une personne ayant son siège ou son domicile dans un autre État membre est soumise à la législation de ce dernier État membre si elle réside dans cet État. L'entreprise ou la personne qui verse la rémunération est considérée comme l'employeur aux fins de ladite législation »<sup>71</sup>.

**29.** Si le mécanisme de coordination semble intéressant pour la protection sociale des travailleurs, il ne s'applique qu'aux seuls travailleurs ressortissants des États membres de l'Union européenne et aux travailleurs qui résident sur le territoire d'un État membre<sup>72</sup>. Les marins issus d'États tiers fournisseurs de main-d'œuvre maritime ne satisfont pas à ces conditions. En effet, c'est la résidence de ces derniers sur le territoire d'États qui ne sont pas membres de l'Union européenne qui conduit les armateurs à recourir aux services de fournisseurs de main-d'œuvre pour les engager, et ce, afin d'échapper à l'application du droit de l'Union. Finalement, ces travailleurs qui ne sont pas des ressortissants de l'Union européenne risquent de ne pas bénéficier d'une sécurité sociale véritable<sup>73</sup> compte tenu du rattachement social à leur lieu de résidence ou au lieu d'implantation de l'agence de *manning* qui les a recrutés.

**30.** L'activité des agences de fourniture de main-d'œuvre crée une différenciation de traitement entre les travailleurs constituant l'équipage d'un même navire. Des disparités naissent, en effet, entre travailleurs nationaux et travailleurs étrangers recrutés par

---

<sup>67</sup> Règlement (CEE) n° 1408/71, Conseil, 14 juin 1971, relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés et à leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la communauté, *JOCE* L 149, 5 juill. 1971, p. 2.

<sup>68</sup> Règlement (CE) n° 883/2004, Parlement et Conseil, 29 avr. 2004, portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, *JOUE* L 166, 30 avr. 2004, p. 1.

<sup>69</sup> *Ibid.*, art. 11§3.

<sup>70</sup> *Ibid.*, art. 11§4.

<sup>71</sup> *Ibid.*

<sup>72</sup> V. *infra*, para. 422-428.

<sup>73</sup> CHAUMETTE Patrick, « De l'abandon des marins – Vers une garantie internationale du paiement des créances salariales ? », *Dr. soc.* 1999, p. 873.



l'intermédiaire des agences. Pour les mêmes tâches et fonctions exécutées à bord d'un même navire, la rémunération et les avantages sociaux ne sont forcément pas les mêmes pour un national et un étranger. Le travailleur national bénéficie souvent d'un traitement social intéressant, alors que les conditions sociales dont bénéficie le travailleur étranger seront définies en fonction de son État de résidence. Comme l'écrit le Professeur Patrick Chaumette, « à travail égal, la rémunération peut être inégale et définie localement »<sup>74</sup>. Ces inégalités de traitement sont justifiées dans le cadre des registres internationaux ou registres bis par des motifs de compétitivité des flottes nationales. Ainsi, la loi sur le registre international français autorise une telle différenciation de traitement approuvée par le Conseil constitutionnel<sup>75</sup>.

**31.** Par ailleurs, alors que la figure contractuelle choisie par l'armateur et l'agence de *manning* devrait permettre d'identifier facilement l'employeur du travailleur en cas de besoin, cette identification n'est pas toujours facile en pratique. En effet, des difficultés surviennent souvent dans les cas d'abandon de navires et des équipages par les armateurs<sup>76</sup>. Dans de telles circonstances, ces derniers n'assument plus leurs obligations à l'égard du navire et de l'équipage. Ils deviennent souvent introuvables comme les agences de *manning* avec lesquelles ils ont contracté, et ce, au grand malheur des marins.

**32.** La protection des gens de mer dont l'emploi est organisé par les agences de fourniture de main-d'œuvre maritime est au cœur de la réflexion dans cette thèse. La question principale qui se dégage est de savoir comment assurer une protection garantissant un travail décent aux gens de mer recrutés par l'intermédiaire des agences de fourniture de main-d'œuvre maritime.

**33.** La Convention du travail maritime de 2006 pose un cadre innovant pour la protection des gens de mer et de leurs droits, et ce, indépendamment du mode de recrutement de ceux-ci. Qu'ils soient recrutés directement par un armateur ou par l'intermédiaire d'une société spécialisée dans la fourniture de main-d'œuvre, les gens de mer bénéficient d'une protection dans le cadre de l'emploi. En effet, la MLC prévoit des dispositifs de contrôle des conditions

---

<sup>74</sup> CHAUMETTE Patrick, « Le registre international français des navires (RIF), le particularisme maritime régénéré ? », *DMF* 2005, n°660, p. 471.

<sup>75</sup> Cons. const., 28 avril 2005, n° 2005-514 DC, *Loi relative à la création du registre international français*, *JORF* 4 mai 2005, p. 7702.

<sup>76</sup> AUBERT Oliver, « Marins abandonnés », *Vacarme* 2002, vol. 2, n° 19, p. 101.

d'emploi à bord des navires. Ces contrôles participent à la protection des gens de mer. Ils prennent forme à travers la mise en œuvre des dispositions de la convention par les États parties.

**34.** Aux termes de la règle 5.1 de la MLC, il appartient à chaque État du pavillon de veiller à ce que les dispositions de la convention soient respectées à bord de ses navires, et ce, à travers la mise en place d'un système d'inspection et de certification des conditions de travail à bord des navires battant son pavillon<sup>77</sup>. En outre, il incombe aux États sur les territoires desquels sont implantées des agences de fourniture de main-d'œuvre et dont sont ressortissants les travailleurs de réglementer de manière efficace l'activité desdites agences afin d'assurer la protection de ces travailleurs<sup>78</sup>. Par ailleurs, les États du port ont la compétence de procéder à un contrôle des conditions sociales à bord des navires en escale dans leurs ports afin d'apprécier le respect des dispositions de la MLC<sup>79</sup>. Ainsi, la Convention du travail maritime organise la protection des gens de mer autour des obligations et compétences de ces trois acteurs étatiques, soit l'État du pavillon, l'État fournisseur de main-d'œuvre et l'État du port.

**35.** Toutefois, l'activité de fourniture de main-d'œuvre maritime crée une internationalisation du travail maritime, génératrice de conflit de lois et de juridictions<sup>80</sup>. La Convention du travail maritime n'apporte pas de solution à ces différentes situations conflictuelles. Celles-ci relèvent plutôt de l'ordre juridique interne de chaque État et des mécanismes de coordination de l'Union européenne en ce qui concerne ses États membres.

---

<sup>77</sup> La certification des conditions de travail à bord des navires encore dénommée la certification sociale des navires est prévue par la règle 5.1.3 de la MLC. Elle consiste en une vérification effectuée par les autorités de l'État dont un navire bat pavillon, afin d'attester que l'armateur ou le propriétaire dudit navire respecte les dispositions de la convention. La certification des conditions sociales à bord des navires se matérialise par la délivrance d'un certificat de travail maritime par l'État du pavillon à l'armateur lorsque ce dernier respecte les dispositions de la convention. Le certificat de travail maritime est accompagné d'une déclaration sur l'honneur de l'armateur qui atteste à travers ladite déclaration qu'il se conforme aux dispositions de la convention et veille au respect des droits de ses travailleurs. V. CORNEE Emmanuel et LEFEVBRE Awa Sam, « La certification sociale à bord des navires de commerce, une garantie pour les droits des marins ? », dans Chaumette Patrick, dir., *Gens de mer : un marché international du travail*, op. cit., pp. 203-216. V. *infra*, para. 470-480.

<sup>78</sup> *Convention du travail maritime*, règle 5.3.

<sup>79</sup> *Ibid.*, règle 5.2.

<sup>80</sup> V. *supra*, para. 24.

Or, « (...) la souplesse des ordres juridiques complaisants, la complexité des critères de rattachement conduisent fréquemment à des contrats sans juge (...) »<sup>81</sup>.

**36.** Le phénomène des pavillons de complaisance et la multiplication des États fournisseurs de main-d'œuvre qui appliquent des standards sociaux infimes mettent à mal la protection des gens de mer qui repose désormais sur le contrôle des navires par l'État du port. En réponse à l'internationalisation du travail maritime, les actions de syndicats et d'instances maritimes internationales sont devenues très importantes. À travers son influence, la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), principale représentation syndicale des travailleurs du transport, a développé un système d'accréditation des armateurs fondé sur la délivrance d'un *blue ticket* attestant du respect par l'armateur des minima salariaux imposés par l'ITF et la négociation d'une convention collective avec les armateurs par un accord dit *green ticket*<sup>82</sup>.

**37.** Par ailleurs, le Conseil maritime international et de la Baltique (BIMCO), regroupement d'acteurs (privés) de la sphère maritime, a élaboré différents contrats-types de fourniture de main-d'œuvre maritime auxquels les armateurs et les agences ont souvent recours. Ces contrats-types définissent les obligations et droits de chacune des parties et prévoient des règles différentes en matière de responsabilité suivant que le fournisseur de main-d'œuvre effectue une gestion de l'équipage en son propre nom ou une gestion de l'équipage au nom et pour le compte de l'armateur<sup>83</sup>.

**38.** Malgré les dispositifs tant publics que privés énumérés<sup>84</sup>, la protection des gens de mer recrutés par l'intermédiaire des agences de *manning* n'est toujours pas un acquis. Repenser les mécanismes visant à encadrer le *manning* s'impose de ce fait. La garantie des droits des gens de mer recrutés par les agences de *manning* dépend, outre des mécanismes de

---

<sup>81</sup> CHAUMETTE Patrick, « D'un cadre national à l'internationalisation », *op. cit.*, p. 965.

<sup>82</sup> CHARBONNEAU Alexandre, « L'action d'ITF dans le secteur du transport maritime – Bilan et devenir d'une négociation collective internationale », dans Chaumette Patrick, dir., *Gens de mer : un marché international du travail*, *op. cit.*, pp. 259-284; v. aussi SMITH James, « Le passage du *blue ticket* au *green ticket* », *La Revue Maritime* 2004, n° 468, pp. 1-7. V. *infra*, para. 240-247.

<sup>83</sup> Les contrats-types *crewman A* et *crewman B* sont le principaux contrats-types élaborés par le BIMCO en matière de fourniture de main-d'œuvre et de gestion des équipages de navires. V. *infra*, para. 216-238.

<sup>84</sup> Par dispositifs publics, nous entendons les contrôles des acteurs étatiques institués par les conventions internationales. Par dispositifs privés, nous entendons les actions des acteurs privés que sont les syndicats et autres instances privés.

contrôle des conditions de travail et d'emploi existants prévus par différents instruments internationaux, du renforcement du cadre juridique de l'activité de fourniture de main-d'œuvre maritime.

### III- Le renforcement du cadre juridique du *manning*

39. Le renforcement du cadre juridique du *manning* passerait d'abord par un raffermissement de la solidarité en matière de responsabilité entre les armateurs et les agences auxquelles ils ont recours dans le cadre de l'emploi des marins. Ce renforcement devrait ensuite reposer sur une logique de responsabilisation des acteurs du *manning*, nécessaire à travers une forme d'autoréglementation du marché international du travail maritime. Enfin, le renforcement du cadre juridique du *manning* devrait assurer une coopération effective entre États à l'égard du *manning*, afin de favoriser un contrôle rigoureux des agences et de leurs différentes activités.

40. Les gens de mer constituent une catégorie de travailleurs particuliers, exposés en permanence au risque de mer et devant composer quotidiennement avec l'isolement. La crise sanitaire liée au coronavirus (SARS-CoV-2) a mis en relief les réalités et difficultés que ces travailleurs peuvent vivre dans le cadre de leur emploi. Plusieurs sont restés bloqués à bord des navires pendant cette pandémie et n'ont ainsi pu rejoindre les familles et proches en raison de la fermeture des aéroports internationaux et de la difficulté pour les armateurs de procéder à des relèves d'équipage<sup>85</sup>.

41. Les conditions de vie et de travail des gens de mer peuvent s'avérer très pénibles parfois. Or, le navire étant non seulement le lieu de travail des gens de mer, mais également leur lieu de vie durant les périodes d'embarquement, leur bien-être dépend en majeure partie du traitement qu'ils reçoivent à bord et dans le cadre de leur emploi. L'intervention des agences de *manning* met souvent en péril la garantie des droits des gens de mer et complexifie la détermination de l'employeur. Une réflexion sur des mécanismes nouveaux aux fins de

---

<sup>85</sup> Les relèves d'équipage, dénommés communément *crew changes*, permettent de procéder au remplacement des membres de l'équipage d'un navire par d'autres membres. Il s'agit d'un mécanisme permettant d'alterner les travailleurs à bord afin de créer un équilibre entre les périodes de congés et les périodes d'embarquement des uns et des autres.

protection de ces travailleurs est donc nécessaire afin de participer à une meilleure garantie de leurs droits et de leur bien-être.

**42.** Cette réflexion est importante en raison des mutations profondes que connaît l'industrie maritime et qui se répercutent également sur le marché du travail maritime et des aspects connexes, dont l'externalisation de la main-d'œuvre. Pour ce faire, à partir d'une approche exploratrice, une étude de l'ensemble de la réglementation qui concourt à encadrer l'activité de fourniture de main-d'œuvre maritime permettra de mettre en exergue des difficultés persistantes malgré l'existence d'une réglementation, ce qui sera nécessaire pour l'indication de pistes de solution. Dès lors, des mécanismes de renforcement de l'encadrement du *manning*, nécessaires pour garantir une meilleure protection des droits des gens de mer dont l'emploi est concerné par cette activité doivent être proposés.

**43.** L'originalité de la thèse réside dans le fait qu'elle propose une analyse systématique de mécanismes divers, y compris de la responsabilisation, afin de faire émerger un faisceau de moyens qui, ensemble, permettront de garantir un travail décent des gens de mer recrutés par l'intermédiaire des agences de *manning*. Ces moyens reposent tant sur les acteurs étatiques que sur les acteurs privés. Sur la base de leurs compétences et obligations, les États du pavillon, fournisseurs de main-d'œuvre et du port exercent un contrôle des conditions d'emploi des gens de mer. La mise en place d'une coopération effective entre États à l'égard du *manning* renforcerait le cadre juridique de l'activité. Pour leur part, les acteurs privés, soit les fournisseurs de main-d'œuvre et armateurs devraient être tenus responsables ou coresponsables des agissements entraînant la violation des droits des gens de mer. Les mécanismes de responsabilité de ces acteurs existent. Toutefois, il faudrait les renforcer. Aussi conviendrait-il de dépasser le cadre de la responsabilité pour aboutir à une responsabilisation des acteurs du *manning*. La recherche vise à trouver des réponses avant tout en droit maritime pour améliorer les conditions de travail et de vie des gens de mer recrutés par l'intermédiaire des agences de *manning*.

**44.** La responsabilisation renvoie à une logique d'autoréglementation du marché international du travail maritime. Elle postule une réglementation de ce marché par les acteurs privés concernés eux-mêmes. La responsabilisation des fournisseurs de main-

d'œuvre pourra prendre forme, par exemple, à travers un regroupement de ces derniers au sein d'une même association qui imposerait à ses membres un code de bonne conduite et un ensemble de pratiques saines communes. Un tel procédé permettrait d'aboutir à un système où chaque membre serait le garde-fou de l'autre et, où pour être crédibles, les armateurs ne devront contracter qu'avec les bons élèves, c'est-à-dire les fournisseurs de main-d'œuvre qui respectent les règles mises en place.

45. La crédibilité des armateurs est d'autant plus importante, car elle joue non seulement auprès des compagnies d'assurance au moment de la souscription à des polices d'assurance, mais aussi en matière de classification des navires. Cette crédibilité influence également les rapports que l'armateur entretiendrait avec divers contractants tels que les commissionnaires de transports, les chargeurs, etc. Le système d'autoréglementation aura pour corollaire une exclusion du marché des mauvais élèves, soit les fournisseurs de main-d'œuvre ne respectant pas la réglementation. Ce système serait inspiré de modèles existants au sein de la sphère maritime, dont celui des sociétés de classification de navire qui a contribué à assainir de manière considérable le secteur d'activité de ces dernières.

#### **IV- Le travail décent comme cadre théorique de la recherche**

46. Le cadre théorique de notre recherche est fondé essentiellement sur le concept de « travail décent » en raison de l'intérêt que porte la thèse à la protection des travailleurs dans le cadre de leur emploi. Ce concept « (...) exprime la détermination de réunir tous les éléments d'un développement économique et social harmonieux, dont les règles protectrices du travail constituent une composante essentielle »<sup>86</sup>.

47. La notion de « travail décent » est au cœur des politiques et actions de l'OIT<sup>87</sup>. Selon cette organisation, le concept de travail décent

« (...) regroupe l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de

---

<sup>86</sup> SERVAIS Jean-Michel, « Politique de travail décent et mondialisation : réflexions sur une approche juridique renouvelée », *RIT* 2004, vol. 143, n° 1-2, pp. 203-204.

<sup>87</sup> PINEAU Anne, « Conjuguer Relations Tripartites et Sous-Traitance avec Travail Décent », *Cahiers de Droit* 2013, vol. 54, n° 2-3, p. 463.

s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes »<sup>88</sup>.

C'est dans le rapport présenté par le Directeur général du Bureau international du Travail, lors de la 87<sup>ème</sup> session de la Conférence internationale du Travail tenue à Genève en 1999 qu'apparaît pour la première fois le concept de « travail décent »<sup>89</sup>. Dans sa préface, le rapport précise qu'il s'articule autour de quatre notions ou piliers importants : les principes et droits fondamentaux au travail, l'emploi, la protection sociale et le dialogue social.

**48.** Les principes et droits fondamentaux au travail reposent sur une déclaration adoptée par l'OIT en 1998 et amendée en 2022 qui incite les États membres, ayant ratifié ou non les instruments de l'organisation, à veiller au respect et à la promotion desdits principes et droits<sup>90</sup>. Dix conventions adoptées par l'OIT entre 1930 et 2006 mettent sur pied des régimes détaillés reposant sur ces principes et droits fondamentaux<sup>91</sup>. C'est le point 2 de la déclaration qui énonce ces principes et droits que sont : la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, un milieu de travail sûr et salubre. Il s'agit de « (...)»

---

<sup>88</sup> V. site internet de l'OIT <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm> (consulté le 01/10/2023).

<sup>89</sup> Bureau international du Travail, *Rapport du directeur général : Un travail décent*, Genève, adopté par la Conférence internationale du Travail, 87<sup>ème</sup> session, juin 1999 <https://www.ilo.org/public/french/standards/realm/ilc/ilc87/rep-i.htm> (consulté le 01/10/2023).

<sup>90</sup> Bureau international du Travail, *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, adoptée par la Conférence internationale du Travail, 86<sup>ème</sup> session, Genève, juin 1998, amendée à la 110<sup>e</sup> session (2022) [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms\\_716595.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716595.pdf) (consulté le 01/10/2023).

<sup>91</sup> Il s'agit des conventions suivantes : *Convention n° 29 concernant le travail forcé ou obligatoire*, 28 juin 1930, 39 RTNU 55 (entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> mai 1932) ; *Convention n° 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical*, 9 juillet 1948, 68 RTNU 17 (entrée en vigueur : 4 juillet 1950) ; *Convention n° 98 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective*, 1<sup>er</sup> juillet 1949, 96 RTNU 257 (entrée en vigueur : 18 juillet 1951) ; *Convention n° 100 concernant l'égalité de la rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale*, 29 juin 1951, 165 RTNU 303 (entrée en vigueur : 23 mai 1953) ; *Convention n° 105 concernant l'abolition du travail forcé*, 25 juin 1957, 320 RTNU 291 (entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> janvier 1959) ; *Convention n° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession*, 25 juin 1958, 362 RTNU 31 (entrée en vigueur : 15 juin 1960) ; *Convention n° 138 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi*, 26 juin 1973, 1015 RTNU 297 (entrée en vigueur : 19 juin 1976) ; *Convention n° 155 concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail*, 22 juin 1981, 133 RTNU 279 (entrée en vigueur : 11 août 1983) ; *Convention n° 182 concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination*, 17 juin 1999, 2133 RTNU 161 (entrée en vigueur : 19 novembre 2000) ; *Convention n° 187 concernant le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail*, 15 juin 2006, 2564 RTNU 291 (entrée en vigueur : 20 février 2009).

principes essentiels d'ordre public qui donnent aux travailleurs eux-mêmes la possibilité de revendiquer librement et avec des chances égales leur juste participation aux richesses qu'ils ont contribué à créer, ainsi que de réaliser pleinement leur potentiel humain »<sup>92</sup>. La doctrine relève, par ailleurs, que les droits auxquels la déclaration de 1998 fait référence dépassent le simple cadre des droits des travailleurs et constituent plutôt des droits de l'homme qui doivent faire l'objet de protection dans le cadre de l'emploi<sup>93</sup>.

49. L'action de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) permet de veiller au respect des droits et principes fondamentaux au travail, afin d'assurer le travail décent des gens de mer<sup>94</sup>. Alexandre Charbonneau précise que ces droits et principes fondamentaux constituent des motifs de lutte syndicale pour la Fédération. Ils comprennent :

« (...) âge minimum au travail, interdiction des traitements distincts fondés sur la nationalité ou le sexe, lutte contre les pratiques de *blacklisting* des marins impliqués dans un conflit social, contre les rétentions de passeport ou de chèques en blanc, dénonciation du placement de gens de mer impliquant le versement par eux d'une somme d'argent »<sup>95</sup>.

50. Pour sa part, l'« emploi » désigne une place devant être tenue par un individu, correspondant au poste de travail de celui-ci<sup>96</sup>. Une telle définition renvoie à l'idée selon laquelle l'emploi serait source d'une plus grande stabilité que le simple travail, et ce, par sa rémunération autant que son existence<sup>97</sup>. Toute politique de lutte contre le chômage passe par la promotion de l'emploi. La promotion du travail décent nécessite la création de meilleurs emplois pour le plus grand nombre de travailleurs<sup>98</sup>. D'après le préambule de la Convention n° 168 sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, adoptée en 1988, l'emploi revêt un caractère important en ce qu'il crée des ressources pour la communauté, apporte des revenus aux travailleurs à qui il confère un rôle et procure un

---

<sup>92</sup> SERVAIS Jean-Michel, « Politique de travail décent et mondialisation : réflexions sur une approche juridique renouvelée », *op. cit.*, p. 211.

<sup>93</sup> DERANTY Jean-Philippe et MAC MILLAN Craig, « Qu'est-ce qu'un "travail décent" ? Proposition pour élargir la campagne de l'OIT pour le travail décent à partir de la psychodynamique » *Travailler* 2013, vol. 2, n° 30, p. 152.

<sup>94</sup> CHARBONNEAU Alexandre, *Marché international du travail maritime un cadre juridique en formation*, coll. Berthold Goldman, Aix-en-Provence, 2009, p. 577.

<sup>95</sup> *Ibid.*

<sup>96</sup> PETIT Franck et BAUGARD Dirk, *Droit de l'emploi*, Paris, Gualino lextenso éditions, 2010, p. 18.

<sup>97</sup> *Ibid.*

<sup>98</sup> REICH Robert B., « Le défi du travail décent », *RIT* 2002, vol. 141, n° 1-2, p. 127.



sentiment de satisfaction personnelle<sup>99</sup>. Il ne fait l'objet de doute, de ce fait, que l'emploi concourt à l'épanouissement du travailleur.

Toutefois, l'activité des agences de *manning* est de nature à compromettre la garantie d'un emploi stable pour les gens de mer. En effet, les contrats proposés par les agences de *manning* aux travailleurs sont, pour la plupart, des contrats à durée déterminée successifs, parfois abusifs<sup>100</sup>, ne conférant aucune réelle stabilité à ces derniers. Le caractère pérenne de l'emploi (contrairement au simple travail) permettrait de garantir au travailleur un lien plus stable avec l'employeur. Ce lien fait souvent défaut pour un travail accompli dans le cadre des relations tripartites.

**51.** S'agissant de la protection sociale, encore dénommée couverture sociale ou sécurité sociale, elle constitue un pan important des politiques de l'OIT et est relative à un ensemble de droits devant être garantis aux travailleurs. Dans la Déclaration de Philadelphie adoptée le 10 mai 1944,

« la Conférence [internationale du Travail] reconnaît l'obligation solennelle pour l'Organisation internationale du Travail de seconder la mise en œuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser : (...) (f) l'extension des mesures de sécurité sociale en vue d'assurer un revenu de base à tous ceux qui ont besoin d'une telle protection ainsi que des soins médicaux complets »<sup>101</sup>.

**52.** La protection sociale vise à assurer une certaine quiétude au travailleur et lui permet de surmonter les difficultés quotidiennes et certains imprévus pouvant survenir dans le cadre de son emploi et dans le cours normal de sa vie. Selon le Professeur Alain Supiot, « la référence au travail décent conduit à ancrer la sécurité sociale dans les principes de dignité et de solidarité et à exclure ainsi tout retour à une gestion purement individuelle du risque ou à une approche purement caritative de la misère »<sup>102</sup>. Hormis la protection qu'elle accorde aux travailleurs, la sécurité sociale est considérée comme un droit fondamental de la

---

<sup>99</sup> Convention n° 168 concernant la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 21 juin 1988, 1654 RTNU 67 (entrée en vigueur : 17 octobre 1991).

<sup>100</sup> BONNECHERE Michèle, « Travail décent et modernisation du droit du travail », *Travail et Emploi* 2008, n° 113, p. 96.

<sup>101</sup> V. la Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation Internationale du Travail (Déclaration de Philadelphie), adoptée le 10 mai 1944, art. III.

<sup>102</sup> SUPIOT Alain, « La place de la sécurité sociale dans le système des normes internationales du travail », dans Bureau international du Travail, Supiot Alain (coord.), *Protection sociale et travail décent – Nouvelles perspectives pour les normes internationales du travail*, SSL 2006, n° 1272, p. 9.

personne<sup>103</sup>. À ce titre, elle doit être garantie par l'État à ses citoyens. Les États doivent se doter à cet effet « (...) d'un droit du travail et de la sécurité sociale propre à garantir la sécurité physique et économique des salariés et de leurs familles, c'est-à-dire à poser les états juridiques indispensables au fonctionnement des marchés du travail sur le temps long de la succession des générations »<sup>104</sup>. La Convention n° 102 concernant la sécurité sociale<sup>105</sup> adoptée par l'OIT en 1952 définit un ensemble de prestations devant faire l'objet de garantie par les États. Il s'agit des « soins médicaux »<sup>106</sup>, des « indemnités de maladie »<sup>107</sup>, des « prestations de chômage »<sup>108</sup>, des « prestations de vieillesse »<sup>109</sup>, des « prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles »<sup>110</sup>, des « prestations aux familles »<sup>111</sup>, des « prestations de maternité »<sup>112</sup>, des « prestations d'invalidité »<sup>113</sup> et des « prestations de survivants »<sup>114</sup>.

**53.** Pour les gens de mer, la règle 4.5 de la MLC prévoit que les États doivent veiller à ce qu'ils bénéficient tous d'un système de sécurité sociale qui leur accorde une protection complète conformément aux dispositions de la convention. La norme A4.5 de la MLC reprend la liste des prestations prévues par la Convention n° 102 en précisant que

« les branches à prendre en considération pour atteindre progressivement la protection complète de sécurité sociale prévue à la règle 4.5 sont les soins médicaux, les indemnités de maladie, les prestations de chômage, les prestations de vieillesse, les prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les prestations familiales, les prestations de maternité, les prestations d'invalidité et les prestations de survivants, qui complètent la protection prévue par

---

<sup>103</sup> V. la Déclaration universelle des droits de l'homme, adoptée le 10 décembre 1948, art. 22 : « Toute personne, en tant que membre de la société, a droit à la sécurité sociale ; elle est fondée à obtenir la satisfaction des droits économiques, sociaux et culturels indispensables à sa dignité et au libre développement de sa personnalité, grâce à l'effort national et à la coopération internationale, compte tenu de l'organisation et des ressources de chaque pays ».

<sup>104</sup> SUPLOT Alain, *L'esprit de Philadelphie – La justice sociale face au Marché total*, Paris, Éditions du Seuil, 2010, p. 68.

<sup>105</sup> *Convention n° 102 concernant la norme minimum de la sécurité sociale*, 28 juin 1952, 210 RTNU 131 (entrée en vigueur : 27 avril 1955).

<sup>106</sup> *Ibid.*, partie II.

<sup>107</sup> *Ibid.*, partie III.

<sup>108</sup> *Ibid.*, partie IV.

<sup>109</sup> *Ibid.*, partie V.

<sup>110</sup> *Ibid.*, partie VI.

<sup>111</sup> *Ibid.*, partie VII.

<sup>112</sup> *Ibid.*, partie VIII.

<sup>113</sup> *Ibid.*, partie IX.

<sup>114</sup> *Ibid.*, partie X.

les règles 4.1, concernant les soins médicaux, et 4.2, concernant la responsabilité des armateurs, ainsi que par d'autres titres de la présente convention »<sup>115</sup>.

**54.** Toutefois, l'ensemble des branches sus-indiquées comme composantes de la protection sociale ne sont pas forcément garanties par les systèmes de sécurité sociale des États fournisseurs de main-d'œuvre caractérisés par des standards sociaux infimes, accordant une protection faible aux travailleurs. Alexandre Charbonneau écrit à juste titre que « le constat a été dressé de l'existence de situations où des gens de mer employés à bord d'un navire battant pavillon étranger sont exclus du régime de protection sociale de l'État du pavillon sans que leur État de résidence ne leur accorde une protection répondant aux exigences de la Convention [du travail maritime] »<sup>116</sup>. Les seconds registres et les mécanismes de coordination des régimes de sécurité sociale de l'Union européenne, pour leur part, renvoient les marins non-ressortissants de l'Union européenne à la protection sociale du pays de résidence qui n'est rien d'autre que l'État fournisseur de main-d'œuvre. La discrimination instituée entre marins ressortissants de l'Union et marins non-ressortissants de l'Union met ainsi à mal la garantie d'une protection sociale complète pour ces derniers, qui sont pourtant ceux recrutés, pour la plupart, par l'intermédiaire des agences.

**55.** Pour ce qui est du dialogue social, il constitue une forme de manifestation de la représentation tripartite au sein de l'OIT. Le dialogue social est présenté comme incluant « (...) tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun »<sup>117</sup>. Le dialogue social sert donc de forum d'échange entre les différents acteurs qui interviennent sur le marché du travail. Il constitue un canal devant permettre aux travailleurs de s'exprimer sur leurs droits et attentes dans le cadre de leur travail. L'ancien Directeur de l'Institut des Nations Unies pour le développement social, Dharam Ghai, affirmait à cet effet que grâce au dialogue social, les travailleurs « (...) peuvent exercer leur droit de faire valoir leur point de vue, de défendre leurs intérêts et de négocier avec les

---

<sup>115</sup> *Convention du travail maritime*, norme A4.5§1.

<sup>116</sup> CHARBONNEAU Alexandre, *Marché international du travail maritime un cadre juridique en formation*, *op. cit.*, p. 338.

<sup>117</sup> V. le site de l'OIT, <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--fr/index.htm> (consulté le 01/10/2023).

employeurs et les autorités sur les questions relatives au travail »<sup>118</sup>. En ce qui concerne le travail maritime, le dialogue social est l'œuvre de syndicats, principalement de l'ITF qui négocie avec les armateurs et les gouvernements des accords visant à défendre les droits des gens de mer. En témoignent l'accord sur le *green ticket* et la mise en place du *blue ticket*. Toutefois, par peur de représailles et afin d'éviter de se retrouver en marge du marché de l'emploi, les gens de mer exercent souvent avec une grande prudence leurs droits syndicaux et le recours contre les agences ou les armateurs<sup>119</sup>.

56. Par ailleurs, estimant nécessaire de renforcer les composantes du concept de travail décent, l'OIT a finalement retenu la formation professionnelle comme étant également un élément important de ce concept, et ce, parce que celle-ci est « (...) le moyen le plus sûr d'en obtenir un [travail décent] »<sup>120</sup>. En effet, la formation professionnelle est inscrite dans les politiques de l'OIT comme le démontre la Déclaration du cinquantenaire de l'OIT pour l'avenir au travail, selon laquelle elle doit consacrer ses efforts à

« (...) promouvoir l'acquisition de compétences, d'aptitudes et de qualifications en faveur de tous les travailleurs tout au long de la vie active, en tant que responsabilité partagée entre les gouvernements et les partenaires sociaux pour : - remédier aux déficits de compétences, d'aptitudes et de qualifications existants ou attendus; - accorder une attention particulière à l'adaptation des systèmes d'éducation et de formation aux besoins du marché du travail, en tenant compte de l'évolution du travail; - renforcer la capacité des travailleurs de tirer parti des possibilités de travail décent »<sup>121</sup>.

Ce faisant, la formation professionnelle est considérée comme « (...) un élément crucial qui garantit aux individus l'accès à l'emploi et leur permet ainsi d'exercer leur droit au travail »<sup>122</sup>. Elle contribue à l'amélioration des qualifications des travailleurs et permet de

---

<sup>118</sup> GHAI Dharam, « Travail décent : concept et indicateurs », *Revue internationale du travail* 2003, vol. 142, n°2, pp. 121-122.

<sup>119</sup> CHARBONNEAU Alexandre, *Marché international du travail maritime un cadre juridique en formation*, *op. cit.*, p. 315.

<sup>120</sup> DERANTY Jean-Philippe et MAC MILLAN Craig, « Qu'est-ce qu'un "travail décent"? Proposition pour élargir la campagne de l'OIT pour le travail décent à partir de la psychodynamique » *op. cit.*, p. 154.

<sup>121</sup> Bureau international du Travail, *Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail*, 108<sup>ème</sup> session, Genève, 2019, pp. 3-4.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711695.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711695.pdf) (consulté le 01/10/2023).

<sup>122</sup> DERANTY Jean-Philippe et MAC MILLAN Craig, « Qu'est-ce qu'un "travail décent"? Proposition pour élargir la campagne de l'OIT pour le travail décent à partir de la psychodynamique » *op. cit.*, p. 154.

maintenir à un niveau élevé la croissance de la productivité<sup>123</sup>. Pour les gens de mer, la formation professionnelle est inhérente à la garantie de la sécurité des activités à bord et se traduit par les exigences relatives à la délivrance des brevets prévues par la Convention STCW ainsi que le maintien à jour desdits brevets.

**57.** Le travail décent est un objectif poursuivi par l'OIT dont les politiques s'arriment autour de ce concept. Il concerne toutes les catégories de travailleurs. Les gens de mer ne doivent pas être privés de l'accès à un travail décent. Le droit des gens de mer à un travail décent occupe une place saillante dans la MLC, car c'est son article I qui dispose que « tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à donner plein effet à ses dispositions conformément aux prescriptions de l'article VI afin de garantir le droit de tous les gens de mer à un emploi décent ».

**58.** Le droit d'un travailleur maritime à un travail décent s'analyserait donc comme une garantie pour celui-ci de pouvoir bénéficier de droits fondamentaux dans le cadre de son travail, qui doit constituer pour lui un emploi devant assurer des revenus acceptables, pour lequel une protection sociale lui est garantie, et dans le cadre duquel il peut faire prévaloir ses droits et défendre ses intérêts. Ingrida Macernyte Panomarioviene affirme dans cette perspective que dans le cadre d'un travail décent, le travailleur dispose du « (...) *right to productive and freely chosen employment, which protects employee's rights, generates appropriate income, provides sufficient social protection and emphasises equal opportunities* »<sup>124</sup>. Ainsi, comme tout travailleur, les gens de mer doivent bénéficier d'un travail décent tel que conceptualisé à travers les différentes composantes sus-indiquées, et ce, indépendamment du mode de recrutement. Le recours aux relations tripartites de travail ou à la sous-traitance ne saurait justifier une mise en péril de la garantie d'un travail décent pour les gens de mer. C'est la raison pour laquelle des mécanismes de renforcement de l'encadrement du *manning* doivent être proposés.

---

<sup>123</sup> EGGER Philippe, « Travail décent et compétitivité : les répercussions de l'adhésion à l'Union européenne sur la main-d'œuvre », *RIT* 2003, vol. 142, n° 1, p. 15.

<sup>124</sup> MACERNYTE PANOMARIOVIENE Ingrida, « Decent work and its purpose », *Intellectual Economics* 2012, vol. 6, n° 3, p. 385.

**59.** Une analyse du concept de travail décent à l'aune des relations tripartites de travail et de la sous-traitance effectuée par Anne Pineau retient particulièrement l'attention. Dans son étude, l'auteure rappelle que le recours par les employeurs à des sous-traitants ou à des agences afin de recruter la main-d'œuvre relève souvent de la volonté de ceux-ci de bénéficier d'une flexibilité et d'échapper à leurs obligations d'employeur, mettant ainsi à mal la garantie d'un travail décent pour les employés<sup>125</sup>. Elle affirme à cet effet que

« les relations tripartites et la sous-traitance compromettent l'atteinte de l'objectif du travail décent, car : elles riment trop souvent avec précarisation de l'emploi, évitement syndical et désyndicalisation, elles favorisent les disparités de traitement et elles engendrent des difficultés importantes sur le plan de l'application des lois du travail, (...) des normes minimales de travail ou des règles de santé et sécurité »<sup>126</sup>.

Les disparités de traitement pouvant être observées dans le cadre de l'emploi des marins étrangers recrutés par l'intermédiaire de fournisseurs de main-d'œuvre à bord des navires immatriculés au second registre témoignent parfaitement de cette situation. Celles-ci existent indépendamment des difficultés pratiques que pose l'activité des fournisseurs de main-d'œuvre maritime. Ainsi, le recours par les armateurs à des agences de *manning* dans le cadre de l'emploi du personnel navigant à bord des navires rend complexe la garantie d'un travail décent pour ces travailleurs. Les spécificités du travail maritime, notamment l'éloignement du navire de la terre et l'exposition permanente des travailleurs maritimes au risque ou péril de mer, complexifient également la réalisation du travail décent dont l'objectif ultime est d'assurer une dignité au travail et de concourir au bien-être du travailleur.

**60.** Des liens intrinsèques existent entre le travail décent et la dignité au travail. Selon la doctrine, c'est le premier (le travail décent) qui participe à la réalisation du second (de la dignité au travail). Anne Pineau affirme à cet effet que la dignité au travail « (...) suppose l'accès à un travail décent assurant un salaire équitable, le droit de négocier ses conditions de travail, de n'être pas discriminé, la possibilité de concilier travail et famille, de bénéficier d'une protection sociale et de travailler en toute sécurité », avant d'ajouter que « c'est aussi le droit de bénéficier pleinement de l'ensemble des lois du travail »<sup>127</sup>.

---

<sup>125</sup> PINEAU Anne, « Conjuguer Relations Tripartites et Sous-Traitance avec Travail Décent », *op. cit.*, p.461.

<sup>126</sup> *Ibid.*, p. 465.

<sup>127</sup> *Ibid.*, p. 487.

**61.** Une telle conception du travail décent se rapproche de celle qui se focalise sur le bien-être du travailleur. En effet, le bien-être des travailleurs constitue l'objectif ultime de la mise en place de mécanismes visant à garantir le respect des droits de ces derniers et à leur accorder la protection requise. Sous cet angle, le concept de travail décent servirait, selon Dharam Ghai, à fournir des « paramètres opérationnels » devant permettre d'atteindre l'objectif de bien-être<sup>128</sup>. Sur cette base, Ingrida Macernyte Panomarioviene propose une approche qui s'articule autour d'indicateurs devant permettre de garantir au travailleur le bien-être et la dignité au travail<sup>129</sup>. Ces indicateurs<sup>130</sup> relèvent des conditions de travail pouvant être définies comme les « (...) conditions concrètes dans lesquelles s'effectue un travail donné (durée, dangerosité, pénibilité, etc.), mais aussi toute une série d'éléments qui débordent le lieu de travail à strictement parler (salaire, statut, sécurité sociale, etc.) »<sup>131</sup>. C'est la capacité de ces conditions à assurer le bien-être du travailleur et à garantir sa dignité qui permettrait d'apprécier le caractère décent du travail. Ingrida Macernyte Panomarioviene parle de conditions qui « (...) *guarantee a normal level of well-being and do not derogate his dignity* »<sup>132</sup>.

**62.** Circonscrire la recherche d'une meilleure protection des gens de mer recrutés par l'intermédiaire des agences de *manning* autour du concept de travail décent permet ainsi non seulement d'inscrire la réflexion dans les différents piliers et fondements qui composent le concept, mais également de traiter de la protection comme devant concourir au bien-être des gens de mer.

**63.** Cette thèse recourt à des méthodes d'analyse classiques. Une analyse doctrinale classique<sup>133</sup> basée sur la méthode interprétative permettra d'élucider le sens et la portée de

---

<sup>128</sup> GHAI Dharam, « Travail décent : concept et indicateurs », *op. cit.*, pp. 121-157.

<sup>129</sup> MACERNYTE PANOMARIOVIENE Ingrida, « Decent work and its purpose », *op. cit.*, pp. 377-392.

<sup>130</sup> Sur la question des indicateurs dans le cadre du travail décent, v. BESCOND David, CHATAIGNIER Anne et MEHRAN Farhad, « Seven indicators to measure decent work : An international comparison » *International Labour Review* 2003, vol. 142, n° 2, pp. 179-211.

<sup>131</sup> LETERME Cédric, « L'Organisation internationale du Travail (OIT) », *Courrier hebdomadaire du CRISP* 2016, vol. 12, n° 2297, p. 20

<sup>132</sup> MACERNYTE PANOMARIOVIENE Ingrida, « Decent work and its purpose », *op. cit.*, p. 383.

<sup>133</sup> À propos de l'analyse doctrinale ou recherche doctrinale, v. BARTENSTEIN Kristin et LANDHEER-CIESLAK Christelle, « Pour la recherche en droit : quel(s) cadre(s) théorique(s)? », dans Bernatchez Stéphane et Lalonde Louise, dir., *Approches et fondements du droit – Épistémologie et méthodologie juridiques*, Cowansville, Yvon Blais, 2019, pp. 1-35.

l'ensemble des textes internationaux et des outils développés par les acteurs privés qui régissent l'activité des fournisseurs de main-d'œuvre maritime ainsi que la traduction de ces textes en droit interne. À ce propos, c'est le droit international qui constitue le champ d'étude de cette thèse. Toutefois, l'analyse portera également sur le droit français, afin de permettre d'apprécier la réception du droit international en droit interne. L'étude droit français permettra d'évaluer les forces et les faiblesses de ce droit et contribuera éventuellement à son renforcement. Par ailleurs, le fait que la France soit un État membre de l'Union européenne nécessite d'inscrire également notre étude dans le droit de l'Union. En effet, le droit de l'Union européenne influence le droit français. Aussi, l'encadrement de l'activité de *manning* demeure une préoccupation non négligeable au sein de l'Union européenne, car l'absence d'harmonisation des législations nationales favorise le dumping social au sein des États membres. Pour ces différentes raisons, le champ d'étude dans cette thèse s'étend au droit de l'Union européenne.

**64.** Différents instruments juridiques seront à l'étude dans cette thèse. Les conventions internationales dont les dispositions offrent directement ou indirectement un cadre juridique à l'activité de fourniture de main-d'œuvre maritime seront passées au peigne fin. Le principal outil à cet effet est la Convention du travail maritime de 2006. La Convention n° 188 sur le travail dans la pêche<sup>134</sup> ne fera pas l'objet d'étude, car le champ de la thèse est la marine marchande. Toutefois, d'autres conventions internationales seront également pertinentes. S'agissant des instruments adoptés par des acteurs privés pour régir la fourniture de main-d'œuvre maritime, une étude des contrats-types élaborés par le Conseil maritime international et de la Baltique est importante. Pour ce qui est de la mise en œuvre des instruments internationaux en droit interne, nous recourons aux dispositions du Code des transports français, à celles de lois et décrets adoptés par le législateur français aux fins de réglementation du transport maritime et du travail maritime ainsi qu'aux dispositions de l'Union européenne (règlements et directives en l'occurrence) dont la portée influence considérablement le cadre français.

---

<sup>134</sup> Convention n° 188 concernant le travail dans le secteur de la pêche, 14 juin 2007, 3209 RTNU 1 (entrée en vigueur : 16 novembre 2017).



65. Des données tirées de différents rapports, notamment des rapports gouvernementaux, des rapports de syndicats ou encore des rapports émis par des mémorandums d'accord (*memorandums of understanding*) relatifs à la protection des gens de mer et au contrôle des conditions sociales à bord des navires permettront d'appuyer l'analyse. L'objectif est de réfléchir sur le droit à partir de l'effectivité de la protection des gens appréciée au travers des données contenues dans ces rapports.

66. Il sera question de traiter, dans la première partie de cette thèse, du cadre juridique du *manning* comme étant un cadre juridique perfectible. Une telle étude ambitionne de proposer une analyse de l'ensemble des règles qui constituent le cadre juridique du *manning*, de mettre en relief les difficultés et questionnements qui demeurent et de proposer des pistes de solution à cet effet. Dans la deuxième partie de cette thèse, nous proposerons des approches pour parvenir à une protection effective des gens de mer recrutés par l'intermédiaire des agences de *manning*. Le perfectionnement de cette protection sera le point focal. Cette partie de la thèse mettra en lumière des mécanismes de protection axés sur les acteurs étatiques ainsi que de mécanismes axés sur des acteurs privés nécessaires pour le renforcement de l'encadrement du *manning*.

## **Première partie : Le cadre juridique perfectible de l'activité de *manning***

67. Il ne fait l'objet d'aucun doute que l'activité des agences de fourniture de main-d'œuvre maritime participe de manière considérable à l'emploi des gens de mer à bord des navires et contribue à pallier la pénurie de main-d'œuvre constatée au sein de l'industrie maritime dans les années 1960<sup>135</sup>.

68. Très tôt, la mise en place d'un cadre juridique aux fins de réglementation de l'activité des agences de fourniture de main-d'œuvre maritime est apparue importante. Caractérisé par la pluralité des règles qui le compose, ce cadre juridique connaît également une évolution. Ainsi, différents textes ont été adoptés successivement pour régir l'activité de ces agences. Si le cadre juridique de l'activité de *manning* a produit des conséquences avérées, il présente tout de même des faiblesses. L'amélioration des conditions de travail et de vie des gens de mer à bord des navires caractérise les avancées en matière de protection des droits des gens de mer et de garantie du travail décent depuis l'entrée en vigueur de la MLC<sup>136</sup>. Les faiblesses, quant à elles, sont relatives à des interrogations et à des difficultés qui subsistent en dépit du cadre juridique existant. Il s'agit, par exemple, de la question de la détermination de l'employeur véritable dans le cadre de la relation tripartite de travail maritime ou encore des conflits de lois et de juridictions liées à caractère international du *manning*.

69. L'étude du cadre juridique de l'activité de fourniture de main-d'œuvre maritime est l'objet de cette première partie de la thèse. Elle proposera une analyse de l'ensemble des règles qui compose le cadre juridique du *manning* et constitue un préalable pour atteindre l'objectif original de cette thèse, soit la proposition de nouveaux mécanismes de protection des droits des gens de mer. Ainsi, le travail d'analyse consistera à présenter le cadre juridique pluriel de l'activité de fourniture de main-d'œuvre maritime (Titre I) avant de mettre en relief

---

<sup>135</sup> LEFRANÇOIS Amandine, *L'usage de la certification, nouvelle approche de la sécurité dans les transports maritimes*, *op. cit.*, p. 58.

<sup>136</sup> AGBAVON Kokougan Désiré, « L'OIT et son œuvre d'amélioration des conditions de travail des gens de mer », *Neptunus e-revue* 2020, CDMO, vol. 26, pp. 1-11.

les faiblesses qui mettent à mal la protection des gens de mer recrutés par l'intermédiaire des agences de *manning* et la garantie du travail décent (Titre II).

## **Titre I : Le caractère pluriel du cadre juridique du *manning***

70. Le caractère pluriel du cadre juridique de l'activité de fourniture de main-d'œuvre maritime s'entend de la diversité des règles qui concourent à l'encadrement de cette activité. Cette diversité est facteur de la nécessité, tant pour les acteurs publics que pour les acteurs privés, d'adopter la réglementation nécessaire pour encadrer l'activité. Les acteurs publics sont les États regroupés au sein d'organisations internationales à vocation maritime. Ils adoptent, en effet, sous l'égide de ces dernières, des textes internationaux à finalité maritime. Ces textes portent, plus ou moins, directement sur le travail maritime et la protection des gens de mer.

71. S'agissant des acteurs privés, ils se dédoublent en deux sous-catégories. La première est relative aux acteurs privés internationaux. L'appellation « acteurs privés internationaux » désigne dans le cadre de la présente étude des associations internationales qui adoptent des règles et mènent des actions qui influencent de manière considérable l'activité de *manning*. Il en est ainsi du Conseil maritime international et de la Baltique (BIMCO), qui constitue la plus importante association regroupant les armateurs à l'échelle internationale<sup>137</sup>, et de la Fédération des ouvriers du transport (ITF), principale représentation syndicale des travailleurs du secteur<sup>138</sup>. Si l'influence du BIMCO se dessine à travers les contrats-types adoptés en matière de fourniture de main-d'œuvre et de gestion des équipages, celle de l'ITF se manifeste dans les importantes actions qu'elle entreprend pour la protection des travailleurs maritimes et la garantie du travail décent.

72. La deuxième sous-catégorie d'acteurs privés est celle des acteurs concernés par la relation de fourniture de main-d'œuvre. Il s'agit ici de l'armateur, du fournisseur de main-d'œuvre et du marin. En effet, les différents rapports entre ces différents acteurs sont régis par des contrats qui déterminent non seulement la nature de la prestation fournie, mais aussi l'engagement du marin.

---

<sup>137</sup> V. le site du BIMCO, <https://www.bimco.org/about-us-and-our-members> (consulté le 30/09/2023).

<sup>138</sup> V. le site de l'ITF, <https://www.itfglobal.org/fr/about-us/who-we-are> (consulté le 30/09/2023).

**73.** Cet ensemble de règles tant étatiques que privées qui caractérisent la pluralité du cadre juridique de l'activité de fourniture de main-d'œuvre maritime fera l'objet d'étude dans ce titre. Pour ce faire, nous étudierons dans un premier chapitre des textes internationaux adoptés par les États sous l'égide des organisations internationales ainsi que la mise en œuvre en droit français (Chapitre 1) et dans un second chapitre, nous étudierons les règles et actions d'acteurs privés qui concourent à l'encadrement de l'activité du *manning* (Chapitre 2).

## **Chapitre 1 : L'encadrement de l'activité de *manning* par des règles internationales d'origine étatique**

74. L'encadrement de l'activité des agences de fourniture de main-d'œuvre maritime revêt un fort caractère étatique. C'est-à-dire que les États jouent un rôle de premier plan dans la mise en place du cadre juridique de l'activité de *manning*. En effet, ce sont les États qui, sous l'égide des organisations internationales compétentes, adoptent des instruments juridiques dont le but est de régir spécifiquement la fourniture de main-d'œuvre maritime ou dont la portée influence cette activité. Aussi sont-ils responsables de la mise en œuvre, à l'échelle nationale, de ces instruments juridiques internationaux.

75. C'est un ensemble d'instruments internationaux qui forme le cadre juridique du *manning*. Ces instruments se composent non seulement de règles qui visent à garantir la protection des travailleurs concernés par le *manning*, mais aussi de règles dont l'objectif premier n'est pas la réglementation du *manning*. Ces dernières sont des règles qui, en principe, visent à assurer la sécurité des activités maritimes. Elles influencent, toutefois, le cadre du *manning* par un effet indirect et concourent de ce fait à la réglementation de l'activité. Ainsi, si la garantie du travail décent des gens de mer recrutés par l'intermédiaire des agences de *manning* doit être recherchée dans le corps des règles destinées à assurer la protection des travailleurs, les règles de sécurité maritime ne peuvent rester en marge. De ce fait, l'analyse portera sur cet ensemble de règles, relatives d'une part à la protection des gens de mer et d'autre part à la sécurité maritime, qui forment le cadre juridique international du *manning* (Section 1). La mise en œuvre de ce cadre juridique, à l'échelle nationale, relève de chaque système juridique et révèle parfois des particularités que l'étude droit français permettra de mettre en relief (Section 2).

### ***Section 1 : Le cadre juridique international du manning***

76. L'étude portera sur un ensemble de conventions internationales qui entretiennent des liens plus ou moins étroits avec l'encadrement de l'activité de fourniture de main-d'œuvre maritime. Une telle étude s'inscrit dans une logique d'analyse de la réglementation internationale de manière restitutive.

77. La Convention n° 181 de l'OIT sur les agences privées d'emploi ne sera pas abordée dans le cadre de cette étude, car son article 2 exclut expressément de son champ d'application la question du recrutement et du placement des gens de mer<sup>139</sup>. Au moment de l'adoption de la Convention n° 181, la question du recrutement et du placement des gens de mer faisait déjà l'objet d'une réglementation spécifique à travers des instruments dont nous traitons dans les paragraphes qui suivent.

78. Une étude des règles de protection des gens de mer et des règles visant à garantir la sécurité maritime permettra la mise en relief respective de l'encadrement spécifique du *manning* (Paragraphe 1) et de l'encadrement indirect du *manning* (Paragraphe 2).

### **Paragraphe 1 : La protection des gens de mer : les règles encadrant de manière spécifique l'activité de *manning***

79. La construction d'une réglementation internationale spécifique à l'activité de *manning* est essentiellement l'œuvre de l'OIT. Cette construction s'est faite de manière progressive à travers l'adoption, dès la création de l'OIT, d'un instrument spécifique, soit la Convention n° 9 concernant le placement des marins<sup>140</sup>, destiné à encadrer l'activité. Celui-ci a été suivi par d'autres instruments qui visent à accorder une meilleure protection aux gens de mer à travers l'encadrement apporté à l'activité de *manning* (A). Une consolidation de la protection amorcée à travers les premiers instruments a été opérée par l'OIT en 2006 avec l'adoption de la Convention du travail maritime (B).

#### **A- Des tentatives de protection des gens de mer à travers des premiers instruments**

80. L'importance accordée par l'OIT à la protection des gens de mer se révèle à travers le fait que les premières règles adoptées sur la question remontent aux premières années qui ont suivi sa création.

81. Matérialisée autrefois par le paiement d'une contrepartie pour les prestations que pouvaient offrir les placeurs aux marins en quête d'un emploi ou d'un embarquement,

---

<sup>139</sup> *Convention n° 181 concernant les agences d'emploi privées*, 19 juin 1997, 2115 RTNU 249 (entrée en vigueur : 10 mai 2000), art. 2§2.

<sup>140</sup> *Convention n° 9 concernant le placement des marins*, 15 juillet 1920, 38 RTNU 129 (entrée en vigueur : 11 novembre 1921).

l'activité de *manning* était connue comme étant celle des « marchands d'hommes »<sup>141</sup>. Au-delà de la contrepartie que percevaient les placeurs de la part des marins, certains marins étaient embarqués par force ou même par surprise<sup>142</sup>. C'est en réponse à ces constatations qu'à la deuxième session de la Conférence internationale du Travail tenue à Gênes, la Convention n° 9 concernant le placement de marins a été adoptée le 10 juillet 1920 (1). Celle-ci marque le début de l'encadrement de l'activité de *manning*, lequel sera renforcé au fil des années à travers l'adoption de textes plus adaptés (2).

### **1- La Convention n° 9 concernant le placement des marins : les prémisses de l'encadrement de l'activité de *manning***

**82.** Entrée en vigueur le 23 novembre 1921, la Convention n° 9 concernant le placement des marins a été abrogée en 2021 par la Conférence internationale du Travail<sup>143</sup>. Toutefois, évoquer cette convention dans le cadre de cette thèse est pertinent à bien des égards. D'une part, une lecture de la convention permet de comprendre le contexte historique de la réglementation contemporaine. D'autre part, puisqu'elle constitue la genèse de cette réglementation, son étude permettra non seulement d'apprécier la protection qu'elle accordait aux travailleurs concernés à l'époque, mais surtout de mettre en exergue l'évolution du cadre juridique international sur la question.

**83.** D'entrée, la Convention n° 9 concernant le placement des marins exclut de son champ d'application le personnel officier des navires. En effet, l'article 1<sup>er</sup> de la convention définit les marins comme « toutes personnes employées comme membres de l'équipage à bord des navires effectuant une navigation maritime, à l'exclusion des officiers »<sup>144</sup>. En excluant les officiers de son champ d'application, la convention limite la définition de marins au seul personnel d'exécution, c'est-à-dire les matelots. Ceci n'étonne guère, car les matelots, en tant que travailleurs dont avaient besoin les capitaines pour mener à bien leurs expéditions du temps de la marine à voile, étaient ceux qui devaient être protégés. Le capitaine, lorsqu'il ne pouvait recruter directement ses matelots, avait recours à des « placeurs » constitués autrefois

---

<sup>141</sup> V. *supra*, para. 7.

<sup>142</sup> CHAUMETTE Patrick, *Le contrat d'engagement maritime*, op. cit., p. 120.

<sup>143</sup> La Convention n° 9 concernant le placement des marins a été abrogée le 12 juin 2021 par décision de la Conférence internationale du Travail lors de sa 109<sup>e</sup> session. V. annexe IV de la thèse.

<sup>144</sup> *Convention n° 9 concernant le placement des marins*, art. 1<sup>er</sup>.



par des aubergistes<sup>145</sup>. Cette conception de la fourniture de main-d'œuvre maritime limitant l'activité des « placeurs » au seul personnel d'exécution est toutefois dépassée de nos jours.

**84.** Le principal objectif poursuivi par l'OIT lors de l'adoption de la Convention n°9 concernant le placement des marins était la répression du placement payant ou à titre onéreux, c'est-à-dire le placement qui donnait lieu à la perception par le « placeur » d'une redevance auprès du marin pour l'embarquement que son entreprise a rendu possible. L'article 2 de cette convention dispose en effet que

« le placement des marins ne peut faire l'objet d'un commerce exercé dans un but lucratif par aucune personne, société ou établissement. Aucune opération de placement ne peut donner lieu de la part des marins d'aucun navire au paiement d'une rémunération quelconque, directe ou indirecte, à une personne, société ou établissement »<sup>146</sup>.

En vue d'assurer le respect de cette interdiction, obligation est faite aux États d'insérer dans les législations nationales des sanctions pénales pour tout cas de violation<sup>147</sup>.

**85.** Par ailleurs, la Convention n° 9 concernant le placement des marins prévoit la mise en place de mécanismes devant assurer un placement gratuit aux marins en quête d'embarquement. Son article 4 dispose que « chaque Membre ratifiant la présente convention devra veiller à ce qu'il soit organisé et entretenu un système, efficace et répondant aux besoins, d'offices gratuits de placement pour les marins »<sup>148</sup>. Deux modes d'organisation du système de placement gratuit pour les marins sont proposés par la convention. Le premier est une organisation du placement par des associations ou représentations d'armateurs et de gens de mer sous le contrôle de l'État<sup>149</sup>. Le second est l'organisation du placement par l'État lui-même en l'absence du premier<sup>150</sup>. C'est suivant l'esprit de cette convention que le Bureau central de la main-d'œuvre maritime (BCMOM) a été créé en France avec une organisation

---

<sup>145</sup> CHAUMETTE Patrick, *Le contrat d'engagement maritime, op. cit.*, p. 120.

<sup>146</sup> *Convention n° 9 concernant le placement des marins*, art. 2§1.

<sup>147</sup> *Ibid.*, art. 2§2.

<sup>148</sup> *Ibid.*, art. 4§1.

<sup>149</sup> *Ibid.*, art. 4§1-a.

<sup>150</sup> *Ibid.*, art. 4§1-b.

conjointe du Comité central des armateurs de France<sup>151</sup> (CCAF) et de la Confédération générale du travail (CGT) des marins.

**86.** Les bureaux de main-d'œuvre organisés par les associations d'armateurs et de gens de mer conformément à la Convention n°9 concernant le placement des marins sont basés sur un système de parité afin d'assurer leur bon fonctionnement<sup>152</sup>. Une certaine protection des gens de mer bénéficiant des services de ces bureaux est instituée par la convention. L'article 7 de la convention dispose à cet effet que « le contrat d'engagement des marins doit contenir toutes les garanties nécessaires pour la protection de toutes les parties intéressées, et il sera donné aux marins toutes facilités pour examiner ce contrat avant et après signature »<sup>153</sup>. La convention prévoit, entre autres, que lors d'opérations de placement, le marin doit conserver le droit de choisir son navire et l'armateur celui de composer son équipage<sup>154</sup>. Par ailleurs, l'article 10 prévoit un suivi de la mise en œuvre des dispositions de la convention. Il dispose à cet effet que « tout Membre qui ratifiera la présente convention devra communiquer au Bureau international du Travail toutes les informations, statistiques ou autres, dont il pourra disposer, en ce qui concerne (...) le fonctionnement de ses établissements de placement pour les marins »<sup>155</sup>.

**87.** L'analyse de la Convention n° 9 concernant le placement des marins permet de relever que cette dernière portait, elle-même, les germes de son inefficacité. En effet, l'interdiction du placement payant ou onéreux dénommé « commerce du placement des marins » prévue par la convention à son article 2 a été suivie d'une exception. Cette exception loge à l'article 3 de la convention qui dispose que

« par dérogation aux dispositions de l'article 2, toute personne, société ou établissement exerçant actuellement dans un but lucratif le commerce du placement peut être admis temporairement, par autorisation du gouvernement, à continuer ce commerce, à condition que ses opérations soient

---

<sup>151</sup> Le Comité central des armateurs de France (CCAF) a été fondé en 1903. Il est un regroupement patronal composé de l'ensemble des armateurs français. C'est au CCAF qu'a succédé Armateurs de France qui est l'actuelle organisation professionnelle des entreprises françaises du transport et des services maritimes.

<sup>152</sup> *Convention n° 9 concernant le placement des marins*, art. 5§1.

<sup>153</sup> *Ibid.*, art. 7.

<sup>154</sup> *Ibid.*, art. 6.

<sup>155</sup> *Ibid.*, art. 10.

soumises à un contrôle du gouvernement sauvegardant les droits de toutes les parties intéressées »<sup>156</sup>.

Bien qu'elle semble restrictive, cette exception a constitué une pratique répandue ayant nécessité l'adoption de textes plus adaptés par l'OIT.

## **2- L'amorce d'un chantier de textes plus adaptés**

**88.** En vue de réviser la Convention n° 9 concernant le placement des marins, l'OIT a adopté, en 1996, une convention destinée à encadrer de manière plus adéquate l'activité de fourniture de main-d'œuvre maritime. Dénommée Convention n° 179 concernant le recrutement et le placement des gens de mer<sup>157</sup>, la convention de 1996 a marqué le début d'une avancée remarquable dans la protection des gens de mer recrutés par l'intermédiaire des agences de fourniture de main-d'œuvre (a). Elle a été complétée par la Recommandation n° 186 sur le recrutement et le placement des gens de mer dont la portée est non moins négligeable (b).

### **a- La Convention n° 179 concernant le recrutement et le placement des gens de mer : une avancée remarquable**

**89.** Contrairement à la convention de 1920 qui ne définit pas expressément les agences ou bureaux de placement des gens de mer, la Convention n° 179 concernant le recrutement et le placement des gens de mer apporte une définition des agences de fourniture de main-d'œuvre maritime. Elle s'y réfère sous le vocable de *service de recrutement et de placement*. En effet, l'article 1<sup>er</sup> de la convention dispose que cette expression « (...) désigne toute personne, société, institution, agence ou autre organisation du secteur public ou privé exerçant des activités relatives au recrutement des gens de mer pour le compte d'employeurs ou au placement de gens de mer auprès d'employeurs »<sup>158</sup>. Tel que défini par la convention de 1996, le service de recrutement et de placement de gens de mer peut revêtir tant la forme d'un service public que celle d'un service privé.

---

<sup>156</sup> *Ibid.*, art. 3§1.

<sup>157</sup> *Convention n° 179 concernant le recrutement et le placement des gens de mer*, 22 octobre 1996, 2108 RTNU 189 (entrée en vigueur : 22 avril 2000). Cette convention a été finalement retirée en 2021 par une décision de la Conférence internationale du Travail lors de sa 109<sup>e</sup> session.

<sup>158</sup> *Convention n° 179 concernant le recrutement et le placement des gens de mer*, art. 1<sup>er</sup>-b).

90. Par ailleurs, un constat fait surface à la lecture de la définition donnée par la convention de 1996. En effet, en énonçant qu'il s'agit d'activités relatives « (...) au recrutement des gens de mer pour le compte d'employeurs ou au placement de gens de mer auprès d'employeurs »<sup>159</sup>, la convention de 1996 semble limiter la notion de service de placement et de recrutement à une agence dont l'activité ne pourrait lui permettre d'acquérir la qualité d'employeur.

91. Bien qu'elle prévoit la possibilité d'organiser des services publics et des services privés de recrutement et de placement des gens de mer, la Convention n° 179 s'est spécifiquement attardée sur l'exercice de l'activité par les agences privées. Comme indiqué dans les paragraphes introductifs de cette thèse, l'activité de fourniture de main-d'œuvre maritime sous la forme d'un service public ne pose pas de difficultés majeures, car elle ne constitue pas une activité économique assujettie à la concurrence, contrairement à l'activité exercée par des agences privées.

92. La Convention n° 179 met en place, à travers un système de licence ou d'agrément, un contrôle en amont des agences avant l'exercice de toute activité. Son article 2 dispose que « lorsque des services de recrutement et de placement privés ont été établis ou doivent l'être, ils ne pourront exercer leur activité sur le territoire d'un Membre qu'en vertu d'un système de licence, d'agrément ou d'une autre forme de réglementation »<sup>160</sup>. Le système de licence ou d'agrément prévu par la Convention n° 179 s'apparente à un mécanisme d'autorisation et de reconnaissance des agences privées par les autorités compétentes des États sur les territoires desquels elles sont implantées. Le but est de favoriser que ces autorités puissent effectuer et assurer un contrôle de l'activité des agences. La licence ou l'agrément ou toute autre autorisation délivré par les autorités compétentes des États peut être annulé ou retiré en cas de violation par les agences des dispositions qui régissent leur activité<sup>161</sup>. Pour le renouvellement de la licence, l'agrément ou toute autre autorisation, il incombe aux autorités

---

<sup>159</sup> *Ibid.*

<sup>160</sup> *Convention n° 179 concernant le recrutement et le placement des gens de mer*, art. 2.

<sup>161</sup> *Ibid.*, art. 4§1-d).

compétentes de chaque État de vérifier que les agences implantées sur le territoire national respectent les dispositions qui régissent leur activité<sup>162</sup>.

**93.** Par ailleurs, la Convention n° 179 prévoit qu'une prolifération excessive des agences privées de recrutement et de placement des gens de mer ne devrait pas être encouragée<sup>163</sup>. Étant donné les comportements dont elles peuvent être auteures, une telle prolifération pouvait compliquer le contrôle des activités des agences, surtout lorsque les États ne disposent pas des ressources nécessaires pour un contrôle effectif. Par sa part, l'article 3 de la convention réaffirme le droit pour les gens de mer d'exercer leurs droits fondamentaux, notamment le droit syndical.

**94.** Une importante protection des droits et intérêts des gens de mer résulte de la Convention n° 179. Il incombe aux États de veiller à ce qu'aucuns frais ou honoraires ne soient imputés aux gens de mer par les agences au titre d'un emploi fourni<sup>164</sup>. Cette disposition s'inscrit dans la continuité de l'abolition du commerce de placement de gens de mer entreprise par la Convention n° 9. Le respect de la vie privée et la confidentialité des renseignements personnels sur les gens de mer recrutés apparaissent à l'article 4 de la Convention n° 179. Il est du ressort de chaque État partie de veiller à ce que les informations personnelles des gens de mer soient gérées de manière confidentielle par les agences qui les recrutent. Il en est de même pour le respect de la vie privée des gens de mer recrutés<sup>165</sup>.

**95.** En outre, la Convention n° 179 prévoit que les États doivent tout mettre en œuvre afin de s'assurer que les agences n'adoptent pas des comportements destinés à écarter des gens de mer du marché du travail<sup>166</sup>, qu'elles veillent à ce que les gens de mer recrutés ne soient abandonnés par les armateurs<sup>167</sup> et qu'elles disposent d'une assurance destinée à indemniser les gens de mer pour les pertes pécuniaires qu'elles pourraient leur causer<sup>168</sup>. Afin de garantir une protection des gens de mer lors de la conclusion des contrats d'embauche, la convention indique que les agences doivent s'assurer que les contrats proposés sont conformes à la

---

<sup>162</sup> *Ibid.*, art. 4§2-b).

<sup>163</sup> *Ibid.*, art. 2 *in fine*.

<sup>164</sup> *Ibid.*, art. 4§1-a).

<sup>165</sup> *Ibid.*, art. 4§1-b).

<sup>166</sup> *Ibid.*, art. 4§2-d).

<sup>167</sup> *Ibid.*, art. 4§2-e).

<sup>168</sup> *Ibid.*, art. 4§2-f).

législation et aux accords collectifs applicables, que les gens de mer sont informés de leurs droits et devoirs et qu'ils peuvent examiner le contrat de travail avant et après signature et en garder copie<sup>169</sup>.

**96.** La Convention n° 179 crée, par ailleurs, un système de plainte devant permettre aux gens de mer de signaler les agissements des agences et d'alerter par rapport aux conditions de vie et de travail à bord des navires<sup>170</sup>. Les agences doivent tenir un registre des gens de mer recrutés aux fins d'inspection par les autorités compétentes des États<sup>171</sup>. Elles doivent aussi s'assurer que les gens de mer recrutés disposent des qualifications et documents nécessaires pour l'emploi à bord. Les qualifications et documents nécessaires pour l'exercice d'un emploi à bord sont relatifs aux normes de formation et aux compétences des gens de mer indispensables à la sécurité de la navigation. Nous les aborderons ultérieurement<sup>172</sup>.

**97.** Bien que la Convention n° 179 ait récemment été retirée de la liste des instruments de l'OIT lors de la 109<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail tenue en 2021, elle a constitué toutefois une avancée notable dans la construction du cadre juridique du *manning* au moment de son adoption en 1996, parce qu'elle a posé les bases de ce cadre juridique qui est prévu désormais par la MLC. La Convention n° 179 de l'OIT s'est démarquée de la Convention n° 9 par la mise en place de règles plus adaptées qui, au-delà d'un simple objectif d'abolition du commerce du placement de gens de mer, visaient à garantir la protection des droits des gens de mer recrutés par l'intermédiaire des agences de *manning*.

**98.** L'étude de la Convention n° 179 dans le cadre de cette thèse conduit à aborder également la Recommandation n° 186 sur le recrutement et le placement des gens de mer adoptée en complément à cette convention. Bien que retirée au même moment que la

---

<sup>169</sup> *Ibid.*, art. 5§2-b), c), et d).

<sup>170</sup> *Ibid.*, art. 6.

<sup>171</sup> *Ibid.*, art. 5§1.

<sup>172</sup> V. *infra*, para. 136-144.

Convention n° 179, la Recommandation n° 186 soulevait des questionnements sur sa portée qui méritent d'être évoqués<sup>173</sup> (b).

#### **b- La Recommandation n° 186 sur le recrutement et le placement des gens de mer et sa portée**

**99.** Parallèlement à l'adoption de la Convention n° 179 concernant le recrutement et le placement des gens de mer, l'OIT a émis un certain nombre de recommandations destinées à compléter la convention et à renforcer le cadre juridique qu'elle pose. Celles-ci prennent la forme de propositions contenues dans le texte de la Recommandation n° 186 sur le recrutement et le placement des gens de mer.

**100.** À travers cette recommandation, l'OIT incite les États à prendre les mesures visant à promouvoir une coopération efficace entre les services de recrutement et de placement des gens de mer tant du secteur privé que du secteur public<sup>174</sup>. Une telle coopération viserait, par exemple, une mise en place de politiques coordonnées devant faciliter l'accès des gens de mer au marché de l'emploi.

**101.** Par ailleurs, la Recommandation n° 186 incite les États à « prendre en compte, avec la participation des armateurs, des gens de mer et des instituts de formation concernés, les besoins du secteur maritime, aux niveaux national et international, lorsque les programmes de formation de gens de mer sont mis en place »<sup>175</sup>. L'OIT incite à la mise en place, par les autorités compétentes des États, de mécanismes visant à collecter et analyser les informations pertinentes relatives au marché du travail maritime<sup>176</sup>. Ces informations concernent, entre autres, les offres actuelles et prévisibles de gens de mer, les possibilités d'emploi tant sur les navires nationaux que sur les navires étrangers, la continuité de l'emploi, le placement des apprentis, des élèves officiers ainsi que d'autres stagiaires et l'orientation professionnelle de futurs gens de mer.

---

<sup>173</sup> La Recommandation n° 186 concernant le recrutement et le placement des gens de mer a été retirée le 19 juin 2021 par décision de la Conférence internationale du Travail lors de sa 109<sup>e</sup> session. V. annexe IV de la thèse.

<sup>174</sup> *Recommandation n° 186 sur le recrutement et le placement des gens de mer*, point 1-a)

<sup>175</sup> *Ibid.*, point 1-b)

<sup>176</sup> *Ibid.*, point 1-d)

**102.** Aussi, selon le point 1 de la Recommandation n° 186 sur le recrutement et le placement des gens de mer, les États doivent

« faire en sorte que le personnel responsable de la surveillance des services de recrutement et de placement soit convenablement formé et possède une connaissance appropriée du secteur maritime ; prescrire ou approuver des normes de fonctionnement et encourager l'adoption de codes de déontologie ou d'éthique pour ces services ; promouvoir un contrôle continu dans le cadre d'un système de normes de qualité »<sup>177</sup>.

**103.** Le point 3 de la recommandation renforce la protection des gens de mer en apportant des précisions sur les normes de fonctionnement des services de recrutement et de placement. Celles-ci sont relatives, entre autres, au respect de la vie privée et à la confidentialité des données dans la tenue des registres des gens de mer recrutés, à la tenue à jour des listes d'équipage des navires sur lesquels des gens de mer sont placés tout en disposant de moyens de joindre ces derniers à tout moment en cas d'urgence. Ces normes concernent également la mise en place de procédures devant permettre de s'assurer que les agences ainsi que leur personnel n'exploitent pas les gens de mer en ce qui concerne les offres d'engagement sur des navires ou auprès de sociétés précises. Elles visent à s'assurer que les gens de mer ne soient pas victimes d'exploitation résultant de remises d'avances sur salaires ou autres transactions financières conclues et traitées par l'intermédiaire des agences.

**104.** Le point 4 de la recommandation encourage une coopération internationale entre les États membres et les « organisations intéressées » et en précise les composantes. Il s'agit de :

« (a) l'échange systématique d'informations sur la situation du secteur et du marché du travail maritimes sur une base bilatérale, régionale et multilatérale ; (b) l'échange d'informations sur la législation du travail maritime ; (c) l'harmonisation des politiques, des méthodes de travail et de la législation régissant le recrutement et le placement des gens de mer ; (d) l'amélioration des procédures et des conditions relatives au recrutement et au placement des gens de mer sur le plan international ; (e) la planification de la main-d'œuvre, compte tenu de l'offre et de la demande de gens de mer et des besoins du secteur maritime »<sup>178</sup>.

**105.** S'il est vrai que les dispositions prévues par la Recommandation n° 186 sont intéressantes à bien des égards, la portée de cette recommandation soulevait tout de même des interrogations. Le Professeur Michel Virally rappelle que la portée des recommandations

---

<sup>177</sup> *Ibid.*, point 1-e), f) et g).

<sup>178</sup> *Ibid.*, point 4-a), b), c) et d).



de l'OIT est définie par l'article 19 paragraphe 6 de la Constitution de cette organisation<sup>179</sup>. Cet article prévoit qu'il appartient à chaque État membre de « (...) faire porter effet sous forme de loi nationale ou autrement (...) » aux dispositions contenues dans les recommandations émises par l'institution. Son alinéa b) ajoute que « (...) chacun des Membres s'engage à soumettre (...) la recommandation à l'autorité ou aux autorités dans la compétence desquelles rentre la matière, en vue de la transformer en loi ou de prendre des mesures d'un autre ordre (...) ». L'alinéa c) ajoute que les États doivent informer le Bureau international du Travail « des mesures prises (...) pour soumettre la recommandation à l'autorité ou aux autorités compétentes, en lui communiquant tous renseignements sur l'autorité ou les autorités considérées comme compétentes et sur les décisions de celles-ci ». Il est précisé à l'alinéa d) que les États ne sont soumis à aucune autre obligation en dehors de celles mentionnées par l'article.

**106.** Il demeure qu'une certaine ambiguïté plane sur la portée des recommandations de l'OIT. L'article 19 paragraphe 6 de la Constitution de l'OIT semble prêter un effet obligatoire aux recommandations en prévoyant que les États doivent leur faire porter effet sous forme de lois nationales. Or l'obligation ici n'est que relative<sup>180</sup>. En effet, comme l'affirme le Professeur Virally, « dans ce système [de l'OIT], la recommandation a (...) une force obligatoire mais limitée. Les États s'engagent seulement à la "prendre en considération" mais non pas du tout à l'adopter et à lui donner force de loi à l'intérieur de leurs frontières »<sup>181</sup>. Le Professeur Reuter écrivait dans le même sens : « (...) il y a obligation de mettre en mouvement une certaine procédure, il n'y a pas obligation de mettre en vigueur une législation déterminée »<sup>182</sup>. Ainsi, contrairement aux traités de l'OIT dont le caractère obligatoire ne semble être discuté, la portée des recommandations est limitée. De ce fait et bien qu'elles constituent des dispositifs incitatifs, « les recommandations adressées par les organisations internationales font appel à la bonne volonté de leurs destinataires »<sup>183</sup>. Elles

---

<sup>179</sup> VIRALLY Michel, « La valeur juridique des recommandations des organisations internationales », *AFDI* 1965, vol. 2, p. 78.

<sup>180</sup> LEJBOWICZ Agnès, *Philosophie du droit international ; L'impossible capture de l'humanité*, coll. Fondements de la politique, Paris, PUF, 1999, p. 46.

<sup>181</sup> VIRALLY Michel, « La valeur juridique des recommandations des organisations internationales », *op. cit.*, p. 79.

<sup>182</sup> REUTER Paul, *Institutions internationales*, Paris, PUF, 1975, p. 342.

<sup>183</sup> LEJBOWICZ Agnès, *Philosophie du droit international ; L'impossible capture de l'humanité*, *op. cit.*, p.44.

ne les obligent pas réellement, mais les sollicitent<sup>184</sup>. Dans un tel système, la mise en œuvre par les États des dispositions contenues dans la Recommandation n° 186 sur le recrutement et le placement des gens de mer ne semblait pas garantie.

**107.** La protection des gens de mer longtemps organisée par l'OIT à travers différentes conventions et recommandations éparses ne satisfaisait pas réellement à l'objectif visé. En effet, au fil du temps, les nombreuses conventions et recommandations adoptées par l'OIT devenaient des instruments dépassés. Elles ont nécessité une mise à jour afin de les adapter aux réalités et problématiques de l'heure et les textes épars qui en résultaient n'étaient d'aucune aide pour leur identification et leur lecture. De ce fait, il est apparu important de réécrire le droit social international des gens de mer au sein d'un texte unique, cohérent et plus adapté. C'est ce que fait l'OIT à travers l'adoption de la Convention du travail maritime en 2006 (MLC) qui réunit et actualise les conventions existantes relatives au travail maritime<sup>185</sup> (B).

### **B- Une consolidation de la protection des gens de mer à travers la MLC**

**108.** Texte unique, la MLC apporte une certaine sécurité juridique en améliorant de manière considérable l'« accessibilité matérielle »<sup>186</sup> et en s'imposant comme un texte de référence. La structure du texte et son caractère contemporain favorisent également son « accessibilité intellectuelle »<sup>187</sup>. De ce fait, la MLC a souvent été qualifiée d'instrument novateur<sup>188</sup> en matière de protection des gens de mer (1). Elle contribue, par la même occasion, au renforcement du cadre juridique de l'activité des agences de fourniture de main-d'œuvre maritime (2).

---

<sup>184</sup> *Ibid.*, p. 43.

<sup>185</sup> CHARBONNEAU Alexandre et CHAUMETTE Patrick, « Premiers amendements à la convention du travail maritime de l'OIT de 2006 - Garanties financières en matière d'abandon des gens de mer et de responsabilité des armateurs en cas de décès ou de lésions corporelles », *Dr. soc.* 2014, p. 804.

<sup>186</sup> AGBAVON Kokougan Désiré, « L'OIT et son œuvre d'amélioration des conditions de travail des gens de mer », *op. cit.*, p. 4.

<sup>187</sup> *Ibid.*, p. 4.

<sup>188</sup> CHARBONNEAU Alexandre et MARIN Marie, « Une convention innovante pour le travail maritime ? Les apports de la Convention du travail maritime 2006 », *Neptunus e-revue* 2008, CDMO, vol. 14, n° 3, pp. 1-22.

## **1- La MLC : un instrument innovant en matière de protection des gens de mer**

**109.** L'adoption de la MLC en 2006 est née du constat de la fragmentation de la réglementation internationale relative au travail maritime. Selon Alexandre Charbonneau et Marie Marin, cette fragmentation était causée par le fait que les conventions et recommandations de l'OIT en lien avec le travail maritime étaient adoptées pour répondre à des problèmes spécifiques<sup>189</sup>. Il n'était donc pas question, autrefois, de penser un texte unique traitant de l'ensemble des différentes problématiques relatives au travail maritime. Une conséquence directe liée au caractère parcellaire des textes existants était leur faible ratification ou leur ratification sélective<sup>190</sup>. À titre d'exemple, la Convention n°179 concernant le recrutement et le placement des gens de mer a connu seulement 10 ratifications. Dans un contexte d'internationalisation de la main-d'œuvre, l'encadrement du *manning* était paralysé par ce faible taux de ratification.

**110.** La MLC a le mérite de pallier les insuffisances nées du caractère épars et parcellaire de la réglementation internationale du travail maritime. La faible ratification observée dans le cadre des précédentes conventions en lien avec le travail maritime n'est pas le cas en ce qui concerne la MLC. En effet, elle connaît un nombre important de ratifications : 104 ratifications à ce jour<sup>191</sup>, ce qui fait d'elle un succès en matière de réglementation du travail maritime.

**111.** Plusieurs facteurs ont contribué au succès de cette convention. Au-delà des objectifs nobles poursuivis lors de son adoption, à savoir garantir aux travailleurs du secteur maritime un travail décent et assurer une application de la réglementation internationale du travail maritime par les armateurs et les États<sup>192</sup>, la structure du texte a participé de manière franche au succès escompté. Cette structure constitue une principale innovation sur le plan formel<sup>193</sup>.

---

<sup>189</sup> *Ibid.*, p. 2.

<sup>190</sup> CHARBONNEAU Alexandre et CHAUMETTE Patrick, « Premiers amendements à la convention du travail maritime de l'OIT de 2006 - Garanties financières en matière d'abandon des gens de mer et de responsabilité des armateurs en cas de décès ou de lésions corporelles », *op. cit.*, p. 804.

<sup>191</sup> V. le site de l'OIT

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11300:0::NO::P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312331](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312331) (consulté le 01/10/23).

<sup>192</sup> CHAUMETTE Patrick, « La Convention du travail maritime, OIT, 2006 », *op. cit.*, pp. 1-7.

<sup>193</sup> CHARBONNEAU Alexandre et MARIN Marie, « La Convention du travail maritime 2006 : vers une codification du droit du travail maritime international ? », *DMF* 2007, n° 678, p. 111.

**112.** Une note explicative intitulée *Note explicative sur les règles et le code de la Convention du travail maritime* comprise à la page 13 de la convention indique que cette dernière est composée de trois parties distinctes reliées entre elles : les articles, les règles et un code. Cette note explicative précise que les articles et les règles énoncent les droits et principes fondamentaux ainsi que les obligations fondamentales des États qui ratifient la convention. S’agissant du code, il a pour rôle de préciser l’application que doivent recevoir les règles. Innovation importante, le code est composé d’une partie A qui comprend des normes obligatoires et d’une partie B comprenant des principes directeurs non obligatoires. Les États sont invités à prendre en considération les principes directeurs dans la mise en œuvre des dispositions de la convention. Toutefois, ils ne sont pas contraints à s’y conformer<sup>194</sup>.

**113.** Il en résulte une certaine souplesse dans l’application des dispositions de la convention. Un autre aspect de cette souplesse concerne la possibilité réservée aux États de donner effet aux prescriptions de la partie A du code à travers une mise en œuvre par des dispositions équivalentes. Aussi ces prescriptions obligatoires contenues dans la partie A du code sont-elles énoncées de manière à laisser une certaine latitude aux États en ce qui concerne les mesures nationales qu’ils doivent prendre. C’est cette faculté de la MLC à allier des dispositions non contraignantes, des dispositions contraignantes et une certaine souplesse dans la mise en œuvre qui a permis d’atteindre le nombre relativement élevé de ratifications.

**114.** Les articles XIV et VI prévoient des procédures de révision et d’amendement de la convention. Ces procédures sont inspirées de celles des instruments de l’Organisation maritime internationale (OMI) et permettent d’actualiser la convention. La mise en place de ces procédures d’amendement et de révision a valu à la MLC la qualification de « convention vivante »<sup>195</sup>. De nouveaux droits sont par ailleurs consacrés. Ils sont relatifs notamment à la mensualisation du versement des salaires des gens de mer<sup>196</sup> et à l’obligation de rapatriement

---

<sup>194</sup> DOUMBIA-HENRY Cleopatra et al, *Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006) – Questions fréquentes*, 4<sup>e</sup> éd., Genève, Bureau international du Travail, 2015, pp 9-10.

<sup>195</sup> CHARBONNEAU Alexandre et CHAUMETTE Patrick, « Premiers amendements à la convention du travail maritime de l’OIT de 2006 - Garanties financières en matière d’abandon des gens de mer et de responsabilité des armateurs en cas de décès ou de lésions corporelles », *op. cit.*, p. 803.

<sup>196</sup> *Convention du travail maritime*, norme A2.2.

des gens de mer qui est désormais renforcée à travers l'exigence d'une garantie financière<sup>197</sup>. D'autres nouveautés sont relatives, entre autres, à la certification sociale des navires, aux responsabilités des États et au traitement des plaintes des gens de mer.

**115.** La crise sanitaire liée au coronavirus (SARS-CoV-2) a mené à de nombreuses violations des droits des gens de mer. Nombre d'entre eux sont restés bloqués à bord des navires et ont effectué une période de navigation largement supérieure à la normale. L'impossibilité de débarquer serait liée à la difficulté pour les armateurs de procéder aux changements d'équipage compte tenu de la fermeture de frontières terrestres et aériennes engendrée par la crise sanitaire<sup>198</sup>. La MLC semble ne rien prévoir pour assurer un respect des droits des gens de mer et une protection de ces derniers dans de telles circonstances exceptionnelles. Sa mise en œuvre pourrait ainsi s'avérer compromise à certains égards lorsque surviennent des circonstances imprévisibles. Néanmoins, la procédure d'amendement de la convention permet l'adoption de mesures visant à « (...) répondre aux défis du transport maritime en temps de crises »<sup>199</sup>. Ainsi, pour ce qui est de la crise sanitaire liée au coronavirus, cette procédure a permis l'adoption des amendements de 2022 à la MLC lors de la 110<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail conformément aux recommandations de la Commission tripartite spéciale de la MLC issues de sa quatrième session à laquelle elle a également discuté de la crise ukrainienne et des conséquences de cette dernière sur les équipages bloqués et la situation des marins ukrainiens qui sont privés d'embarquement<sup>200</sup>. De ce fait, la Convention du travail maritime et la Commission tripartite qui assure son suivi ont été considérées comme formant « (...) non seulement une enceinte où se définissent les conditions décentes de travail des gens de mer et de concurrence loyale entre armateurs, mais (...) [aussi] le vecteur d'un dialogue tripartite permanent sur les crises que nous traversons et sur les mesures d'accompagnement à mettre en place au profit des gens de mer »<sup>201</sup>. Ceci réaffirme le caractère important de la MLC qui, dans le but d'assurer

---

<sup>197</sup> *Ibid.*, règle 2.5.

<sup>198</sup> AGBAVON Kokougan Désiré, « L'OIT et son œuvre d'amélioration des conditions de travail des gens de mer », *op. cit.*, p. 11.

<sup>199</sup> PERCHER Camille, CHARBONNEAU Alexandre et CHAUMETTE Patrick, « La Convention du travail maritime de l'OIT et ses amendements : la protection effective des gens de mer par temps de crises », *Dr. soc.* 2023, p. 31.

<sup>200</sup> *Ibid.*, p. 36.

<sup>201</sup> *Ibid.*

une protection efficace des gens de mer recrutés par l'intermédiaire des agences spécialisées, renforce de manière remarquable l'encadrement de l'activité de ces dernières (2).

## **2- La MLC : un renforcement de l'encadrement de l'activité de *manning***

**116.** La règle 1.4 de la MLC a pour objet d'« assurer que les gens de mer ont accès à un système efficient et bien réglementé de recrutement et de placement (...) ». En vue de parvenir à cet objectif, la convention prévoit des dispositions destinées à protéger et à garantir les droits des gens de mer recrutés par les agences. Elle renforce de ce fait le cadre juridique existant.

**117.** Toutefois, dans son œuvre d'assemblage et d'actualisation des nombreux instruments relatifs au travail maritime qui existaient avant son adoption, la MLC n'innove pas considérablement en matière de recrutement et de placement des gens de mer. En effet, nombre de dispositions prévues par la MLC sont issues de la Convention n° 179 concernant le recrutement et le placement des gens de mer adoptée par l'OIT en 1996.

**118.** Tout en s'inscrivant dans la même visée que la convention de 1996, la MLC réaffirme, à travers ses dispositions devant régir le *manning*, la nécessité pour les États de mettre en place un système d'agrément ou de licence des agences domiciliées sur leur territoire. La norme A1.4 dispose en ce sens que

« lorsque des services privés de recrutement et de placement des gens de mer dont l'objet principal est le recrutement et le placement des gens de mer ou qui recrutent et placent un nombre non négligeable de gens de mer opèrent sur le territoire d'un Membre, ils ne peuvent exercer leur activité qu'en vertu d'un système normalisé de licence ou d'agrément ou d'une autre forme de réglementation (...) »<sup>202</sup>.

Destiné à assurer les mêmes fonctions que celles évoquées dans le cadre de la convention de 1996, le système d'agrément ou de licence n'est pas une nouveauté dans la convention de 2006. Tout comme la convention de 1996, la MLC assujettit la délivrance et le renouvellement de l'agrément ou de la licence au respect la réglementation existante<sup>203</sup>.

---

<sup>202</sup> *Convention du travail maritime*, norme A4.1§2.

<sup>203</sup> *Ibid.*, norme A4.1§6.

**119.** D'autres règles relatives à la protection des gens de mer recourant au service d'agences prévus par la convention de 1996 sont reprises par la MLC. Il en est ainsi des moyens devant être mis en œuvre par les États afin de s'assurer que des gens de mer ne soient pas écartés du marché de l'emploi, qu'ils puissent être informés des droits et devoirs inhérents à leur contrat d'engagement, qu'ils puissent examiner ledit contrat avant et après signature et en garder copie, qu'aucuns frais ne leur soient imputés pour un emploi trouvé ou fourni, que les agences tiennent aux fins d'inspection un registre des gens de mer qu'elles recrutent, s'assurent que les armateurs disposent de moyens permettant d'éviter que les gens de mer se retrouvent en situation d'abandon dans des ports étrangers et que les agences disposent à cet effet d'un système d'assurance destiné à indemniser les gens de mer pour les pertes pécuniaires qu'ils pourraient subir du fait de leurs agissements ou manquements et de ceux des armateurs<sup>204</sup>.

**120.** Par ailleurs, les États parties à la MLC doivent imposer aux armateurs dont les navires battent leur pavillon et qui ont recours aux services d'agences implantées sur les territoires d'États non parties à la convention de s'assurer que ces dernières respectent les prescriptions de la norme A4.1<sup>205</sup>. Cette règle d'extension du respect des dispositions de la MLC relatives à l'encadrement de l'activité de recrutement et de placement des gens de mer n'était prévue par aucune convention antérieure. Elle constitue une nouveauté apportée par la MLC qui vise à étendre le respect de la convention au-delà de son champ d'application territorial déterminé par les États parties. Elle permet le respect de la convention par des agences, qui aux fins de la contourner, s'implanteraient sur les territoires d'États auxquels elle ne saurait s'appliquer.

**121.** Une autre innovation importante est apportée par la MLC à l'encadrement du *manning* dans la règle 5.3 intitulée *Responsabilités des fournisseurs de main-d'œuvre*. Ayant pour objet d'« assurer que tout Membre s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en vertu de la présente convention en ce qui concerne le recrutement et le placement des gens de mer ainsi que leur protection sociale », la règle 5.3 oblige expressément les États à veiller à ce que les prescriptions de la convention relatives à la fourniture de main-d'œuvre ainsi qu'à la protection sociale des gens de mer reçoivent application tant pour les gens de mer qui

---

<sup>204</sup> *Ibid.*, norme A4.1§5.

<sup>205</sup> *Ibid.*, norme A4.1§9.

sont leurs nationaux que pour ceux qui résident sur leurs territoires ou y sont domiciliés. Nous reviendrons sur l'analyse de cette règle dans la deuxième partie de cette thèse, lorsque nous traiterons des obligations des États fournisseurs de main-d'œuvre<sup>206</sup>.

**122.** Par ailleurs, tant dans la Convention n° 179 sur le recrutement et le placement des gens de mer que dans la MLC, il est prévu que les agences de recrutement et de placement des gens de mer vérifient que les gens de mer qu'elles recrutent, possèdent les qualifications et documents nécessaires à l'occupation de l'emploi désigné à bord d'un navire<sup>207</sup>. Il s'agit d'une exigence visant à assurer la sécurité de la navigation et des activités qui y sont liées. Le personnel navigant est au cœur de l'expédition maritime et de la bonne marche de celle-ci. De ce fait, c'est à bon escient qu'il est exigé que ce personnel soit formé convenablement et puisse disposer des brevets et qualifications indiqués. Motivées par des impératifs sécuritaires, ces exigences participent de manière indirecte à l'encadrement de l'activité des agences.

### **Paragraphe 2 : Les exigences en matière de sécurité maritime : un encadrement indirect de l'activité de *manning***

**123.** Établir un pont entre la sécurité maritime et l'activité des agences de fourniture de main-d'œuvre maritime amène à traiter de la prise en compte, dans la sécurité maritime, du facteur humain sur lequel repose essentiellement l'activité de ces agences. Cette prise en compte du facteur humain dans la sécurité maritime (A) a donné lieu à la mise en place, par l'Organisation maritime internationale, d'une réglementation qui a une incidence avérée sur l'encadrement de l'activité de *manning* (B).

#### **A- La prise en compte du facteur humain dans la sécurité maritime**

**124.** Pendant de très longues années, la sécurité maritime s'est résumée aux aspects techniques des navires (1), et ce, au détriment des préoccupations relatives au facteur humain qui n'ont été prises en compte que de manière tardive (2).

---

<sup>206</sup> V. *infra*, para. 520-532.

<sup>207</sup> *Convention n° 179 concernant le recrutement et le placement des gens de mer*, art. 5§2-a) ; *Convention du travail maritime*, norme A1.4§5, c).



## 1- La limitation autrefois des règles de sécurité aux aspects techniques des navires

125. Dans sa thèse de doctorat intitulée *L'usage de la certification, nouvelle approche de la sécurité dans les transports maritimes*<sup>208</sup>, Amandine Lefrançois montre que la construction du droit international de la sécurité maritime s'est faite au « coup par coup » en réponse à des accidents maritimes<sup>209</sup>.

126. *Titanic, Torrey Canyon, Amoco Cadiz* ou encore *Exxon Valdez*, il s'agit là de noms de célèbres navires à l'origine d'accidents ou de catastrophes maritimes dont les incidences n'ont pas été des moindres<sup>210</sup>. En effet, ces incidents ont provoqué non seulement un émoi du fait des lourdes conséquences entraînées (pollution, pertes en vies humaines, dégâts matériels...), mais ils ont aussi été à l'origine de l'adoption d'instruments internationaux à même de prévenir leur survenance future. Par exemple, le naufrage du *Titanic* en 1912 a été à l'origine de l'élaboration en 1914 de la première version de la Convention sur la sauvegarde de la vie humaine en mer et de l'exigence des équipements radio et de sauvetage à bord des navires. On pourrait multiplier ici les exemples en citant la Convention MARPOL qui s'inscrit dans une suite d'actions entreprises par l'OMI afin de renforcer la lutte contre la pollution par les navires, en réponse à l'échouement en 1967 du pétrolier libérien *Torrey Canyon* et pour pallier le caractère insuffisant de la Convention OILPOL existante.

127. Toutefois, les réponses apportées par la communauté internationale à la suite de ces accidents se sont limitées essentiellement aux considérations techniques des navires, sans prendre en compte le facteur humain. Amandine Lefrançois explique cela par le fait que

« la sécurité maritime s'est, au sein de l'OMI, d'abord, et pendant longtemps, entendue comme une question technique et technologique qui devait, par conséquent recevoir une réponse centrée sur le navire : sa coque simple ou double, sa résistance à la mer, la mise en place de dispositifs de lutte contre l'incendie et l'envahissement de l'eau, la présence de moyens de sauvetage, la multiplication des aides à la navigation, par exemple »<sup>211</sup>.

---

<sup>208</sup> LEFRANÇOIS Amandine, *L'usage de la certification, nouvelle approche de la sécurité dans les transports maritimes*, Aix-en-Provence, PUAM, 2011.

<sup>209</sup> *Ibid.*, p. 63.

<sup>210</sup> QUENEUDEC Jean-Pierre, « Les incidences de l'affaire du *Torrey Canyon* sur le droit de la mer », *AFDI* 1968, vol. 14, pp. 701-718.

<sup>211</sup> *Ibid.*, p. 69.

**128.** Le droit de la sécurité maritime a ainsi longtemps reposé sur le navire et ses aspects techniques. La concrétisation de la sécurité maritime ne saurait pourtant se résumer à ces seuls aspects au détriment des considérations humaines. Un navire sécuritaire ne suffit pas à lui seul, il faut encore un équipage compétent et qualifié pour assurer l'ensemble des fonctions et activités nécessaires à sa conduite et à la réalisation d'une expédition maritime en toute sécurité. S'il ne fait l'objet d'aucun doute aujourd'hui que la sécurité maritime repose de manière considérable sur les personnes impliquées dans la conduite du navire et l'accomplissement de tâches à bord dans le cadre d'une expédition maritime, cette constatation ne remonte qu'à une époque récente (2).

## ***2- La reconnaissance tardive du facteur humain comme déterminant dans la sécurité maritime***

**129.** La prise de conscience par la communauté internationale du caractère déterminant du facteur humain dans la sécurité maritime est liée à la survenance d'accidents où l'on estime que la faute de l'équipage ou l'erreur humaine était en cause.

**130.** Une catastrophe maritime majeure caractérisée par la faute de l'équipage est le naufrage en 1987 du navire *Herald of Free Enterprise*. Des circonstances factuelles, il ressort que ce navire battant pavillon britannique et assurant ordinairement la liaison maritime entre Calais et Douvres a fait naufrage le 6 mars 1987 à sa sortie du port de Zeebrugge. Les enquêtes après cet accident révèlent que le naufrage du navire était causé par une succession de facteurs, dont l'erreur humaine. Si la vitesse élevée du navire et l'assiette négative sont parmi les facteurs contributifs, les enquêtes ont surtout relevé la faute de l'équipage comme étant une cause importante du naufrage, dont notamment l'omission de fermer les portes du navire. En effet, le matelot chargé de procéder à la fermeture des portes avant et arrière du navire n'avait pas accompli la tâche qui lui était dévolue. L'officier devant vérifier que les portes étaient bien verrouillées a également manqué d'effectuer convenablement sa tâche, croyant à tort que le matelot aurait verrouillé les portes du navire. Sans procéder au contrôle des portes du navire, le capitaine a repris la mer. L'entrée d'eau dans le navire par les portes ouvertes a provoqué son naufrage.

**131.** Plusieurs erreurs humaines sont ainsi à relever dans le cadre du naufrage du *Herald of Free Enterprise*. Il s'agit de la faute du matelot responsable de la fermeture des portes, de celle de l'officier chargé d'en assurer la vérification, ainsi que celle du capitaine et de son second dans la conduite du navire (vitesse élevée, assiette négative du navire, absence de contrôle de la fermeture des portes du navire, absence de procédures écrites claires). S'agissant de l'absence à bord de procédures écrites claires en matière de sécurité, la faute de l'armateur a été retenue.

**132.** Le naufrage du *Herald of Free Enterprise* a suscité une vague d'actions en vue de renforcer les normes de sécurité maritime existantes. On pourrait donner l'exemple ici des amendements apportés à la Convention SOLAS en 1988, en 1989 et en 1990 adoptés par l'OMI afin d'améliorer le niveau de sécurité des navires. L'adoption, en 1990, du Code international pour la sécurité de l'exploitation des navires et la prévention des pollutions (Code ISM) s'inscrit dans la continuité des actions entreprises par l'OMI à la suite du naufrage du *Herald of Free Enterprise*<sup>212</sup>.

**133.** D'autres catastrophes maritimes, comme l'incendie survenu en 1990 à bord du navire *Scandinavian Star* battant pavillon des Bahamas ou encore de l'échouement du navire libérien *Braer* en 1993, ont été révélatrices d'erreurs de membres d'équipages et de la nécessité de prendre en compte, dans la sécurité maritime, le facteur humain. Celui-ci fait désormais l'objet d'un encadrement (B).

### **B- L'encadrement du facteur humain**

**134.** L'encadrement de l'élément humain à bord des navires passe par la nécessité de mettre en place un système de formation et de développement des compétences des équipages. Avoir à bord des marins qualifiés et compétents est un facteur déterminant non seulement pour la sécurité du navire, mais aussi pour la sécurité des activités y afférentes.

**135.** Le principe directeur B1.4.1 de la MLC rappelle que les gens de mer ont des responsabilités dans la sécurité de la navigation et la prévention de la pollution. De ce fait, il invite les États à veiller à ce que les acteurs (armateurs, gens de mer et établissements de

---

<sup>212</sup> V. *infra*, para. 145-150.

formation) participent à l'élaboration des programmes de formation des gens de mer tout en prenant en compte les besoins du secteur maritime. Aujourd'hui, la formation des gens de mer relève d'un système uniformisé mis en place par l'OMI à travers la Convention internationale sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille, dite Convention STCW (1). L'OMI a également procédé à un encadrement du facteur humain à travers l'adoption du Code international de gestion pour la sécurité de l'exploitation des navires, encore désigné Code ISM (2).

### **1- Une réglementation de la formation des gens de mer à travers la Convention STCW**

**136.** Considérée comme étant un pilier important du droit maritime aux côtés des conventions SOLAS, MARPOL et MLC<sup>213</sup>, la STCW a été adoptée par l'Organisation maritime internationale le 7 juillet 1978 et est en vigueur depuis le 28 avril 1984. Elle constitue la première convention internationale à prévoir des prescriptions de base en matière de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille. De ce fait, la convention uniformise sur le plan international les normes de formation des gens de mer, autrefois disparates et relevant du droit interne de chaque pays<sup>214</sup>.

**137.** La Convention STCW contient des dispositions impératives minimales auxquelles tout État partie doit se conformer en matière de formation des équipages de navires, de délivrance des brevets et de veille. Dans sa version adoptée en 1978, la convention prévoit que des brevets soient

« (...) délivrés aux candidats aux fonctions de capitaine, d'officier, de matelot ou de mécanicien qui à la satisfaction de l'Administration, remplissent les conditions requises en matière de service, d'âge, d'aptitude physique, de formation, de qualifications et d'examens conformément aux dispositions appropriées de l'Annexe de la Convention »<sup>215</sup>.

La délivrance des brevets relève de la compétence de l'administration de chaque État dont un navire est autorisé à battre pavillon.

---

<sup>213</sup> CHAUMETTE Patrick, « D'un cadre national à l'internationalisation », *op. cit.*, p. 965.

<sup>214</sup> V. le site internet de l'OMI, [https://www.imo.org/fr/About/Conventions/Pages/International-Convention-on-Standards-of-Training%2C-Certification-and-Watchkeeping-for-Seafarers-\(STCW\).aspx](https://www.imo.org/fr/About/Conventions/Pages/International-Convention-on-Standards-of-Training%2C-Certification-and-Watchkeeping-for-Seafarers-(STCW).aspx) (consulté le 01/10/23).

<sup>215</sup> *Convention STCW*, art. VI§1.

**138.** Par ailleurs, l'article X de la Convention STCW prévoit que les navires fassent l'objet de contrôle dans les ports « (...) afin de vérifier que tous les gens de mer servant à bord qui sont tenus d'être titulaires d'un brevet au titre de la Convention sont détenteurs dudit brevet ou d'une dispense appropriée »<sup>216</sup>. Il est possible d'obtenir une dispense, soit une dérogation accordée, dans des circonstances d'extrême nécessité, par l'administration compétente de l'État du pavillon à un marin afin de lui permettre d'exécuter à bord des fonctions pour lesquelles il ne dispose pas en principe du brevet approprié. La dispense est accordée pour une période ne pouvant excéder 6 mois. Lors de sa délivrance, l'administration devra s'assurer que son titulaire dispose des compétences et aptitudes requises pour occuper le poste concerné en toute sécurité<sup>217</sup>.

**139.** La STCW a fait l'objet d'amendements, notamment en 1995 et en 2010. En vigueur depuis le 1<sup>er</sup> février 1997, les amendements de 1995 ont, entre autres, introduit le nouveau Code STCW dans lequel ont été transférées les dispositions techniques de la convention. Le Code STCW a pour rôle d'expliquer et de détailler les règles énoncées de manière générale par la convention. Le but est de faciliter la mise en œuvre de ces règles. Le Code STCW est composé d'une partie A obligatoire et d'une partie B non obligatoire qui comprend des recommandations. Conformément à la règle I/7 du chapitre I de la Convention STCW révisée, les États parties ont l'obligation de fournir à l'OMI des renseignements détaillés relatives aux mesures administratives qu'ils prennent pour assurer le respect de la convention, l'enseignement et la formation, les méthodes de délivrance des brevets et d'autres facteurs ayant trait à la mise en œuvre.

**140.** S'agissant des amendements de Manille adoptés en 2010, ils constituent une révision complète de la convention et de son code. Entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012, ils ont amélioré les normes de formation des gens de mer et apporté des solutions remarquables à des problématiques importantes. Il en est ainsi de l'adoption de mesures spécifiques en vue d'éradiquer et d'empêcher les pratiques frauduleuses dans la délivrance des brevets, des prescriptions visant à éviter la consommation des drogues et d'alcool, ainsi que des

---

<sup>216</sup> *Ibid.*, art. X§1.

<sup>217</sup> *Ibid.*, art. VIII.

prescriptions devant permettre d'intégrer la protection de l'environnement dans les programmes de formation.

**141.** Bien qu'elle ne constitue pas une convention adoptée spécifiquement pour encadrer l'activité des agences de fourniture de main-d'œuvre maritime, la STCW influence considérablement l'activité de ces dernières. En effet, la norme A1.4 de la MLC prévoit que les États doivent prendre des mesures aux fins de s'assurer que les agences de recrutement et de placement de gens de mer implantées sur leur territoire « vérifient que les gens de mer recrutés ou placés par leur intermédiaire possèdent les qualifications requises et détiennent les documents nécessaires pour l'emploi considéré (...) »<sup>218</sup>. On peut en déduire que, dans le cadre de l'emploi des gens de mer, les agences de fourniture de main-d'œuvre maritime doivent procéder à une vérification (en amont) des compétences, qualifications et aptitudes des travailleurs avant de les engager. En pratique, elles doivent procéder à la vérification des brevets qui doivent être délivrés conformément aux exigences internationales existantes, notamment celles de la STCW.

**142.** De nos jours, tout marin embarqué à bord d'un navire marchand doit être détenteur des brevets indiqués pour l'occupation de l'emploi considéré, et ce, conformément à la STCW. Ces brevets font, d'ailleurs, l'objet de contrôle par les autorités compétentes d'un État dans le port duquel le navire se trouverait en escale. De ce fait, les manquements des agences dans le cadre des vérifications peuvent entraîner de lourdes conséquences pour les armateurs.

**143.** La vérification par les agences du caractère authentique des brevets ne paraît pas aisée. Elle requiert, en effet, la participation des administrations qui les ont délivrés et la mise en place de mécanismes devant faciliter la vérification. L'obligation de vérification des compétences, aptitudes et qualifications des gens de mer qui incombe aux agences de *manning* est donc tributaire de l'existence et de l'efficacité de tels mécanismes. Ces mécanismes doivent, par exemple, prendre en compte des délais de traitement raisonnables

---

<sup>218</sup> *Convention du travail maritime*, norme A1.4§5, c).

des correspondances adressées par les agences aux administrations en l'absence d'un système d'authentification des brevets directement en ligne.

**144.** La mise en œuvre de la STCW relève des États qui doivent prendre des mesures pour s'assurer que les armateurs et les structures auxquelles ils ont recours pour l'emploi des gens de mer exercent leurs activités de manière à garantir que les gens de mer recrutés disposent des compétences et qualifications pour la sécurité des expéditions. Par ailleurs, la prise en compte de l'élément humain dans la sécurité maritime a conduit, entre autres, à l'adoption par l'OMI du Code international de gestion pour la sécurité de l'exploitation des navires (dit Code ISM) dont l'apport est d'une importance certaine (2).

### ***2- L'apport du Code international de gestion pour la sécurité de l'exploitation des navires et la prévention de la pollution (Code ISM)***

**145.** L'adoption du Code ISM, par l'OMI le 4 novembre 1993, s'inscrit dans la continuité des actions entreprises pour renforcer la sécurité maritime à la suite des grandes catastrophes maritimes des années 80 et 90. Le Code ISM a pour objet « (...) d'établir une norme internationale de gestion pour la sécurité de l'exploitation des navires et la prévention de la pollution »<sup>219</sup>. Pour ce faire, il allie l'exploitation à bord du navire et la gestion du navire depuis la « terre » et prend en compte « l'organisation de l'armement du point de vue hiérarchique ou la qualité du recrutement »<sup>220</sup>.

**146.** Simple code de bonne conduite<sup>221</sup>, à qualifier de droit mou<sup>222</sup>, le Code ISM a acquis un caractère obligatoire avec l'entrée en vigueur, le 1<sup>er</sup> juillet 1998, de l'annexe 2 des amendements de la Convention SOLAS adoptés en 1994. En effet, ces amendements ont ajouté à la Convention SOLAS un nouveau chapitre IX qui traite de la gestion pour la sécurité des navires. C'est ce nouveau chapitre qui impose le respect du Code ISM. Ainsi, le Code ISM peut désormais être considéré comme partie intégrante de la Convention SOLAS.

---

<sup>219</sup> V. le préambule du Code ISM.

<sup>220</sup> LEFRANÇOIS Amandine, *L'usage de la certification, nouvelle approche de la sécurité dans les transports maritimes*, op. cit., p. 214.

<sup>221</sup> BORÉ EVENO Valérie, « Espaces adjacents au territoire », dans Chaumette Patrick, dir., *Droits maritimes*, 4<sup>e</sup> éd., op. cit., p. 85.

<sup>222</sup> LEFRANÇOIS Amandine, *L'usage de la certification, nouvelle approche de la sécurité dans les transports maritimes*, op. cit., p. 86.

**147.** Le Code ISM prévoit des dispositions destinées à « replacer l’armateur au centre de la gestion de ses navires (...) »<sup>223</sup>. Pour ce faire, il impose, entre autres, à l’armateur de définir lui-même une politique en matière de sécurité et de protection de l’environnement, d’établir des plans pour les opérations à bord<sup>224</sup>, de mettre en place des procédures pour prévenir les situations d’urgence ou y faire face lorsqu’elles surviennent<sup>225</sup>. En pratique, l’armateur est tenu d’élaborer un système de gestion de la sécurité devant permettre d’offrir un environnement de travail sans danger, de se prémunir des risques et d’améliorer les compétences du personnel à bord et à terre afin qu’ils soient à même de répondre aux situations d’urgence et de garantir la sécurité maritime<sup>226</sup>.

**148.** Le système de gestion de sécurité, plus connu sous l’appellation *Safety Management System* ou *SMS* est un outil de gestion de la sécurité des navires. Il constitue « la mise par écrit et (...) la normalisation de tous les processus existant au sein de l’entreprise, dans le but de s’assurer que l’exploitation de l’entreprise d’armement – c’est-à-dire autant à terre qu’à bord des navires – est faite dans les conditions de sécurité »<sup>227</sup>. Le développement des compétences de l’équipage et une familiarisation de celui-ci avec le navire constituent un point important du système de gestion de sécurité. Il appartient en principe à l’armateur, identifié par le Code ISM à travers l’appellation « compagnie », de veiller au respect des obligations relatives à la sécurité en élaborant un système de gestion de sécurité qui tienne compte des questions liées à l’équipage. Toutefois, il est courant que le recrutement de l’équipage et sa gestion soient délégués par l’armateur à une société de *manning*. Dans une telle configuration, la mise en œuvre du système de gestion de sécurité élaboré par l’armateur suscite des questionnements.

**149.** En cas de délégation de la gestion de l’équipage par l’armateur à une agence de *manning*, il est important que cette dernière, dans l’exercice de ses activités, puisse se conformer au système de gestion de sécurité mis en place par l’armateur. L’activité de

---

<sup>223</sup> BUTAEYE Etienne, *La maîtrise des compétences de l’équipage du navire marchand, une prérogative de l’armateur*, Aix-en-Provence, PUAM, 2020, p. 206.

<sup>224</sup> *Code ISM*, point 7.

<sup>225</sup> *Ibid.*, point 8.

<sup>226</sup> *Code ISM*, point 1.2.2.

<sup>227</sup> LEFRANÇOIS Amandine, *L’usage de la certification, nouvelle approche de la sécurité dans les transports maritimes*, *op. cit.*, p. 218.



l'agence de *manning* ne doit pas s'effectuer en marge du système de gestion de sécurité élaboré par l'armateur. En effet, l'agence doit veiller à ce que les gens de mer qu'elle emploie se familiarisent avec le système de gestion de sécurité afin d'en assurer la mise en œuvre. Comme l'écrit Etienne Butaeye, « le SMS [système de gestion de sécurité] étant la traduction documentée de la politique de l'armateur il faut que ceux-ci [les gens de mer] en assument la mise en œuvre au quotidien quand bien même ils ne seraient pas employés par l'armateur »<sup>228</sup>. Ainsi, le Code ISM, à travers l'obligation de mettre en place un système de gestion de sécurité, accroît les compétences des équipages et influence par la même occasion l'activité des structures qui interviennent dans le recrutement et la gestion des équipages. Il appartiendra toutefois à l'armateur de s'assurer que l'agence de *manning* exerce ses activités en conformité avec le système de gestion de sécurité, car c'est sur l'armateur que le Code ISM fait reposer l'établissement, la mise en œuvre et le maintien de ce système<sup>229</sup>. Ce faisant, « le Code ISM renforce les obligations et les responsabilités de l'armateur ou des sociétés de gérance, *shipmanagers*, garants de l'état de navigabilité du navire »<sup>230</sup>.

**150.** L'encadrement de l'activité de *manning* relève de conventions que les États doivent mettre en œuvre sur le plan interne. Les mesures et les dispositions que prennent les États sont souvent empreintes de spécificités comme l'étude du cadre juridique français permet de le faire ressortir (Section 2).

### ***Section 2 : Le cadre juridique français du manning***

**151.** En France, c'est à travers la loi du 3 mai 2005 portant création du registre international français (RIF)<sup>231</sup> que le législateur a admis le recours, par les armateurs, aux fournisseurs de main-d'œuvre maritime. Cette loi constitue la manifestation d'un « nivellement par le bas du droit social comme du droit du travail applicable à bord des navires marchands (...) [qui a permis] à la France de maintenir une flotte sous pavillon national, au prix de l'abandon des

---

<sup>228</sup> BUTAEYE Etienne, *La maîtrise des compétences de l'équipage du navire marchand, une prérogative de l'armateur*, *op. cit.*, p. 211.

<sup>229</sup> *Code ISM*, points 1.2, 1.3 et 1.4.

<sup>230</sup> CHAUMETTE Patrick, « Diversité des sources du droit du travail maritime », *op. cit.*, p. 998.

<sup>231</sup> Loi n° 2005-412, 3 mai 2005, relative à la création du registre international français, *JORF* 4 mai 2005, n° 103, p. 7697.

principes du droit du travail maritime (...) » ; elle a permis le recrutement des marins étrangers à bord des navires battant pavillon français<sup>232</sup>.

**152.** La loi portant création du RIF constitue ainsi, en France, le point de départ d'une réglementation du *manning* (Paragraphe 1). Toutefois, la teneur de cette réglementation tient désormais à la ratification de la MLC par la France et à l'incorporation, en droit français, du corpus de règles prévu par cette convention (Paragraphe 2).

### **Paragraphe 1 : La loi portant création du RIF : la genèse de la réglementation française de l'activité de *manning***

**153.** À l'instar du Danemark, de l'Allemagne, de l'Italie ou encore de la Norvège<sup>233</sup>, la France a créé un registre international d'immatriculation des navires. Les registres internationaux d'immatriculation des navires sont, en effet, une réponse des États maritimes européens à la concurrence que leurs flottes subissaient de la part des registres de libre immatriculation et des pavillons de complaisance. Ils ont été créés dans le but de maintenir les flottes nationales compétitives. Pour ce faire, une approche consistait à agir sur la réglementation sociale. Ainsi, le législateur français, à travers la loi portant création du RIF, a repensé le droit social maritime français en mettant fin à l'interdiction classique de l'embauchage indirect de la main-d'œuvre maritime (A), autorisant enfin le recours aux agences de fourniture de main-d'œuvre maritime (B).

#### **A- La fin de la prohibition de l'embauchage indirect de la main-d'œuvre**

**154.** L'embauchage indirect de la main-d'œuvre maritime s'entend ici de l'engagement de gens de mer réalisé par l'entremise de sociétés privées de fourniture de main-d'œuvre maritime. Comme relevé dans l'introduction de cette thèse, l'engagement par l'intermédiaire d'un service public ne retiendra pas l'attention. Il en sera de même pour l'engagement de gens de mer par l'intermédiaire d'une association<sup>234</sup>.

---

<sup>232</sup> CHAUMETTE Patrick, « Textes applicables », dans Chaumette Patrick, dir., *Droits maritimes*, 4<sup>e</sup> éd., *op. cit.*, p. 5.

<sup>233</sup> CHAUMETTE Patrick, « Liberté d'établissement ou droit européen de l'immatriculation du navire », dans Chaumette Patrick, dir., *Droits maritimes*, 4<sup>e</sup> éd., *op. cit.*, p. 260.

<sup>234</sup> L'association, au sens de la loi de 1901, ne poursuit pas de but lucratif.

**155.** Pour rappel, autrefois, l'activité de recrutement et de placement des gens de mer était effectuée par des « marchands d'hommes » dont les pratiques furent une exploitation des gens de mer<sup>235</sup>. De ce fait, le législateur a tenté d'encadrer le recrutement des gens de mer. L'article 6 du Code du travail maritime<sup>236</sup> disposait à cet effet que :

« le placement des travailleurs se proposant de contracter un engagement maritime a lieu : 1° par embauchage direct ; 2° par l'entremise des bureaux paritaires de placement maritime organisés par décrets ; 3° par l'entremise des offices de renseignement pour les offres et les demandes créés par les syndicats professionnels »<sup>237</sup>.

L'article 6 du Code du travail maritime imposait ainsi aux armateurs un recrutement direct de la main-d'œuvre maritime. Outre ce mode de recrutement, il prévoyait un recrutement par l'entremise de bureaux paritaires ou encore un recrutement par l'entremise des offices syndicaux. En aucun cas, un recrutement par l'intermédiaire des sociétés privées de recrutement et de placement de gens de mer n'était admis. La prohibition du recrutement de gens de mer par ces sociétés privées visait à mettre fin à l'activité des « marchands d'hommes ». Comme l'écrit Chloé Dufraisse-Charmillon, « cette prohibition du recrutement indirect a été insérée pour libérer les gens de mer de l'asservissement dans lequel les tenaient certains marchands d'hommes »<sup>238</sup>. Ainsi, l'alinéa 2 de l'article 6 qualifiait d'infraction pénale le placement payant. Le code prévoyait en des termes clairs qu'« aucune opération de placement ne [pouvait] donner lieu au paiement d'une rémunération quelconque de la part du marin. [Et que] toute infraction à cette disposition [serait] punie des peines portées à l'article 102 du livre 1er (art. R. 361-2) du Code du travail »<sup>239</sup>.

**156.** À défaut de pouvoir recruter directement son équipage, l'armateur pouvait recourir aux services des bureaux paritaires ou d'offices syndicaux composés de représentants des gens de mer et de représentants d'armateurs. La mise en place de ces bureaux et offices s'inscrit dans la dynamique d'un placement gratuit des gens de mer prévu par l'OIT à l'article

---

<sup>235</sup> Il s'agissait d'un placement payant de gens de mer effectué par les « marchands d'hommes » qui percevaient une partie importante de la prime d'embarquement des marins, laissant ainsi ces derniers dans une situation de précarité extrême.

<sup>236</sup> Codifié à travers la loi du 13 décembre 1926 portant code du travail maritime (*JORF* du 15 déc. 1926), le Code du travail maritime régissait le travail maritime en France avant l'adoption du Code des transports.

<sup>237</sup> *Code du travail maritime*, art. 6 al. 1 (abrogé).

<sup>238</sup> DUFRAISSE-CHARMILLON Chloé, *La réécriture du droit social maritime au sein du Code des transports*, coll. du Pôle Transports, Aix-en-Provence, PUAM, 2018, p. 290.

<sup>239</sup> *Code du travail maritime*, art. 6 al. 2 (abrogé).

4 de la Convention n° 9 concernant le placement des marins<sup>240</sup>. Il en est ainsi du Bureau central de la main-d'œuvre maritime évoqué précédemment<sup>241</sup>.

157. En autorisant enfin, en 2005, les armateurs à recourir aux services des agences de *manning* dans le cadre de l'emploi des gens de mer, la loi portant création du RIF apporte un encadrement à l'activité de ces dernières.

### **B- L'encadrement de l'activité de *manning* prévu par la loi portant création du RIF**

158. Précisons d'emblée que c'est la loi portant création du RIF qui autorise les agences de *manning* qui sont employeurs de gens de mer à mettre leurs salariés à disposition des armateurs. À ce titre, elle fait référence uniquement à l'activité de mise à disposition de gens de mer<sup>242</sup>. Elle ne fait pas référence à l'activité de placement de gens de mer. C'est plutôt à travers une loi du 5 janvier 2006 relative à la sécurité et au développement des transports<sup>243</sup> que le législateur français autorise le placement de gens de mer.

159. En créant le registre international français, le législateur voulait pallier le dépavillonnement massif des navires. En effet, la concurrence imposée par les États de libre immatriculation aux États européens n'avait guère épargné la France. Classé 4<sup>ème</sup> pavillon mondial en 1970, le pavillon français se retrouvait à la 29<sup>ème</sup> place en 2000<sup>244</sup>. En conséquence, le législateur a opté pour la création d'un pavillon permettant aux armateurs de bénéficier d'« un environnement juridique particulier »<sup>245</sup> offrant à ces derniers la possibilité de recourir à une main-d'œuvre internationale. La loi distingue ainsi le statut des marins résidents en France des marins résidents à l'étranger. Pour y parvenir, elle permet le recours

---

<sup>240</sup> *Convention de 1920 sur le placement des marins*, art. 4 : « Chaque Membre ratifiant la présente convention devra veiller à ce qu'il soit organisé et entretenu un système, efficace et répondant aux besoins, d'offices gratuits de placement pour les marins. Ce système pourra être organisé et maintenu : (a) soit par des associations représentatives des armateurs et des marins agissant en commun sous le contrôle d'une autorité centrale ».

<sup>241</sup> *V. supra*, para. 85.

<sup>242</sup> Loi n° 2005-412, 3 mai 2005, relative à la création du registre international français, *JORF* 4 mai 2005, n° 103, p. 7697, art. 9 (abrogé), art. 14 (abrogé), art. 18 (abrogé), art. 19 (abrogé), art. 20 (abrogé), 21 (abrogé).

<sup>243</sup> Loi n° 2006-10, 5 janv. 2006, relative à la sécurité et au développement dans les transports, *JORF* 6 janv. 2006, n° 5, p. 217.

<sup>244</sup> ANGELELLI Pierre, « Le registre international français (RIF) : les premiers mois à Marseille », *DMF* 2006, n° 674, p. 756.

<sup>245</sup> *Ibid.*

aux agences de fourniture de main-d'œuvre qu'elle désigne par le terme *entreprises de travail maritime*.

**160.** Aux termes de l'article 8 de la loi portant création du RIF, « est entreprise de travail maritime toute personne physique ou morale dont l'activité est de mettre à disposition d'un armateur des navigants qu'elle embauche en fonction de leur qualification et rémunère à cet effet ». L'entreprise de travail maritime exerce ainsi une activité de mise à disposition. Elle est l'employeur des gens de mer. C'est elle qui embauche et rémunère ces derniers. Ce faisant, la loi portant création du RIF n'envisage l'activité de *manning* que sous la forme d'une activité de mise à disposition de la main-d'œuvre.

**161.** Par ailleurs, l'article 9 de la loi portant création du RIF précise que « le contrat de mise à disposition ne peut être conclu qu'avec une entreprise de travail maritime agréée par les autorités de l'État où elle est établie ». Cette disposition vise à écarter les entreprises qui exerceraient leurs activités en marge de la réglementation de l'État d'implantation, ce qui est fort intéressant. Le même article ajoute que

« lorsqu'il n'existe pas de procédure d'agrément, ou lorsque l'entreprise de travail maritime est établie dans un État où la convention n° 179 de l'Organisation internationale du Travail sur le recrutement et le placement des gens de mer ne s'applique pas, l'armateur s'assure que l'entreprise de travail maritime en respecte les exigences ».

Cette disposition s'explique, en effet, par le fait que la loi portant création du RIF n'a pas prévu que les entreprises de travail maritime pouvaient s'établir en France.

**162.** Le Professeur Patrick Chaumette rappelle que la première version de la loi adoptée par le Sénat en 2003 prévoyait l'établissement, en France, des entreprises de travail maritime qui devaient se conformer à une réglementation particulière et souligne que cette possibilité a été écartée dans la version finale de la loi en 2005<sup>246</sup>. La démarche du législateur paraît paradoxale. La loi portant création du RIF exclut la possibilité pour les entreprises de travail maritime de s'établir en France, où elles pourraient faire l'objet d'un contrôle effectif, et autorise un recours par les armateurs aux entreprises installées dans des États où le contrôle de leurs activités semble compromis en raison de l'absence de l'application de la

---

<sup>246</sup> CHAUMETTE Patrick, « Le registre international français des navires (RIF), le particularisme maritime régénéré ? », *op. cit.*, pp. 479-480.

réglementation internationale et de la mise en place d'un système d'agrément défaillant<sup>247</sup>. De ce fait, on peut affirmer que l'encadrement de l'activité de *manning* dans le cadre de la loi portant création du RIF n'est qu'un encadrement *a minima*, car il revêt une portée limitée. Dans une telle configuration, la loi prévoit que l'armateur est tenu responsable des agissements de l'entreprise avec laquelle il contracte et se substitue à elle en cas de manquement à certaines obligations, notamment en matière de rapatriement de gens de mer<sup>248</sup>.

**163.** L'incorporation en droit français de la MLC adoptée par l'OIT en 2006 a influé sur le cadre juridique de l'activité de *manning* établi par la loi portant création du RIF. À travers l'incorporation de cette convention, le législateur français a finalement admis l'établissement d'entreprises de travail maritime sur le territoire français<sup>249</sup> (Paragraphe 2).

### **Paragraphe 2 : L'incorporation de la MLC en droit français**

L'encadrement actuel de l'activité de fourniture de main-d'œuvre maritime par le législateur français émane de la ratification par la France de la Convention du travail maritime et de son incorporation en droit français (A). Longtemps caractérisé par un certain flou, le cadre juridique français du *manning* tend enfin à se clarifier en vue de faciliter la compréhension de la règle de droit (B).

#### **A- Le régime juridique du *manning* en France**

**164.** Le 28 février 2013, la France a procédé à la ratification de la MLC<sup>250</sup>. De ce fait, elle est devenue le 35<sup>ème</sup> État membre de l'OIT à déposer son instrument de ratification auprès de

---

<sup>247</sup> *Ibid.*, p. 480.

<sup>248</sup> Loi n° 2005-412, 3 mai 2005, relative à la création du registre international français, *JORF* 4 mai 2005, n° 103, p. 7697, art. 20 et art. 21.

<sup>249</sup> La directive 2008/104 de l'Union européenne relative au travail intérimaire (directive n° 2008/104/CE, Parlement et Conseil, 19 nov. 2008, relative au travail intérimaire, *JOUE* L 327, 5 déc. 2008, p. 9) a également influé sur le cadre juridique français du *manning* en favorisant l'implantation en France des agences de *manning* qui procèdent à une mise à disposition de gens de mer. V. en ce sens l'article 4 de cette directive intitulé « réexamen des interdictions ou restrictions ».

<sup>250</sup> Cette ratification est intervenue après l'adoption en 2012 de la loi n°2012-1320, 29 nov. 2012, autorisant la ratification de la convention du travail maritime de l'Organisation internationale du Travail, *JORF* 30 nov. 2012, n° 0279, texte n° 1.

l'institution<sup>251</sup>. La loi n° 2013-619 du 16 juillet 2013<sup>252</sup> a permis de transposer en droit français les dispositions de la MLC, y compris sa norme A1.4 régissant la fourniture de main-d'œuvre maritime. Ces dispositions ont été insérées au sein du Code français des transports à la sous-section 1 intitulée *services privés de recrutement et de placement de gens de mer* du chapitre relatif à l'emploi.

**165.** En France, les agences de *manning* font l'objet d'une inscription sur un registre national afin d'informer les gens de mer et les armateurs, et de faciliter la coopération entre les États du pavillon et la France lorsqu'elle agit en tant qu'État du port<sup>253</sup>. Elles tiennent, aux fins d'inspection, une liste à jour des gens de mer qu'elles recrutent ou placent<sup>254</sup>, et adressent à l'autorité administrative compétente un bilan annuel de leur activité<sup>255</sup>.

**166.** Par ailleurs, le législateur français prévoit des dispositions visant à éviter que les gens de mer soient écartés arbitrairement du marché de l'emploi et que des frais leur soient imputés pour un emploi<sup>256</sup>, ainsi qu'à s'assurer que les agences vérifient et contrôlent les brevets, certificats médicaux et documents professionnels des gens de mer et que les contrats d'engagement de ces derniers sont valides<sup>257</sup>. Les agences doivent également s'assurer du respect par l'armateur des obligations de garantie qui lui incombent, au sens du Code des transports, en matière d'abandon des gens de mer<sup>258</sup>. Elles doivent examiner toute demande concernant leurs activités et y répondre, ainsi qu'aviser l'autorité administrative compétente des demandes pour lesquelles elles n'ont pu apporter des réponses<sup>259</sup>.

---

<sup>251</sup> V. site de l'OIT [https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/WCMS\\_205837/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/WCMS_205837/lang--fr/index.htm) (consulté le 30/09/23).

<sup>252</sup> Loi n° 2013-619, 16 juillet 2013, portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans le domaine du développement durable, *JORF* 17 juillet 2013, n° 0164, p. 11890.

<sup>253</sup> *Code des transports*, art. L5546-1-1, II.

<sup>254</sup> *Ibid.*

<sup>255</sup> Décret n° 2017-1119, 29 juin 2017, relatif aux services privés de recrutement et de placement des gens de mer, *JORF* 30 juin 2017, n° 152, texte n° 48, art. 12 : « Pour les activités prévues au I de l'article L5546-1-1 du code des transports, un bilan annuel d'activité est établi par tout service privé de recrutement et de placement de gens de mer inscrit au registre national, qui le transmet par voie électronique à l'autorité mentionnée à l'article 2, avant le 31 mars de l'année suivante ».

<sup>256</sup> *Code des transports*, art. L5546-1-2.

<sup>257</sup> *Ibid.*, art. L5546-1-3, 1° et 2°.

<sup>258</sup> *Ibid.*, art. L5546-1-3, 3°.

<sup>259</sup> *Ibid.*, art. L5546-1-4.

**167.** En outre, les agences de *manning* établies en France doivent justifier d'une garantie financière, d'une assurance ou tout autre mécanisme équivalent en vue d'indemniser les gens de mer des préjudices liés à l'inexécution de leurs obligations à leur égard<sup>260</sup>. Il appartient à l'armateur qui a recours à une agence établie hors de France de vérifier que celle-ci a souscrit à une assurance ou dispose d'une garantie équivalente à celle imposée aux agences implantées sur le territoire français<sup>261</sup>.

**168.** La violation par les agences de *manning* des obligations qui leur incombent au sens du Code des transports est passible de sanctions pénales prévues à l'article L5546-1-8 du code<sup>262</sup>. Par ailleurs, le décret n° 2017-1119 du 29 juin 2017 sanctionne également pénalement les agences de *manning* pour différents manquements<sup>263</sup>, hormis la mise en place

---

<sup>260</sup> *Ibid.*, art. L5546-1-5, I.

<sup>261</sup> *Ibid.*, art. L5546-1-5, II.

<sup>262</sup> *Ibid.*, art. L5546-1-8 : « I.- Est puni de 3 750 euros d'amende, le fait pour tout service privé de recrutement et de placement de gens de mer défini au I de l'article L5546-1-1 :

1° D'imputer aux gens de mer tous frais directement ou indirectement occasionnés au titre de leur mise à disposition ou de leur placement, en méconnaissance du II de l'article L5546-1-2 du présent code ;

2° De ne pas s'assurer du respect des obligations mentionnées à l'article L5546-1-3 relatives aux qualifications professionnelles, à l'aptitude médicale, et au contrat d'engagement maritime ;

3° De ne pas s'assurer que l'armateur dispose de la garantie financière mentionnée à l'article L5546-1-5.

II.- Est puni de 15 000 euros d'amende le fait de mettre à disposition un gens de mer en méconnaissance des cas prévus au I de l'article L5546-1-6.

Les personnes physiques coupables de cette infraction encourent également la peine complémentaire d'interdiction d'exercer l'activité professionnelle dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise à titre définitif ou pour une durée de cinq ans au plus, suivant les modalités prévues à l'article 131-27 du code pénal.

Les personnes morales déclarées responsables pénalement de cette infraction, dans les conditions prévues à l'article 121-2 du code pénal, encourent, outre l'amende suivant les modalités prévues par l'article 131-38 du code pénal, la peine complémentaire mentionnée au 2° de l'article 131-39 de ce même code.

III.- Est puni de 15 000 euros d'amende le fait pour tout armateur de recourir à une mise à disposition de gens de mer en méconnaissance de l'article L553-3-1 ».

<sup>263</sup> Décret n° 2017-1119, 29 juin 2017, art. 17 : « I.- Le manquement à l'une des obligations prévues aux I et II de l'article L5546-1-1 et aux articles L5546-1-2 à L5546-1-6 du code des transports et L5546-1-8 du code des transports peut donner lieu à une suspension ou à une radiation de l'inscription au registre national.

II.- Avant de suspendre ou de radier l'inscription à ce registre, l'autorité compétente mentionnée à l'article 2 informe par tout moyen conférant date certaine le service privé de recrutement et de placement de gens de mer en cause de son intention e procéder à une suspension ou à une radiation de son inscription et l'invite à faire part, sous un délai de quinze jours, de ses observations ainsi que des mesures correctrices qu'il a adoptées ou envisage de prendre.

III.- À l'expiration de ce délai, l'autorité compétente mentionnée à l'article 2 peut suspendre l'inscription du service privé de recrutement et de placement de gens de mer au registre national ou le radier et l'en informe par tout moyen conférant date certaine.

IV.- La suspension de cette inscription ne peut excéder une durée de deux mois. Durant ce délai, dès que le service privé de recrutement et de placement a pris des mesures correctrices et qu'elles ont été jugées



de sanctions administratives consistant en une suspension ou une radiation de l'inscription au registre national<sup>264</sup>.

**169.** La transposition en droit français des dispositions de la MLC relatives à la fourniture de main-d'œuvre maritime est empreinte de spécificités qui ont souvent été sources de confusions. Si ces dernières tendent à être clarifiées par le législateur, tel n'a toujours pas été le cas. Les concepts utilisés par la convention et ceux consacrés en droit français ne se recouvrent pas parfaitement (B).

#### **B- La clarification d'un flou conceptuel longtemps entretenu par le législateur**

**170.** La MLC désigne sous le vocable de *services de recrutement et de placement des gens de mer* tant les agences qui effectuent une activité de placement de gens de mer que celles qui effectuent une activité de mise à disposition. Ceci ne transparait pas clairement de la définition de la notion donnée dans la convention. Toutefois, en prévoyant que les services de recrutement et de placement de gens de mer peuvent contracter un engagement maritime avec un marin et doivent disposer d'une garantie financière pour indemniser les gens de mer des pertes pécuniaires dues à leur manquement ou à celui de l'armateur<sup>265</sup>, on peut déduire que les services de recrutement et de placement de gens de mer peuvent aussi être des employeurs de gens de mer. Ainsi, leur activité ne se limiterait pas au placement, mais peut également consister en une activité de mise à disposition. Aussi, le principe directeur B1.4.1 de la MLC évoque la possibilité d'une « (...) *mise à disposition*<sup>266</sup> de gens de mer aux seuls armateurs qui offrent des conditions d'emploi conformes à la législation ou aux conventions collectives applicables »<sup>267</sup>. Par conséquent, le dédoublement de l'activité ne fait plus l'objet de doute.

---

satisfaisantes par l'autorité compétente mentionnée à l'article 2, la suspension est levée. À défaut, et à l'expiration de ce délai de deux mois, il est procédé à une radiation.

V.- La radiation de l'inscription décidée en application du III ou du IV est prononcée pour une durée qui ne peut excéder, selon la gravité des manquements, trois ans. À l'issue de ce délai, l'entreprise concernée peut solliciter une nouvelle demande d'inscription en application de l'article 4 ».

<sup>264</sup> *Ibid.*, art. 21-1 à 21-6.

<sup>265</sup> *Convention du travail maritime*, norme A1.4§5, c,vi).

<sup>266</sup> Le soulignement est de nous.

<sup>267</sup> *Convention du travail maritime*, principe directeur B1.4.1§2, k).

**171.** En France, deux notions sont consacrées dans le Code des transports pour désigner les agences de *manning* : la notion de *services privés de recrutement et de placement de gens de mer*<sup>268</sup> et celle d'*entreprises de travail maritime*<sup>269</sup>. Cette dernière notion constitue une particularité introduite par le législateur pour désigner les agences qui effectuent de la mise à disposition de gens de mer. Cela soulève la question de savoir si la notion de *services privés de recrutement et de placement de gens de mer* se limiterait à la désignation des agences qui effectuent une activité de placement en droit français. Si l'analyse des dispositions de l'ordonnance n° 2021-77 du 27 janvier 2021<sup>270</sup> permet maintenant de répondre facilement par la négative à cette question, tel n'a pas toujours été le cas. En effet, le législateur français avait intégré la notion de *services privés de recrutement et de placement de gens mer* telle qu'entendue au sens de la MLC sans tenir compte des particularités qu'il a lui-même créé<sup>271</sup>. De ce fait, la portée de la notion fut longtemps embrouillée en droit français<sup>272</sup>. Ce n'est qu'avec l'adoption de l'ordonnance n° 2021-77 du 27 janvier 2021 que le législateur a modifié les dispositions du Code des transports afin de préciser les contours de la notion. L'article L5546-1-1 du Code des transports issu de cette modification dispose :

« les services privés de recrutement et de placement de gens de mer exercent une ou plusieurs des activités suivantes :

1° Mise à disposition de gens de mer, par les entreprises de travail maritime, de gens de mer qu'elle embauche et rémunère à cet effet dans les cas travail régies par l'article L5546-1-6;

2° Mise à disposition des gens de mer par les entreprises de travail temporaire régies par l'article L1251-2 du code du travail;

3° Placement des gens de mer régi par l'article L5321-1 du code du travail »<sup>273</sup>.

**172.** Cette précision permet d'affirmer sans équivoque que la notion de *services privés de recrutement et de placement* de gens de mer contenue dans le Code des transports se recoupe désormais avec celle prévue par la MLC. Toutefois, on peut toujours se questionner sur la pertinence du maintien de la notion d'*entreprises de travail maritime* dans le code pour

---

<sup>268</sup> Code des transports, art. L5546-1-1.

<sup>269</sup> Ibid., art. art. L5546-1-6.

<sup>270</sup> Ord. n° 2021-77, 27 janvier 2021, modifiant les dispositions du code des transports relatives aux services privés de recrutement et de placement des gens de mer, *JORF* 28 janvier 2021, n° 24, texte n° 36.

<sup>271</sup> DUFRAISSE-CHARMILLON Chloé, *La réécriture du droit social maritime au sein du Code des transports*, *op. cit.*, p. 304.

<sup>272</sup> Ibid. p. 302.

<sup>273</sup> Code des transports, art. L5546-1-1, I.

désigner les sociétés qui effectuent une mise à disposition de gens de mer. L'article L5546-1-6, I du Code des transports dispose désormais :

« est entreprise de travail maritime au sens du présent code toute personne, hors les entreprises de travail temporaire mentionnées à l'article L1251-2 du code du travail, dont l'activité est de mettre à disposition des gens de mer salariés auprès d'un armateur ou d'un particulier propriétaire ou locataire d'un navire exclusivement dans les cas suivants :

1° À bord de navires immatriculés au registre international français prévu à l'article L5611-1;

2° À bord de navires de plaisance ;

3° À bord de navires de pêche opérant dans des zones de pêche soumises à un accord ou à une autorisation relevant de la politique commune de la pêche comportant des stipulations de nature sociale, notamment des obligations ou priorités d'embarquement de gens de mer originaires de l'État côtier contractant, déterminées par décret. Un arrêté du ministre chargé de la mer fixe la liste des accords et autorisations concernés ;

4° À bord de navires battant pavillon autre que français ».

**173.** La MLC a mis en place un système de réglementation unique des agences de *manning* indépendamment de la forme de l'activité exercée (placement ou mise à disposition). La convention prévoit à cet effet que ces agences exercent leur activité en vertu d'un système normalisé de licence ou d'agrément ou d'une autre forme de réglementation<sup>274</sup>. Le législateur français, pour sa part, a pendant longtemps rendu obligatoire l'inscription des *services de recrutement et de placement des gens de mer* sur un registre national<sup>275</sup> et soumis les *entreprises de travail maritime* à un système d'agrément<sup>276</sup>. Toutefois, ces dernières devaient

---

<sup>274</sup> *Convention du travail maritime*, norme A1.4§2.

<sup>275</sup> La version de l'article L5546-1-1 du Code des transports en vigueur avant la modification introduite par l'ordonnance n° 2021-77 du 27 janvier 2021 disposait à cet effet : « I.- Le recrutement de gens de mer pour le compte d'armateurs ou leur placement auprès d'eux sont soumis aux dispositions applicables à l'activité de service de recrutement et de placement des gens de mer.

II.- Il est créé un registre national sur lequel tout service de recrutement et de placement privé de gens de mer établi en France s'inscrit, destiné à informer les gens de mer et les armateurs, ainsi qu'à faciliter la coopération entre États du pavillon et État du port.

III.- Les services de recrutement et de placement privés de gens de mer adressent à l'autorité compétente un bilan annuel de leur activité.

IV.- Les services de recrutement et de placement privés des gens de mer tiennent à disposition, aux fins d'inspection par l'autorité compétente, un registre à jour de tous les gens de mer recrutés ou placés par leur intermédiaire ». Le soulignement est de nous.

<sup>276</sup> La version de l'article L5546-1-6 du Code des transports en vigueur avant la modification introduite par l'ordonnance n° 2021-77 du 27 janvier 2021 disposait à cet effet : « Est entreprise de travail maritime toute personne, hors les entreprises de travail temporaire mentionnées à l'article L1251-2 du code du travail, dont l'activité est de mettre à disposition d'un armateur ou d'un particulier propriétaire ou locataire d'un navire de plaisance, pour travailler à bord d'un navire, des gens de mer qu'elle embauche et rémunère à cet effet.

Les entreprises de travail maritime établies en France sont soumises à la présente sous-section et font l'objet d'un agrément par l'autorité administrative. Par dérogation aux dispositions de l'article L5321-1 du code du travail, elles ne sont autorisées à mettre à disposition des gens de mer qu'à bord des navires immatriculés au registre international français, des navires de plaisance non immatriculés au registre international français ou des navires battant pavillon autre que français ». Le soulignement est de nous.

également s'inscrire au registre national des services de recrutement et de placement des gens de mer<sup>277</sup>. Cette situation a soulevé un questionnement quant à la raison d'être de l'agrément, car l'inscription des *entreprises de travail maritime* au registre national des services de recrutement et de placement des gens de mer constitue déjà une forme de réglementation de ces entreprises. Il s'agissait là encore d'une incohérence dans la transposition des dispositions de la MLC par le législateur français, rendant complexe non seulement la compréhension des notions utilisées, mais aussi la compréhension de la règle de droit. L'ordonnance n° 2021-77 du 27 janvier 2021 a finalement permis de modifier les dispositions du Code des transports pour supprimer l'agrément des *entreprises de travail maritime* et unifier le système de réglementation à travers l'inscription au registre national<sup>278</sup>.

---

<sup>277</sup> *Ibid.*

<sup>278</sup> Ord. n° 2021-77, 27 janvier 2021, art. 4.

## *Conclusion du chapitre 1*

**174.** L'étude des règles internationales d'origine étatique qui encadrent l'activité de fourniture de main-d'œuvre maritime a été révélatrice du caractère multiple de ces règles qui se composent tant de dispositions destinées à régir de manière spécifique et directe l'activité que de dispositions qui participent de manière indirecte à cet encadrement. Les premières composent la réglementation internationale du travail maritime, tandis que les secondes visent à assurer la sécurité de la navigation et des activités y afférentes. Leur mise en œuvre procède d'une incorporation dans l'ordre juridique interne des États.

**175.** La mise en œuvre aux échelles étatiques des règles qui régissent spécifiquement le *manning* révèle des particularités, qui sont fonction de la transposition ayant été effectuée par chaque système juridique. L'étude du cadre juridique français du *manning* a permis de mettre en relief ces particularités. Ce cadre juridique fut, au départ, empreint de spécificités qui pouvaient être une source de confusion. L'œuvre réglementaire entreprise récemment pour clarifier les zones d'ombre créées dans l'incorporation de la MLC par le législateur français, en ce qui concerne spécifiquement le cadre juridique du *manning*, est bienvenue<sup>279</sup>. Elle doit se poursuivre en sens, afin de parvenir à un ensemble de règles encore plus claires.

**176.** La garantie du travail décent des gens de mer recrutés par l'intermédiaire des agences de *manning* repose sur l'encadrement juridique des agences de *manning* tel que prévu par l'ensemble des normes de nature administrative et procédurale étudiées, mais surtout sur les normes substantielles relatives aux conditions de vie et de travail décentes à bord des navires.

**177.** Par ailleurs, le cadre juridique de l'activité de *manning* ne se compose pas des seules règles adoptées par les États. Il est en effet complété par des règles qui s'adressent aux acteurs privés (Chapitre 2).

---

<sup>279</sup> CHAUMETTE Patrick, « Encadrement des sociétés de *manning* – La France poursuit la mise en œuvre des conventions maritimes de l'OIT de 2006 et de 2007 », *Neptunus e-revue* 2021, CDMO, vol. 27, n° 2, pp.1-10.

## Chapitre 2 : L'encadrement de l'activité de *manning* par des règles et actions d'acteurs privés

178. L'armateur, le fournisseur de main-d'œuvre et le marin sont identifiés comme des personnes privées – morales et/ou physiques – qui sont en présence dans le cadre d'une activité de fourniture de main-d'œuvre maritime et qui sont concernées par les différentes relations qu'engendre ladite activité<sup>280</sup>. Ces différents acteurs entretiennent, entre eux, des rapports qui sont régis par des dispositions contractuelles qu'ils prévoient lors d'une fourniture de main-d'œuvre maritime.

179. Les contrats conclus entre fournisseur de main-d'œuvre et armateur ou entre fournisseur de main-d'œuvre et marin, ou encore entre armateur et marin à la suite d'une mise en relation par une agence de *manning* font partie intégrante du cadre juridique de l'activité de *manning*. Ces contrats constituent l'expression de la volonté des parties en présence. S'ils se présentent comme des actes juridiques qui visent *a priori* à régir les rapports entre les différents acteurs en présence, les contrats conclus par les parties dans le cadre du *manning* constituent également des outils de garantie du travail décent des gens de mer. En effet, ils définissent les droits et les obligations des parties en présence, tout en renseignant sur la nature des prestations concernées. Pour le marin, par exemple, ces contrats constituent les éléments qui renseignent sur les droits et la protection qui lui sont accordés dans le cadre de son emploi. Ils feront objet d'étude, dans ce chapitre, au titre de règles contractuelles issues de la relation de fourniture de main-d'œuvre (Section 1).

180. Parallèlement aux règles issues de la relation de fourniture de main-d'œuvre maritime, il se développe, de manière pratique, une réglementation privée du *manning* qui émane de regroupements d'acteurs privés de la sphère maritime. C'est l'exemple du BIMCO dont des contrats-types forment avec les règles de structures syndicales un ensemble de règles privées *a priori* extérieures aux parties à une relation de *manning*, mais qui en pratique offrent également un cadre juridique à l'activité (Section 2).

---

<sup>280</sup> V. l'introduction de cette thèse.

### ***Section 1 : Les règles contractuelles issues de la relation de fourniture de main-d'œuvre***

**181.** La fourniture de main-d'œuvre maritime nécessite la conclusion de contrats spécifiques : un contrat de fourniture de main-d'œuvre maritime et un contrat d'engagement maritime. Le contrat de fourniture de main-d'œuvre est conclu entre l'armateur et le fournisseur de main-d'œuvre. Il régit la relation qui lie l'armateur au fournisseur. Ce contrat définit les obligations que les parties veulent inscrire dans le cadre de leur rapport. Le contrat d'engagement maritime, quant à lui, est conclu entre l'armateur et le marin ou entre ce dernier et le fournisseur de main-d'œuvre. Il est destiné à régir la relation de travail. Dans les faits, la garantie d'un travail décent des gens de mer est tributaire des dispositions que les parties prévoient non seulement dans le contrat d'engagement maritime (Paragraphe 2), mais aussi dans le contrat de fourniture de main-d'œuvre (Paragraphe 1).

#### **Paragraphe 1 : Le contrat de fourniture de main-d'œuvre au service de la relation de fourniture de main-d'œuvre**

**182.** La conclusion d'un contrat de fourniture de main-d'œuvre maritime constitue l'essence même de toute relation de fourniture de main-d'œuvre maritime. Ce contrat, à travers les dispositions que l'armateur et le fournisseur de main-d'œuvre y prévoient, permet de qualifier juridiquement l'activité de *manning* (A) avant même de définir le cadre de la relation entre les deux différentes parties (B).

##### **A- La détermination de la nature juridique de l'activité du fournisseur de main-d'œuvre**

**183.** Pour rappel, l'activité de fourniture de main-d'œuvre maritime revêt essentiellement deux formes : le placement de la main-d'œuvre et la mise à disposition de la main-d'œuvre<sup>281</sup>. Si le premier constitue une simple mise en relation des offres et demandes d'emploi, le second consiste en un prêt de main-d'œuvre. L'activité de placement se caractérise donc par

---

<sup>281</sup> V. l'introduction de cette thèse.

le fait qu'elle constitue une « opération d'intermédiaire »<sup>282</sup>, contrairement à la mise à disposition ou le prêt de main-d'œuvre.

**184.** Bien qu'elle ne s'applique pas à la situation des gens de mer, la Convention n° 181 de l'OIT fournit un cadre conceptuel des activités des agences privées d'emploi qui permet également de mieux cerner la nature que peut revêtir l'activité des fournisseurs de main-d'œuvre<sup>283</sup>. L'article 1<sup>er</sup> de cette convention identifie les services que peuvent accomplir les agences privées d'emploi en distinguant notamment « (...) des services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi, sans que l'agence d'emploi privée ne devienne partie aux relations de travail susceptibles d'en découler (...) »<sup>284</sup> et « (...) des services consistant à employer des travailleurs dans le but de les mettre à la disposition d'une tierce personne physique ou morale (...), qui fixe leurs tâches et en supervise l'exécution (...) »<sup>285</sup>. Ainsi, la convention identifie respectivement le placement et la mise à disposition comme étant des formes que peut revêtir l'activité des agences privées d'emploi.

**185.** À l'inverse, la MLC ne permet pas de distinguer clairement le placement et la mise à disposition comme étant les deux formes de fourniture de main-d'œuvre maritime. Sa définition de la notion de *service de recrutement et de placement de gens de mer* comme étant « toute personne, société, institution, agence ou autre organisation du secteur public ou du secteur privé s'occupant du recrutement de gens de mer pour le compte d'armateurs ou de leur placement auprès d'armateurs »<sup>286</sup> permet d'identifier expressément seule l'activité de placement. La référence au recrutement de gens de mer pour le compte d'armateurs est source d'ambiguïté. En effet, le recrutement pour le compte d'un armateur n'est pas une mise à disposition. La mise à disposition se caractérise par le fait même que c'est l'agence qui emploie d'abord le travailleur et le met ensuite à la disposition d'un tiers. Ceci permet de percevoir le contrat de mise à disposition comme un contrat de prestation de service à travers lequel le prestataire, c'est-à-dire l'agence, s'engage à fournir les services d'un marin auprès d'un armateur. À l'inverse, la formule d'un recrutement de gens de mer pour le compte

---

<sup>282</sup> WILLMANN Christophe, « Placement et recrutement », *JurisClasseur Travail Traité* 2020, LexisNexis, Fasc. 17-10, p. 1.

<sup>283</sup> *Ibid.* p. 7.

<sup>284</sup> *Convention n° 181 concernant les agences d'emploi privées*, art. 1§1, a).

<sup>285</sup> *Ibid.*, art. 1§1, b).

<sup>286</sup> *Convention du travail maritime*, art. II§1, a).



d'armateurs prévue par la MLC s'apparente plutôt à la mise en place d'un contrat à travers lequel l'armateur donnerait mandat à une agence pour que cette dernière agisse pour son compte, en procédant au recrutement de l'équipage sans toutefois en être l'employeur. Le contrat de mandat ne confère pas au mandataire la qualité d'employeur<sup>287</sup>, car ce dernier agit au nom et pour le compte de son mandant<sup>288</sup>. Il en résulte qu'en cas de manquement de l'agence (mandataire), la responsabilité repose directement sur l'armateur, l'exploitant commercial du navire, en sa qualité de mandant<sup>289</sup>.

**186.** Cette imprécision de la MLC quant aux différentes formes que peut revêtir l'activité des agences de fourniture de main-d'œuvre maritime a longtemps existé en droit interne français également et n'a été clarifiée que récemment, comme il a déjà été souligné<sup>290</sup>.

**187.** À l'évidence, le mérite de clarifier la nature de l'activité des agences de *manning* revient surtout à la pratique instituée par les armateurs et ces agences à travers les contrats qu'ils établissent. Ce sont les dispositions de ces contrats qui permettent de déterminer si le fournisseur effectue une activité de placement de la main-d'œuvre ou une mise à disposition. En effet, les parties à une relation de fourniture de main-d'œuvre maritime concluent en pratique un contrat dénommé *manning services agreement* dans lequel elles définissent les services et prestations auxquels devra s'atteler le fournisseur de main-d'œuvre ainsi que la contrepartie de l'armateur. Ainsi, le contenu du contrat de fourniture de main-d'œuvre permet d'apprécier si les services de l'agence consistent à établir une simple mise en relation entre l'armateur et les gens de mer ou si l'agence emploie les gens de mer et les met à disposition de l'armateur.

---

<sup>287</sup> WILLMANN Christophe, « Placement et recrutement », *op. cit.*, p. 24 ; v. aussi KERBOURC'H Jean-Yves et PROUET Emmanuelle, « Les tiers dans la relation de travail : entre fragmentation et sécurisation de l'emploi », *La note de France Stratégie* 2018, n° 65, p. 7.

<sup>288</sup> V. en ce sens l'art. 1984 du Code civil français qui dispose : « Le mandat ou procuration est un acte par lequel une personne donne à une autre le pouvoir de faire quelque chose pour le mandant et en son nom ».

<sup>289</sup> DUFRAISSE-CHARMILLON Chloé, *La réécriture du droit social maritime au sein du Code des transports*, *op. cit.*, p. 292.

<sup>290</sup> V. *supra*, para. 170-173.

188. La nature juridique de l'activité du fournisseur de main-d'œuvre maritime dans le cadre de la relation qui le lie à l'armateur est d'autant plus importante qu'elle détermine le régime juridique applicable à l'activité concernée (B).

### **B- L'encadrement de la relation de fourniture de main-d'œuvre à travers le régime juridique applicable à l'activité concernée**

189. Les obligations prévues par la MLC à la charge des agences de fourniture de main-d'œuvre maritime et incorporées en droit français peuvent être identiques quelle que soit la nature de l'activité de l'agence de *manning*, placement de gens de mer ou mise à disposition de gens de mer. Il en est ainsi des dispositions relatives, entre autres, à l'inscription obligatoire au registre des services de recrutement et de placement des gens de mer<sup>291</sup>, à l'interdiction d'écarter des gens de mer du marché du travail<sup>292</sup> ou l'imputation de frais à ces derniers au titre d'un placement ou d'une mise à disposition<sup>293</sup>. C'est également le cas en ce qui concerne la vérification de l'aptitude médicale, des compétences professionnelles des gens de mer et de l'information de ces derniers quant aux conditions de leur emploi<sup>294</sup>, ainsi que la souscription d'une assurance destinée à indemniser les pertes pécuniaires causées aux gens de mer<sup>295</sup>.

190. Toutefois, des considérations spécifiques entrent en jeu en raison de la nature de l'activité concernée dans le cadre du contrat de fourniture de main-d'œuvre en droit français. Lorsqu'il s'agit par exemple d'une mise à disposition, le nouvel article L5546-1-6<sup>296</sup> du Code des transports prévoit que

« la mise à disposition de gens de mer par une entreprise de travail maritime fait l'objet des contrats suivants :

1° Un ou plusieurs contrats de mise à disposition conclus entre l'entreprise de travail maritime et l'entreprise utilisatrice dont les mentions obligatoires sont définies par arrêté du ministre chargé de la mer ;

---

<sup>291</sup> *Convention du travail maritime*, norme A1.4§2 ; *Code des transports*, art. L5546-1-1, II.

<sup>292</sup> *Ibid.*, norme A1.4§5, a) ; *Ibid.*, art. L5546-1-2, I.

<sup>293</sup> *Ibid.*, norme A1.4§5, b) ; *Ibid.*, art. L5546-1-2, II.

<sup>294</sup> *Ibid.*, norme A1.4§5, c) ; *Ibid.*, art. L5546-1-3.

<sup>295</sup> *Ibid.*, norme A1.4§5, c,vi) ; *Ibid.*, art. L5546-1-5.

<sup>296</sup> Il s'agit de l'article L5546-1-6 du Code des transports tel que modifié par l'ordonnance du n° 2021-77 du 27 janvier 2021, modifiant les dispositions du code des transports relatives aux services privés de recrutement et de placement des gens de mer.

2° Un contrat d'engagement maritime conclu entre le gens de mer et l'entreprise de travail maritime »<sup>297</sup>.

Or, l'arrêté du 16 janvier 2018 relatif aux services privés de recrutement et de placement des gens de mer<sup>298</sup> adopté bien avant la modification de l'article L5546-1-6 introduite par l'ordonnance n° 2021-77 du 27 janvier 2021 ne précise pas les mentions obligatoires que doivent comporter les contrats de mise à disposition. Ce manque de précision témoigne du fait que l'œuvre réglementaire est loin d'être achevée sur la question.

**191.** Par ailleurs, la modification des dispositions du Code des transports issue de l'ordonnance n° 2021-77 est à l'origine d'une suppression, dans le code, des précisions relatives aux mentions obligatoires devant être insérées par les parties dans leur contrat de mise à disposition. En effet, dans sa version issue de la loi n° 2013-619 du 16 juillet 2013, l'article L5621-4 du Code des transports prévoyait que

« la mise à disposition de tout gens de mer fait l'objet d'un contrat conclu par écrit entre l'armateur et l'entreprise de travail maritime, mentionnant :

- 1° Les conditions générales d'engagement, d'emploi, de travail et de vie à bord du navire ;
- 2° Les bases de calcul des rémunérations des navigants dans leurs différentes composantes ;
- 3° Les conditions de la protection sociale prévues par les articles L5631-2 à L5631-4 et le ou les organismes gérant les risques mentionnés à ces articles »<sup>299</sup>.

**192.** Cette précision quant au contenu du contrat de mise à disposition ne figure plus dans le Code des transports en raison de l'abrogation de l'article L5621-4 par l'ordonnance n° 2021-77<sup>300</sup>. Par ailleurs, dans l'attente d'un nouvel arrêté devant préciser les mentions obligatoires du contrat de mise à disposition de gens de mer, il serait peut-être possible d'envisager une subsistance desdites mentions en droit français par le truchement de l'article L5541-1 du Code des transports à travers lequel le législateur organise l'application aux gens

---

<sup>297</sup> *Code des transports*, art. L5546-1-6, II.

<sup>298</sup> Arrêté du 17 décembre 2018 relatif aux services privés de recrutement et de placement des gens de mer, *JORF* 27 janvier 2018, n° 0022.

<sup>299</sup> *Code des transports*, art. L5621-4 (abrogé par l'ordonnance n°2021-77 du 27 janvier 2021 modifiant les dispositions du Code des transports relatives aux services privés de recrutement et de placement des gens de mer.

<sup>300</sup> Ord. n° 2021-77, 27 janvier 2021, modifiant les dispositions du code des transports relatives aux services privés de recrutement et de placement des gens de mer, *JORF* 28 janvier 2021, n° 24, texte n° 36, art. 4.

de mer des dispositions du Code du travail, en l'absence de dispositions spécifiques prévues par voie réglementaire ou législative<sup>301</sup>.

**193.** De ce fait, l'exigence relative au contenu du contrat de mise à disposition trouverait désormais ses fondements dans les dispositions du Code du travail. Son article L8241-2 prévoit notamment que la convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice doit « (...) défini[r] et mentionne[r] l'identité et la qualification du salarié concerné, ainsi que le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse (...) »<sup>302</sup>. Il importe, toutefois, de souligner que contrairement au secteur terrestre où la mise à disposition ne peut être que temporaire, le prêt de main-d'œuvre maritime peut être réalisé de manière permanente par les entreprises de travail maritime<sup>303</sup>. Il s'agit d'une dérogation importante qui a été introduite par la loi portant création du RIF en ce qui concerne le secteur maritime<sup>304</sup>.

**194.** S'agissant du contrat de placement de gens de mer, le Code des transports est muet quant à son contenu. Le Code du travail ne semble également pas apporter des précisions sur les dispositions que doit contenir un contrat de placement de salarié. L'encadrement du placement de gens de mer relève donc des dispositions législatives et réglementaires relatives au *manning* qui ne semblent toutefois pas définir ce contrat. L'objet du contrat (la mise en relation des offres et demandes d'emploi) et la rémunération que percevrait l'agence pour les services fournis constituent des éléments dont la mention au contrat de placement relève de l'évidence.

**195.** Par ailleurs, bien qu'une agence ne soit ni partie à la relation de travail, ni employeur des gens de mer lorsqu'elle fournit des services de placement, il serait opportun que les conditions d'emploi et de travail, la rémunération ainsi que la protection sociale des gens de

---

<sup>301</sup> V. *Code des transports*, art. L5541-1 : « Le code du travail est applicable aux marins salariés des entreprises d'armement maritime et des entreprises de cultures marines ainsi qu'à leurs employeurs, sous réserve des dérogations ou des dispositions particulières ainsi que des mesures d'adaptation prises par voie réglementaire dans les conditions prévues par le présent titre ».

<sup>302</sup> *Code du travail*, art. L8241-2,2°.

<sup>303</sup> *Code du travail*, art. L1251-2 ; *Code des transports*, art. L5542-7.

<sup>304</sup> DUFRAISSE-CHARMILLON Chloé, *La réécriture du droit social maritime au sein du Code des transports*, *op. cit.*, p. 297.

mer soient insérées dans le contrat de placement. Une telle exigence participerait à renforcer la garantie du travail décent des gens de mer. Sans être employeur, l'agence serait ainsi tenue de veiller ou de participer à ce que des conditions de travail acceptables, une rémunération minimale ainsi qu'une protection sociale soient garanties aux gens de mer placés par son intermédiaire lors de la contractualisation avec l'armateur. Ceci créerait un devoir de vigilance à la charge des agences de *manning*, indépendamment de l'activité pratiquée.

**196.** Au regard de l'objectif de travail décent, il est nécessaire que les parties à une relation de fourniture de main-d'œuvre maritime envisagent dans le cadre du contrat de fourniture de main-d'œuvre la prise en compte des intérêts des gens de mer et la garantie de leurs droits. Ainsi, ce contrat ne devrait pas se résumer à la relation commerciale entre l'armateur et le fournisseur au détriment du bien-être des gens de mer. Il doit aussi tenir compte et garantir les droits des gens de mer comme dans le cadre de la conclusion du contrat devant régir la relation de travail (Paragraphe 2).

### **Paragraphe 2 : Le contrat d'engagement maritime : l'encadrement de la relation de travail**

**197.** Aux termes de l'article L5542-1 du Code des transports, « tout contrat de travail, conclu entre un marin et un armateur ou tout autre employeur, ayant pour objet un service à accomplir à bord d'un navire est un contrat d'engagement maritime »<sup>305</sup>. Cette définition du contrat d'engagement maritime consacrée par le législateur français est intéressante en ce qu'elle prévoit que la conclusion du contrat d'engagement maritime n'est pas uniquement l'apanage d'un marin et d'un armateur, mais qu'un tel contrat peut être conclu avec tout autre employeur par le marin. Le législateur tient ainsi compte de l'éclatement de la fonction armatoriale et de la diversité des acteurs pouvant revêtir la qualité d'employeur des gens de mer. Le contrat d'engagement constituerait donc une matérialisation de la relation qui lie le marin à un employeur (A). Aux fins de protection des gens de mer, ce contrat est soumis à des exigences légales (B).

---

<sup>305</sup> *Code des transports*, art. L5542-1 al. 1.

## A- La matérialisation d'un lien entre le marin et son employeur

198. Autrefois, le contrat d'engagement maritime était défini comme une forme particulière de contrat de travail, conclu entre un armateur et un marin pour un service à bord d'un navire<sup>306</sup>. Dans une telle conception de l'engagement maritime, le contrat était décrit comme créant un lien non seulement entre le marin et l'armateur, mais aussi entre le marin et le navire<sup>307</sup>. Le lien entre le marin et l'armateur tient de l'évidence. En raison de l'embauchage direct du marin par l'armateur autrefois<sup>308</sup>, ce lien résulte de la conclusion du contrat d'engagement maritime par ces deux parties en vue de régir leur relation de travail. S'agissant du lien avec le navire, il renvoie à la construction ancienne du contrat de travail maritime autour d'un contrat d'embarquement liant le marin à une expédition maritime.

199. Comme le relève le Professeur Patrick Chaumette, « traditionnellement, le contrat d'engagement maritime est considéré comme *un contrat d'embarquement*, borné par son début – l'embarquement et sa fin – le débarquement du marin »<sup>309</sup>. Sous cette forme, le contrat d'engagement maritime s'apparente à un contrat au voyage. Ainsi, le lien avec le navire se matérialisait par l'embarquement du marin à bord qui marquait le début du contrat et le débarquement qui correspondait à la fin du contrat. Cette conception du contrat d'engagement maritime avait pour conséquence une distinction des périodes à bord de celles à terre, et ce, que le contrat soit conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. De ce fait, en dehors des périodes d'embarquement (régies par les dispositions spécifiques applicables au travail maritime), la relation de travail était soumise au Code du travail<sup>310</sup>. Or, une relation de travail maritime dépasse le seul cadre des périodes d'embarquement du marin pour s'étendre aux périodes de congés ou de suspension de l'exécution du travail. Ces dernières constituent des périodes pendant lesquelles le marin, bien qu'à terre, demeure lié à l'armateur. Au vu de ce constat, l'affirmation d'un lien avec l'armateur plutôt qu'avec le navire devait être privilégiée.

---

<sup>306</sup> CHAUMETTE Patrick, *Le contrat d'engagement maritime, op. cit.*, p. 103.

<sup>307</sup> *Ibid.*

<sup>308</sup> *Code du travail maritime*, art. 6 (abrogé).

<sup>309</sup> CHAUMETTE Patrick, « Le contrat d'engagement maritime », *Dr. soc.* 1991, p. 656.

<sup>310</sup> *Code du travail maritime*, art. 4 (abrogé).

**200.** Les démembrements des fonctions armatoriales<sup>311</sup> et l'avènement de nouveaux employeurs de gens de mer ont conduit à une remise en cause du présumé lien classique entre le marin et l'armateur, ainsi que la conclusion du contrat d'engagement maritime par ces deux parties. La nécessité d'une prise en compte des agences de *manning* et surtout de la possibilité offerte à celles-ci de conclure des contrats d'engagement maritime leur permettant de devenir ainsi des employeurs de marins est devenue importante. Le législateur français a procédé à cette prise en compte dans la définition du contrat d'engagement maritime prévue à l'article L5542-1 du Code des transports. En effet, c'est la consécration de la formule « tout contrat, conclu entre un marin et un armateur ou tout autre employeur<sup>312</sup> (...) »<sup>313</sup> dans cette définition qui démontre la prise en compte par le législateur d'employeurs de gens de mer autres que les armateurs. Ainsi, « le contrat d'engagement est devenu un contrat particulier liant le marin à l'entreprise d'armement maritime, plutôt qu'au navire et à l'expédition maritime »<sup>314</sup>.

**201.** La notion d'*entreprise d'armement maritime* est englobante. Elle permet de désigner non seulement l'armateur au sens classique du terme, mais aussi de tenir compte des évolutions relatives aux structures armatoriales et à l'avènement d'autres employeurs de gens de mer. Le législateur français définit expressément la notion comme désignant « tout employeur de salariés exerçant la profession de marin »<sup>315</sup>. C'est donc à bon titre que Chloé Dufraisse-Charmillon relève dans sa thèse de doctorat qu'en droit social maritime, la notion d'*entreprise d'armement maritime* désigne l'employeur des gens de mer<sup>316</sup>. Le contrat d'engagement lie, de ce fait, le marin à un employeur. Ce dernier peut être l'armateur ou plutôt une agence de fourniture de main-d'œuvre maritime dans le cadre d'une mise à disposition. Ce faisant, le marin est rattaché à la structure qui requiert ses services ; la structure qui l'emploie.

---

<sup>311</sup> DUFRAISSE-CHARMILLON Chloé, *La réécriture du droit social maritime au sein du Code des transports*, *op. cit.*, p. 287.

<sup>312</sup> Le soulignement est de nous.

<sup>313</sup> *Code des transports*, art. L5542-1.

<sup>314</sup> MANDIN François et PROUTIERE-MAULION Gwenaële, « Travail maritime », *JurisClasseur Travail Traité* 2020, LexisNexis, Fasc. 5-95, p. 4.

<sup>315</sup> *Code des transports*, art. L5511-1, 2°.

<sup>316</sup> DUFRAISSE-CHARMILLON Chloé, *La réécriture du droit social maritime au sein du Code des transports*, *op. cit.*, p. 289.

**202.** L'existence d'un lien entre le marin et l'agence de *manning* qui en constitue l'employeur n'exclut toutefois pas tout lien entre le marin et l'armateur auprès duquel il est mis à disposition. Le travail du marin est accompli à bord du navire de l'armateur. Ce dernier doit garantir des conditions de vie et de travail décentes à bord dudit navire, et ce, indépendamment du mode de recrutement des membres de l'équipage à bord. Il ne s'agit pas pour l'armateur de garantir des conditions de vie et de travail décentes aux seuls gens de mer qu'il emploie directement, au détriment de ceux dont l'employeur serait une tierce partie. Les mécanismes prévus par la MLC afin d'assurer le rapatriement des marins par l'armateur, même lorsqu'il n'est pas employeur témoignent bien de l'existence d'un lien entre ces deux parties malgré l'absence d'un contrat entre elles<sup>317</sup>. Le travail du marin à bord du navire de l'armateur crée donc nécessairement un lien entre le marin et l'armateur, et ce, même si le contrat d'engagement maritime ne lie en principe le marin qu'à son employeur qu'est l'agence.

**203.** Qu'il soit conclu entre le marin et l'armateur ou entre le marin et l'agence de *manning*, le contrat d'engagement fait l'objet d'un encadrement. Celui-ci vise à garantir les droits du marin. Ainsi, les dispositions que les parties peuvent prévoir dans le cadre de la relation de travail ne sauraient en principe être en marge des impératifs liés à la protection des droits des marins, mais doivent plutôt tenir compte de la réglementation existante<sup>318</sup>(B).

### **B- La manifestation de la protection du marin dans le cadre du contrat d'engagement maritime**

**204.** La règle 2.1 de la MLC a pour objet d'« (...) assurer aux gens de mer un contrat d'engagement maritime équitable ». Ce souci de garantir une équité dans le cadre du contrat n'étonne guère en raison de la vulnérabilité potentielle de tout employé dans une relation de travail. Le contrat d'engagement maritime est avant tout un contrat de travail. Il prend la forme d'un contrat d'adhésion. Les dispositions sont rédigées par l'armateur ou l'employeur. De ce fait, le contrat peut être au désavantage du travailleur. L'encadrement du contrat

---

<sup>317</sup> *Convention du travail maritime*, norme A1.4§5, c, iv).

<sup>318</sup> L'idée ici est de relever qu'au regard de la réglementation existante, les contrats d'engagement maritime devraient tenir compte des exigences relatives à la protection des marins et à la garantie de leurs droits, même si certaines pratiques interrogent dans la réalité.



d'engagement maritime participe ainsi de la protection des gens de mer. À cette fin, des conditions de forme et des conditions de fond doivent être satisfaites lors de la contractualisation de l'engagement maritime.

**205.** Concernant la forme, le contrat d'engagement maritime doit être écrit. En France, l'exigence d'un écrit dans le cadre de ce contrat remonte aux ordonnances royales de Colbert<sup>319</sup>. Cette exigence a été reprise par le Code du travail maritime<sup>320</sup> et figure aujourd'hui à l'article L5542-3 du Code des transports<sup>321</sup>. Elle figure également à la règle 2.1 de la MLC qui prévoit que « les conditions d'emploi d'un marin sont définies ou mentionnées dans un contrat rédigé en termes clairs<sup>322</sup>, ayant force obligatoire (...) »<sup>323</sup>. L'écrit permet au marin d'examiner les clauses devant régir la relation de travail. Le contrat d'engagement définit les droits et obligations du marin. Il doit comporter des mentions obligatoires concernant notamment, l'état civil du marin, le nom et l'adresse de l'armateur ou de l'employeur, la fonction qu'occupe le marin à bord, le montant et le mode de calcul de la rémunération, les congés payés, le terme du contrat (lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée), les prestations en matière de protection de la santé et de sécurité sociale dont doit bénéficier le marin, une référence aux conventions collectives et accords applicables, ainsi que le droit au rapatriement du marin<sup>324</sup>. À l'analyse, ces différentes précisions prévues par la MLC et les législations des États parties visent à faire du contrat d'engagement maritime un outil au service de la garantie des droits des marins.

**206.** La forme écrite étant une condition de validité du contrat d'engagement maritime, son absence devrait, en principe, entraîner une nullité du contrat. Toutefois, aux fins de protection du marin, la nullité du contrat pour ce défaut de forme ne peut être invoquée que par le marin. En effet, une disposition contraire aurait pour conséquence de priver le marin du bénéfice de ses droits et de lui faire assumer des manquements imputables à l'armateur ou à l'employeur<sup>325</sup>. La Cour de cassation a déjà conclu en l'existence d'un contrat

---

<sup>319</sup> CHAUMETTE Patrick, « Contrat d'engagement maritime : du contrat d'embarquement au travail de travail maritime », dans Chaumette Patrick, dir., *Droits maritimes*, 4<sup>e</sup> éd., *op. cit.*, p. 1051.

<sup>320</sup> *Code du travail maritime*, art. 9 (abrogé).

<sup>321</sup> *Code des transports*, art. L5542-3, I : « le contrat [d'engagement maritime] est établi par écrit (...) ».

<sup>322</sup> Souligné par nous.

<sup>323</sup> *Convention du travail maritime*, règle 2.1§1.

<sup>324</sup> *Convention du travail maritime*, norme A2.1§4 ; *Codes des transports*, art. L5542-3.

<sup>325</sup> MANDIN François et PROUTIERE-MAULION Gwenaële, « Travail maritime », *op. cit.*, p. 28.

d'engagement maritime oral ou verbal aux fins de protection du travailleur maritime et de détermination de la juridiction compétente<sup>326</sup>.

**207.** Concernant le fond, l'expression du consentement du marin dans le cadre du contrat d'engagement maritime est indispensable. Le marin, lorsqu'il contracte un engagement maritime avec un armateur ou avec une agence de *manning* doit non seulement exprimer librement son consentement, mais aussi être apte à contracter. L'expression d'un consentement libre figure à la règle 2.1 de la MLC qui prévoit que « le contrat d'engagement maritime doit être approuvé par le marin dans des conditions telles que l'intéressé a le loisir d'en examiner les clauses et conditions, de demander conseil à cet égard et de les accepter librement avant de signer »<sup>327</sup>. Certaines agences de *manning* installées dans des États aux standards sociaux faibles imposent aux gens de mer des conditions « critiquables ou indignes »<sup>328</sup>, mettant ainsi à mal la garantie du travail décent. Ces conditions concernent la rémunération, l'alternance entre les périodes d'embarquement et les périodes de débarquement ou encore la protection sociale<sup>329</sup>. Doit-on pour autant conclure, en cas d'existence de telles conditions, à l'absence de consentement libre, lorsqu'un marin en quête désespérée d'embarquement n'a aucune autre issue que d'accepter le contrat d'engagement et les conditions proposés par l'agence de *manning* ? En l'absence de contrainte exercée par l'agence de *manning* sur le marin, l'existence d'un consentement vicié est quasiment impossible à démontrer. D'autant plus que ces conditions de travail jugées critiquables et indignes sont souvent perçues comme d'« authentiques aubaines » dans les pays d'origine des travailleurs<sup>330</sup>.

**208.** S'agissant de l'aptitude à contracter un engagement maritime, elle renvoie à la question de l'âge minimum pour occuper un emploi ou exercer des fonctions à bord d'un navire. La MLC requiert un minimum de seize ans pour occuper un emploi à bord<sup>331</sup>. En droit français, l'article L5621-6 du Code des transports dispose d'abord que « les personnes

---

<sup>326</sup> Cass. soc., 3 nov. 2005, n° 04-41.345, Sté Thaeon c/ M. Le Touze, *Dr. soc.* 2006, p. 218 et s., obs. Chaumette Patrick.

<sup>327</sup> *Convention du travail maritime*, règle 2.1§2.

<sup>328</sup> MERCOLI Sylvain, « Les fournisseurs de main-d'œuvre maritime et le droit de l'Union européenne », *op. cit.*, p. 379.

<sup>329</sup> *Ibid.*

<sup>330</sup> *Ibid.*

<sup>331</sup> *Convention du travail maritime*, règle 1.1§2.

employées à bord des navires immatriculés au registre international français ne peuvent être âgées de moins de dix-huit ans », avant d'ajouter ensuite que « toutefois, les jeunes âgés de seize à dix-huit ans peuvent être employés à bord dans le cadre d'une formation professionnelle, selon des modalités fixées par voie réglementaire »<sup>332</sup>. Pour sa part, l'article L5542-2 apporte d'autres précisions en disposant que « l'autorisation donnée au premier embarquement d'un mineur par les titulaires de l'exercice de l'autorité parentale, le tuteur ou, à défaut, par le juge des tutelles, confère à ce mineur capacité pour accomplir tous les actes se rattachant au contrat de travail, notamment pour percevoir ses salaires »<sup>333</sup>. En outre, « le retrait de l'autorisation ne peut être opposé aux tiers, s'il n'a pas été porté à leur connaissance avant la formation du contrat »<sup>334</sup>.

**209.** Par ailleurs, en pratique, le contrat d'engagement peut être conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée. Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, le terme du contrat peut être soit fixé, soit découler de l'objet pour lequel le contrat a été conclu, notamment un voyage. Le recours aux agences de fourniture de main-d'œuvre pose la question de la stabilité de l'emploi des marins. En effet, la conclusion d'un contrat à durée indéterminée permet d'assurer aux gens de mer un emploi permanent dans la cadre de l'activité normale d'une entreprise. Or, il est courant que les agences de *manning* proposent aux gens de mer des contrats à durée déterminée successifs ou au voyage, ce qui induit une certaine instabilité dans l'emploi des gens de mer. D'autant plus qu'en droit français, « les dispositions des articles L. 1242-1 et L. 1242-2 du Code du travail limitant les cas de recours au contrat à durée déterminée ne sont pas applicables aux engagements maritimes »<sup>335</sup>. Le législateur encadre toutefois de manière spécifique le recours aux contrats à durée déterminée et au voyage.

**210.** Le Code des transports vise à limiter le recours à ces types de contrats ainsi que les abus qui peuvent en découler. Le but ultime est de faire du contrat à durée indéterminée la règle afin de garantir aux gens de mer une stabilité dans l'emploi (et de faire du recours aux contrats au voyage et à durée déterminée l'exception). Pour ce faire, il est prévu à l'article

---

<sup>332</sup> *Code des transports*, art. 5621-6.

<sup>333</sup> *Ibid.*, art. L.5542-2.

<sup>334</sup> *Ibid.*

<sup>335</sup> *Ibid.*, art. L5542-7.

L5542-8 que la durée totale d'un contrat conclu pour un temps déterminé, compte tenu le cas échéant du report du terme, ne puisse excéder 12 mois d'embarquement effectif, hormis certaines exceptions<sup>336</sup>. Le terme du contrat ne peut être reporté qu'une seule fois<sup>337</sup>. Le contrat au voyage ne peut être conclu aux fins de remplacement d'un marin dont le contrat a été suspendu à la suite d'un conflit collectif<sup>338</sup>. Par ailleurs, « à l'expiration d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat au voyage, il ne peut être recouru, pour remplacer le marin dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat au voyage avant la fin d'une période égale au tiers de la durée du contrat expiré »<sup>339</sup>. Les manquements de l'employeur à ces différentes exigences sont passibles de sanctions pénales<sup>340</sup>.

**211.** En outre, la nécessité d'accorder une protection aux marins se manifeste également à travers la requalification du contrat d'engagement maritime à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée. En effet, cette requalification vise non seulement à accorder une protection et une stabilité aux gens de mer dans le cadre de l'emploi, mais aussi à sanctionner les employeurs qui ont recours à des contrats à durée déterminée successifs de manière abusive. Ainsi, suivant les dispositions de l'article L5542-12 du Code des transports, « si, au terme d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat au voyage, un nouveau contrat est conclu avant l'expiration des congés et repos acquis par le marin au titre du contrat précédent, ce nouveau contrat est à durée indéterminée »<sup>341</sup>. Par ailleurs, le marin qui est lié à un employeur par deux ou plusieurs contrats de travail successifs et discontinus pendant au moins 18 mois de services, dont 9 mois d'embarquement effectif, au cours d'une période de

---

<sup>336</sup> Les exceptions en question sont les contrats à durée déterminée mentionnés à l'article L5542-14 du Code des transports. Il s'agit des contrats conclus au titre des dispositions légales destinées à favoriser l'embarquement de certaines catégories de demandeurs d'emploi, des contrats conclus pour assurer un complément de formation professionnelle, pour une durée et dans des conditions fixées par voie réglementaire, pour permettre au marin d'accomplir le temps de navigation nécessaire pour poursuivre ses études, passer ses examens ou obtenir son diplôme, pour remplacer un marin provisoirement absent ou dont le contrat est suspendu, pour pourvoir des emplois saisonniers, pour l'exécution de certains marchés internationaux intéressant des activités temporaires déterminées par voie réglementaire.

<sup>337</sup> *Code des transports*, art. L5542-8.

<sup>338</sup> *Ibid.*, art. L5542-10.

<sup>339</sup> *Ibid.*, art. L5542-11.

<sup>340</sup> À titre illustratif, la violation de l'article L5542-8 du Code des transports donne lieu à une application des peines sanctionnant le délit prévu aux articles L. 1248-5 et L. 1248-10 du Code du travail. Il s'agit d'une amende de 3 750 euros, pouvant être portée à 7 000 euros et 6 mois de prison en cas de récidive (v. art. L5542-52 Code des transports). La violation de l'article L5542-11 du Code des transports donne lieu à l'application des peines sanctionnant le délit prévu à l'article L. 1248-11 du Code du travail et dont le contenu est identique aux peines sus-indiquées.

<sup>341</sup> *Code des transports*, art. L5542-12.

27 mois comptée depuis le premier embarquement, doit également pouvoir bénéficier d'un contrat à durée indéterminée<sup>342</sup>. Il s'agit en quelque sorte d'une obligation pour l'employeur de proposer au marin un contrat à durée indéterminée<sup>343</sup>.

**212.** Il appert des développements qui précèdent que le contrat d'engagement maritime et le contrat de fourniture de main-d'œuvre maritime, tous deux issus des différentes relations qui naissent entre armateurs, marins et agences de *manning* lors d'une fourniture de main-d'œuvre maritime, participent au cadre juridique de l'activité de fourniture de main-d'œuvre maritime. Si le contrat de fourniture de main-d'œuvre permet de déterminer la nature juridique de l'activité exercée ainsi que le régime juridique qui lui est applicable, le contrat d'engagement maritime matérialise l'existence d'une relation de travail et fait l'objet d'un encadrement aux fins de protection des marins. Par ailleurs, le développement du *manning* a suscité l'émergence de règles et actions provenant d'acteurs privés qui ne sont parties ni au contrat de fourniture de main-d'œuvre, ni au contrat d'engagement maritime. Cela n'empêche pas ces règles et actions de se répercuter de manière considérable sur l'encadrement de la fourniture de main-d'œuvre maritime (Section 2).

### ***Section 2 : Les règles d'acteurs privés extérieurs à l'activité de manning***

**213.** Pour rappel<sup>344</sup>, les acteurs privés auxquels allusion est faite ici sont essentiellement le Conseil maritime international et de la Baltique (BIMCO) ainsi que les syndicats de travailleurs maritimes, principalement la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF). Importante association d'armateurs et autres agents maritimes sur le plan international, le BIMCO est une entité privée qui a, entre autres, pour mission de fournir à ses membres de l'expertise et des conseils pratiques visant à préserver leurs intérêts et à contribuer au développement de leurs activités<sup>345</sup>. Pour ce faire, le BIMCO propose des contrats-types destinés à régir différentes questions. Il en est ainsi, par exemple, du *shipmanagement*, régi par les contrats *Shipman 78* et *Shipman 2009* du BIMCO.

---

<sup>342</sup> *Ibid.*, art. L5542-13.

<sup>343</sup> MANDIN François et PROUTIERE-MAULION Gwenaële, « Travail maritime », *op. cit.*, p. 32.

<sup>344</sup> V. *supra*, para. 71.

<sup>345</sup> <https://www.bimco.org/about-us-and-our-members> (consulté le 30/09/2023).

214. La question de la délégation de la gestion humaine des navires a également été prise en compte par le BIMCO à travers des contrats-types spécifiques. L'étude de ces contrats s'impose, car les acteurs y ont régulièrement recours (Paragraphe 1). De ce fait, ces contrats-types influencent les rapports entre fournisseurs de main-d'œuvre et armateurs.

215. En outre, les actions syndicales initiées en faveur de la protection des droits des gens de mer influencent également de manière considérable l'activité de fourniture de main-d'œuvre maritime et participent à l'amélioration des conditions de vie et de travail des gens de mer (Paragraphe 2).

### **Paragraphe 1 : Le recours aux contrats-types élaborés par le BIMCO**

216. Deux contrats-types élaborés par le BIMCO retiennent l'attention en matière de fourniture de main-d'œuvre maritime. Il s'agit du contrat *Crewman A (cost plus fees)* et du contrat *Crewman B (lump sum)* créés en 2009. Le recours à ces différents contrats-types appelle à la mise en place d'une gestion de l'équipage par l'agence de *manning*. Ainsi, le recours aux contrats-types *Crewman A et Crewman B* élaborés par le BIMCO constitue une manifestation de l'externalisation par l'armateur de la gestion humaine de son navire (A). Différentes incidences liées à ces contrats-types sont percevables (B).

#### **A- La manifestation d'une externalisation de la gestion des équipages**

217. La liberté contractuelle est le fondement de toute relation entre un armateur et une agence de *manning*. Ainsi, les parties à une relation de fourniture de main-d'œuvre maritime peuvent recourir en toute liberté aux contrats types (*Crewman A et Crewman B*) élaborés par le BIMCO. Le choix de l'un ou l'autre contrat-type permet de déterminer l'étendue de la gestion confiée par l'armateur à l'agence. Si le *Crewman A* prévoit une gestion de l'équipage par l'agence au nom et pour le compte de l'armateur (1), le *Crewman B* concerne la gestion de l'équipage par l'agence en son propre nom (2).

##### **1- Le Crewman A : Une gestion de l'équipage par l'agence au nom et pour le compte de l'armateur**

218. À travers la signature d'un contrat-type *Crewman A*, l'agence de *manning* reçoit mandat pour agir au nom et pour le compte de l'armateur dans le cadre d'une gestion de

l'équipage. La clause 3 de ce contrat-type précise en ce sens : « (...) *during the period of this Agreement, the Crew Managers shall carry out Crew Management Services in respect of the vessel for and on behalf of the Owners*<sup>346</sup> »<sup>347</sup> .

**219.** Les missions dévolues à l'agence dans le cadre d'un contrat-type *Crewman A* permettent de mieux reconnaître la qualité de mandant de celle-ci vis-à-vis de l'armateur. La gestion de l'équipage par l'agence implique avant tout la fourniture d'une main-d'œuvre qualifiée conformément aux indications données par l'armateur et en conformité avec les exigences internationales en matière de formation des gens de mer et de délivrance de brevets contenues dans la Convention STCW<sup>348</sup>. En effet, l'agence de *manning* s'assure du recrutement des membres d'équipage, de la négociation des salaires, de la gestion des retraites, des cotisations de sécurité sociale et autres charges payables dans le pays de résidence du marin<sup>349</sup>. Elle doit, par ailleurs, respecter les exigences de l'État du pavillon du navire<sup>350</sup>.

**220.** Le respect des exigences de la Convention STCW requiert une vérification par l'agence des aptitudes médicales et professionnelles des membres d'équipage recrutés, ainsi qu'une vérification de la connaissance de la langue anglaise, nécessaires pour mener à bien, en toute sécurité, les tâches et fonctions liées à l'exploitation du navire<sup>351</sup>.

**221.** Entre outre, l'agence doit instruire l'équipage à obéir aux ordres de l'armateur<sup>352</sup>, organiser le transport des membres d'équipage et leur rapatriement<sup>353</sup>, entreprendre les négociations syndicales<sup>354</sup>, veiller à la mise à jour des compétences des membres d'équipage<sup>355</sup>, veiller au respect par l'équipage des politiques de lutte contre la consommation d'alcool et de drogue à bord mises en place par l'armateur<sup>356</sup>.

---

<sup>346</sup> Le soulignement est de nous.

<sup>347</sup> *Crewman A*, clause 3.

<sup>348</sup> *Ibid.*, clause 4.

<sup>349</sup> *Ibid.*, clause 4, a).

<sup>350</sup> *Ibid.*, clause 4, b).

<sup>351</sup> *Ibid.*, clause 4, c) et d).

<sup>352</sup> *Ibid.*, clause 4, f).

<sup>353</sup> *Ibid.*, clause 4, h).

<sup>354</sup> *Ibid.*, clause 4, j).

<sup>355</sup> *Ibid.*, clause 4, i).

<sup>356</sup> *Ibid.*, clause 4, k).

**222.** Par ailleurs, l'agence de *manning* souscrit, en accord avec l'armateur, une assurance destinée à couvrir les membres d'équipages contre tout risque à bord relatif notamment à la mort, à la maladie, au rapatriement, à une blessure, au naufrage du navire ou à une perte et doit informer l'armateur des termes et conditions<sup>357</sup>. Lorsque l'agence ne s'y engage pas, il appartient à l'armateur d'intégrer l'ensemble de ces risques dans l'assurance du navire<sup>358</sup>.

**223.** La référence à la gestion de l'équipage au nom et pour le compte de l'armateur dans le cadre du contrat *Crewman A* soulève un questionnement quant à la détermination de l'employeur des gens de mer recrutés. Il ressort d'une évidence que les missions qu'exerce l'agence de *manning* ici dépassent le cadre d'une activité de placement. Au-delà d'une simple activité de chasseur de têtes ou d'une mise en relation d'offres et de demandes d'emploi, l'agence de *manning* effectue une réelle gestion de l'équipage. Comme relevé précédemment, elle s'occupe du recrutement, de la rémunération et exerce d'autres fonctions relatives à cette gestion<sup>359</sup>. En pratique, l'agence de *manning* procède même à la conclusion des contrats d'engagement maritime<sup>360</sup>. Toutefois, le fait d'y procéder en qualité de mandataire agissant au nom et pour le compte de l'armateur permet d'affirmer qu'elle n'est pas l'employeur des gens de mer recrutés, et ce, même si les fonctions qu'elle exerce peuvent porter à croire qu'elle l'est. Elle agit dans l'intérêt de l'armateur et suivant les instructions de ce dernier<sup>361</sup>. Par ailleurs, la gestion de l'équipage dans le cadre d'un contrat *Crewman A* donne lieu à un remboursement par l'armateur à l'agence de tous les coûts liés à l'équipage et le paiement à celle-ci des frais de gestion d'équipage<sup>362</sup>.

**224.** La délégation de la gestion de l'équipage par l'armateur à une agence de *manning* suivant les dispositions du *Crewman A* révèle que l'agence occupe une place non négligeable dans la relation de travail. Celle-ci est inhérente à la signature du contrat d'engagement

---

<sup>357</sup> *Ibid.*, clause 5.

<sup>358</sup> *Ibid.*, clause 8.

<sup>359</sup> *V. supra*, para. 219.

<sup>360</sup> La clause 4 du *Crewman A* précise que l'agence sélectionne et engage les membres d'équipage. « *The Crew Managers shall provide suitably qualified Crew who shall comply with the requirements of STCW 95. The provision of the Crew Management Services includes, but not limited to, the following services:* a) *selecting, engaging and providing for the administration of the Crew, including, as applicable, payroll arrangements, pension administration, tax, social security contributions and other mandatory dues related to their employment payable in each Crew member's country of domicile* ». Le soulignement est de nous.

<sup>361</sup> *Crewman A*, clause 6.

<sup>362</sup> Ceci explique la dénomination *cost + fees* (coût + frais) du contrat *Crewman A*.



maritime par l'agence de *manning*. Au vu des missions qui lui incombent, l'agence emploie ou embauche de fait les membres d'équipage. Toutefois, le fait d'agir au nom et pour le compte de l'armateur permet de réserver la qualité d'employeur à ce dernier au regard du droit. À l'inverse, la gestion de l'équipage par l'agence de *manning* en son propre nom permettrait de qualifier cette dernière d'employeur des gens de mer qu'elle recrute. C'est ce que prévoit le contrat-type *Crewman B* du BIMCO (2).

## **2- Le *Crewman B* : Une gestion de l'équipage par l'agence en son propre nom**

**225.** Contrairement au *Crewman A*, le *Crewman B* est relatif à une gestion de l'équipage par l'agence de *manning* en son propre nom. Cette précision contenue dans les dispositions de la clause 3 du contrat-type permet de le considérer comme une forme par excellence d'externalisation de la gestion de l'équipage<sup>363</sup>.

**226.** De nombreuses similitudes existent toutefois entre les contrats-types *Crewman A* et *Crewman B*. Celles-ci sont surtout relatives aux missions dont est investie l'agence de *manning* à laquelle l'armateur délègue la gestion de son équipage. En effet, dans le cadre d'un contrat *Crewman B*, l'agence de *manning* assure les mêmes fonctions que celles mentionnées au contrat *Crewman A*. Il en est ainsi, par exemple, de la fourniture à l'armateur d'une main-d'œuvre qualifiée conformément aux exigences de la Convention STCW<sup>364</sup>, du recrutement et de l'engagement des membres d'équipage, du paiement des salaires, de la gestion des retraites, du paiement des cotisations de sécurité sociale et autres charges liées à l'emploi du personnel<sup>365</sup>. L'agence de *manning*, dans le cadre du *Crewman B*, est également chargée de la vérification des aptitudes médicales des membres d'équipage recrutés, de

---

<sup>363</sup> *Crewman B*, clause 3: « *Subject to the terms and conditions herein provided, during the period of this Agreement, the Crew Managers shall be the employers of the crew and shall carry the Crew Management Services in respect of the Vessel in their own name. The Crew Managers shall have authority to take such actions as they may from time to time in their absolute discretion consider to be necessary to enable them to perform the Crew Management Services in accordance with sound crew management practice, including but not limited to compliance with all relevant rules and regulations* ».

<sup>364</sup> *Crewman B*, clause 4.

<sup>365</sup> *Ibid.*, clause 4, a).

l'organisation du transport de ces derniers ainsi que de la mise à niveau de leurs compétences<sup>366</sup>.

**227.** Toutefois, sauf en cas d'accord contraire par les parties, le *Crewman B* fait peser sur l'agence de *manning* l'obligation de contracter une assurance devant couvrir les membres d'équipage<sup>367</sup>. L'agence devra à cet effet veiller à ce que l'armateur soit informé des termes, conditions et limites de responsabilité prévus dans le cadre de l'assurance contractée<sup>368</sup>. Cependant, la souscription d'une assurance du navire demeure toujours à la charge de l'armateur. Ce dernier doit, en effet, souscrire à une assurance devant couvrir, entre autres, les risques de guerre, les risques de piraterie et de kidnapping, les risques de pollution, les manquements de l'équipage<sup>369</sup>.

**228.** La gestion de l'équipage par l'agence de *manning* en son propre nom dans le cadre du contrat-type *Crewman B* permet de réserver la qualité d'employeur de l'équipage à cette dernière. Ceci apparaît clairement dans les dispositions de la clause 3 de ce contrat-type qui précisent : « (...) *during the period of this Agreement, the Crew Managers shall be the employers of the Crew*<sup>370</sup> and shall carry out the Crew Management Services in respect of the Vessel in their own name (...) ».

**229.** Par ailleurs, la rémunération des prestations fournies à l'armateur par l'agence de *manning* dans le cadre du *Crewman B* fait l'objet du paiement d'un montant forfaitaire (*lump sum*)<sup>371</sup> convenu par les parties contrairement au paiement des coûts liés à l'équipage et des frais de gestion préalablement évoqué dans le cadre du *Crewman A*.

**230.** De ce qui précède, il apparaît que les contrats-types *Crewman A* et *Crewman B* sont deux modèles contractuels qui régissent la fourniture et la gestion des équipages de navire de manière quasi-identique en ce qui concerne les missions qui incombent à l'agence de

---

<sup>366</sup> Les clauses 4, a) à 4, k) du *Crewman B* énumèrent les tâches et fonctions qu'accomplit l'agence de *manning*. Celles-ci sont quasi-identiques aux tâches et fonctions qui incombent à l'agence de *manning* dans le cadre d'un contrat-type *Crewman A*.

<sup>367</sup> *Crewman B*, clause 5, a).

<sup>368</sup> *Ibid.*, clause 5, b).

<sup>369</sup> *Ibid.*, clause 8, a).

<sup>370</sup> Le soulignement est de nous.

<sup>371</sup> *Crewman B*, clause 9. Ceci explique la dénomination *lump sum* (montant forfaitaire) du contrat *Crewman B*.

*manning*, mais qui diffèrent suivant le degré d'externalisation choisi par l'armateur. Si le *Crewman B* peut être qualifié comme étant une forme d'externalisation totale et complète par l'armateur de la gestion de son équipage, le *Crewman A* constitue une externalisation incomplète de cette gestion. Les incidences que peuvent avoir ces contrats-types, notamment en ce qui concerne la garantie du travail décent des gens de mer, intéressent à bien des égards (B).

### **B- Le *Crewman A* et le *Crewman B* : les incidences quant à la garantie du travail décent des gens de mer**

**231.** Les contrats-types élaborés par le BIMCO en matière de gestion des équipages ont acquis une place importante dans les relations entre armateurs et fournisseurs de main-d'œuvre maritime. Ils constituent des outils qui facilitent de manière considérable l'organisation des rapports entre les parties à une relation de fourniture de main-d'œuvre maritime, en proposant un corpus de règles préétablies. Il s'ensuit que ces contrats-types, bien qu'appartenant à la sphère privée, produisent des effets sur le marché du travail maritime. En effet, leur utilisation est une pratique courante au sein de ce marché. De ce fait, des questionnements liés à la place que ces contrats-types accordent au travail décent des gens de mer font surface.

**232.** L'intérêt suscité par le recours aux contrats-types du BIMCO réside dans la simplification des démarches et procédures auxquelles l'armateur et l'agence de *manning* devront normalement s'atteler, à savoir l'élaboration d'un contrat de fourniture de main-d'œuvre pouvant nécessiter que les parties sollicitent des services réputés en ce sens.

**233.** Puisqu'il permet de déléguer la fonction d'employeur à l'agence, les armateurs ont souvent recours au *Crewman B*<sup>372</sup>. Ce modèle contractuel est d'ailleurs celui qui est recommandé aux armateurs qui disposent d'une grande flotte nécessitant d'importants besoins de main-d'œuvre<sup>373</sup>. Une telle situation peut inquiéter eu égard aux considérations qui peuvent motiver ces derniers à opter pour une externalisation complète et totale de la gestion humaine de leurs navires. Les raisons d'un tel recours peuvent résider surtout dans la

---

<sup>372</sup> FOTINOPOLOU BASURKO Olga, « The role of manning agencies or the seafarer's recruitment in the maritime employment market », *op. cit.*, p. 247.

<sup>373</sup> *Ibid.*

volonté des armateurs de se désengager des obligations légales qui leur incomberaient en qualité d'employeur de la main-d'œuvre.

**234.** En pratique, la délégation par l'armateur de la gestion humaine de son navire éloigne celui-ci de certaines réalités liées à l'emploi de l'équipage qui travaille à bord de son navire. Il en est ainsi notamment des conditions suivant lesquelles les membres d'équipage ont été embauchés, de la rémunération à laquelle ils ont droit ainsi que des droits dont ils pourraient bénéficier en matière de protection sociale. Ce constat ne se pose sûrement pas dans le cadre de la délégation de la gestion de l'équipage prévue par les dispositions du *Crewman A*, car l'armateur demeure l'employeur dans ce contrat-type et l'agence agit suivant ses instructions (les instructions de l'armateur)<sup>374</sup>. On peut en déduire que dans le cadre du *Crewman A*, les salaires des membres d'équipage sont définis par l'armateur. Du moins, ils sont portés à la connaissance de ce dernier lorsque l'agence les négocie, car l'armateur paie les coûts liés à l'équipage en plus des frais de gestion<sup>375</sup>.

**235.** À l'inverse, dans le cadre du recours au contrat-type *Crewman B*, l'éloignement s'explique par le fait que l'agence de *manning* acquiert la qualité d'employeur et agit en son propre nom. En effet, elle embauche les gens de mer et définit leurs conditions d'emploi. L'obligation qui pèse sur l'agence de *manning* à cet effet est la fourniture de marins qualifiés et formés conformément aux standards internationaux et devant correspondre aux attentes de l'armateur. Le détail des conditions d'emploi (salaires, protection sociale, etc.) est laissé à la discrétion de l'agence de *manning*. Puisqu'elle est l'employeur des gens de mer, c'est en principe elle qui définit les salaires et procède à l'affiliation des gens de mer à un régime de sécurité sociale. Il en est de même de la loi applicable à la relation de travail qui est souvent choisie par l'agence de *manning*. L'administration complète de l'équipage est donc laissée au soin de cette dernière contre le paiement d'un montant forfaitaire. De ce fait, les mauvaises pratiques adoptées par certaines agences peuvent échapper à l'armateur.

**236.** Par ailleurs, le *Crewman A* et le *Crewman B* se présentent comme de véritables contrats de prestation de services entre l'armateur et l'agence de *manning*. Il semble logique

---

<sup>374</sup> V. *supra*, para. 223.

<sup>375</sup> *Ibid.*

de ce fait qu'ils ne priorisent pas la mise en place de dispositions relatives au travail décent des gens de mer. Toutefois, il serait souhaitable que ces contrats-types considèrent la nécessité de garantir le travail décent des gens de mer dans le cadre de la délégation de la gestion de l'équipage. Une référence à la MLC serait la bienvenue dans ces contrats tout comme les références au Code ISPS, à la Convention SOLAS, au Code ISM ou encore à la STCW qu'on y trouve.

**237.** Les contrats-types du BIMCO ont acquis une place importante dans les relations entre armateurs et fournisseurs de main-d'œuvre maritime. Bien qu'issus de la sphère privée, ces contrats-types influencent de manière considérable les rapports entre leurs utilisateurs et participent de ce fait à la construction d'un cadre juridique privé du *manning*.

**238.** En outre, l'étude du cadre juridique privé du *manning* appelle également à s'intéresser aux actions d'autres acteurs privés qui visent à assurer la protection des droits des gens de mer et la garantie du travail décent. D'un intérêt particulier sont à cet égard les organisations syndicales de défense et de protection des gens de mer. Ces dernières exercent une influence considérable sur la mise en place de mécanismes visant à contribuer au respect des droits des gens de mer au sein du marché international du travail maritime (Paragraphe 2).

## **Paragraphe 2 : L'œuvre syndicale en faveur de la protection des droits des gens de mer**

**239.** La crise sanitaire liée au coronavirus (SARS-CoV-2) a conduit à une reconnaissance des gens de mer comme des travailleurs essentiels. Si le caractère essentiel de ces travailleurs a été affirmé dans une résolution de l'Assemblée générale des Nations unies<sup>376</sup>, c'est grâce non seulement aux actions de l'OIT depuis le début de la crise sanitaire, mais aussi à la mobilisation des acteurs syndicaux comme la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF). La protection des gens de mer tant en période de crise qu'en période normale est le *leitmotiv* des organisations syndicales qui agissent pour garantir le bien-être de leurs membres. Elles mènent, à cet effet, d'importantes actions qui influencent de manière considérable les politiques publiques ainsi que les comportements des armateurs ou autres

---

<sup>376</sup> V. la résolution intitulée « Coopération internationale face aux difficultés connues par les gens de mer à cause de la pandémie de COVID-19 et en appui aux chaînes d'approvisionnement mondiales », adoptée lors de la 75<sup>ème</sup> Assemblée générale des Nations unies le 1<sup>er</sup> décembre 2020.

employeurs des gens de mer. Nous illustrerons cette influence en nous intéressant aux actions syndicales de l'ITF. Celles-ci constituent un modèle à succès de protection des droits des gens de mer dans un marché du travail maritime internationalisé (A), et ce, même si leur portée soulève des questionnements (B).

#### **A- L'influence avérée des actions syndicales : l'exemple de l'ITF**

**240.** La Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) a un statut de partenaire social important auprès des organisations internationales compétentes dans l'adoption de textes relatifs au travail des gens de mer<sup>377</sup>. La représentation tripartite au sein de l'OIT a ainsi conduit à octroyer une place de choix à ce regroupement syndical qui agit en tant que représentant des travailleurs maritimes. C'est à ce titre que l'ITF a participé à la négociation de la MLC<sup>378</sup>. L'ITF représente un important nombre de travailleurs à travers le monde<sup>379</sup> et œuvre à l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les différents corps de métiers du transport qui la composent.

**241.** Concernant spécifiquement le travail maritime, les actions de l'ITF en faveur de l'amélioration des conditions de vie et de travail des gens de mer ont permis d'établir un statut minimum des gens de mer (1). Elles se sont d'abord traduites par l'élaboration de normes unilatérales qui ont ensuite évolué vers une négociation collective. Par ailleurs, l'ITF dispose de mécanismes de pression tant sur les entreprises d'armement maritime que sur les États complaisants qui lui permettent ainsi d'influencer considérablement les comportements de ces acteurs (2).

##### **1- La construction d'un statut minimum des gens de mer**

**242.** Le recours au *manning* au sein du marché international du travail maritime a, entre autres, eu pour conséquence de favoriser l'application des conditions de travail et de vie non

---

<sup>377</sup>CHARBONNEAU Alexandre, *Marché international du travail maritime un cadre juridique en formation*, coll. Berthold Goldman, Aix-en-Provence, PUAM, 2009, p. 568.

<sup>378</sup> *Ibid.*, p. 574. Alexandre Charbonneau rappelle ici que la Fédération internationale des ouvriers du transport a été appelée à siéger au sein du comité consultatif tripartite mis en place par l'OIT dans le cadre d'un plan d'action 2006-2011 lors de l'élaboration de la Convention du travail maritime.

<sup>379</sup> La Fédération internationale des ouvriers du transport compte plus de 700 syndicats affiliés issus de 153 pays. Le nombre de travailleurs concernés s'élève à près de 20 millions. V. <https://www.itfglobal.org/fr/about-us/who-we-are> (consulté le 30/09/2023).

satisfaisantes, voire indignes<sup>380</sup>. Dans le cadre de la mission de défense des droits des gens de mer et de protection des intérêts de ces derniers qu'elle s'est assignée, l'ITF s'est attelée à l'élaboration et à l'adoption de normes visant à garantir un minimum de droits sociaux aux gens de mer issus de différents coins du globe. Ces normes, communément désignées normes ITF<sup>381</sup>, sont destinées à pallier les violations et pratiques issues d'une certaine forme de pervertissement<sup>382</sup> de la fonction armatoriale.

**243.** L'œuvre normative de l'ITF s'est premièrement matérialisée à travers l'élaboration de conventions d'adhésion fixant des standards sociaux minima à garantir aux gens de mer que chaque syndicat national adhérent devait ensuite promouvoir pour qu'ils soient garantis aux gens de mer. Ainsi, il appartenait d'une part aux syndicats nationaux de conclure avec les armateurs nationaux des accords conformes avec les conventions d'adhésion élaborées par l'ITF. Sont prévues dans le cadre de ces accords, les conditions devant régir le travail des gens de mer telles que la rémunération, la durée du travail, les soins médicaux, le rapatriement du marin, le terme de l'engagement ainsi que les circonstances qui s'y rapportent<sup>383</sup>. L'approbation par l'ITF des conditions négociées par le syndicat membre et un armateur national est sanctionnée par la délivrance d'un *blue ticket* ou *blue certificate* attestant que l'armateur accepte de se conformer aux standards sociaux fixés par l'ITF. D'autre part, pour les navires qui battent pavillon de complaisance, un accord doit être conclu entre un syndicat du pays dont les marins sont ressortissants et l'armateur (l'exploitant) du navire ou entre ce dernier et un syndicat du pays dont il dépend<sup>384</sup>, et ce, conformément à une convention dénommée *Total Crew Cost Collective Bargaining Agreement* élaborée par l'ITF<sup>385</sup>. Celle-ci définit les conditions applicables aux gens de mer qui travaillent à bord des

---

<sup>380</sup> MERCOLI Sylvain, « Les fournisseurs de main-d'œuvre maritime et le droit de l'Union européenne », *op. cit.*, p. 379.

<sup>381</sup> SMITH James, « Le passage du *blue ticket* au *green ticket* », *op. cit.*, pp. 1-7.

<sup>382</sup> Ce pervertissement de la fonction armatoriale est par exemple matérialisé à travers l'avènement des armateurs peu scrupuleux.

<sup>383</sup> CHARBONNEAU Alexandre, *Marché international du travail maritime un cadre juridique en formation*, *op. cit.*, pp. 570-571.

<sup>384</sup> CHARBONNEAU Alexandre, « L'action d'ITF dans le secteur du transport maritime – Bilan et devenir d'une négociation collective internationale », *op. cit.*, p. 270.

<sup>385</sup> Le *Total Crew Cost Collective Bargaining Agreement* encore désigné TCC-ITF est un accord élaboré par l'ITF, très utilisé en pratique par la plupart des syndicats affiliés. Il existe, par ailleurs, plusieurs autres types d'accords TCC-ITF, qui ont été adoptés par différents syndicats affiliés dans le monde. Toutefois, ces accords font tous l'objet d'approbation par l'ITF. Bien qu'ils puissent varier légèrement (principalement en raison des

navires concernés, c'est-à-dire les gens de mer travaillant à bord des navires immatriculés sous pavillon de complaisance.

**244.** Cette démarche de l'ITF articulée autour de la délivrance du *blue ticket* et de l'accord *Total Crew Cost* est conflictuelle, dans la mesure où les armateurs ne sont pas associés à la conception des accords que l'ITF vise plutôt à leur imposer. Ceci traduit le caractère unilatéral de ces normes ITF et entraîne une remise en cause de la portée qu'elles peuvent revêtir<sup>386</sup>. La nécessité de les repenser dans un cadre plus inclusif avec la participation de l'ensemble des acteurs auxquels elles sont destinées s'est imposée. Un changement de cap est donc intervenu en 2003 dans le cadre de la politique adoptée par l'ITF pour sa campagne visant à garantir un minimum de droits sociaux et de protection aux gens de mer<sup>387</sup>.

**245.** Une nouvelle ère caractérise la politique de l'ITF depuis la conclusion entre elle et un regroupement d'armateurs en 2003 d'un accord collectif important intitulé *International Bargaining Forum Framework Agreement*, ci-après accord IBF. Cet accord a été adopté le 13 novembre 2003 entre l'ITF et le *Joint Negotiating Group* (JNG), regroupant 75 armateurs issus de 24 pays associés au sein de l'*International Maritime Employers Committee* (IMEC), ainsi que des armateurs du Japon réunis au sein de l'*International Mariners Management Committee of Japan* (IMMAJ). L'accord IBF est le fruit d'une véritable négociation et constitue une convention collective élaborée de manière conjointe par l'ITF et les regroupements d'armateurs indiqués<sup>388</sup>. Ceci est déterminant, car l'application et le respect par les armateurs des dispositions qu'il contient seront probablement mieux assurés en raison de la participation de ces derniers à leur négociation et à leur adoption. Alexandre Charbonneau souligne en ce sens que l'accord IBF « (...) marque le passage d'une approche unilatérale syndicale, concrétisée par des contrats d'adhésion ouverts aux armateurs, vers une responsabilité sociale organisée de manière bipartite, à travers des instruments négociés avec

---

exigences suivant chaque législation nationale), ils sont tous basés sur le *Total Crew Cost Agreement* de l'ITF et répondent aux normes minimales établies par la Fédération. La version 2022-2023 du *Total Crew Cost Collective Bargaining Agreement* est disponible sur le site internet de l'ITF via le lien suivant <https://www.itfseafarers.org/en/resources/materials/itf-uniform-total-crew-cost-cba> (consulté le 30/09/2023).

<sup>386</sup> SMITH James, « Le passage du *blue ticket* au *green ticket* », *op. cit.*, p. 1.

<sup>387</sup> *Ibid.*

<sup>388</sup> *Ibid.*



les armateurs »<sup>389</sup>. Par ailleurs, un *green ticket* est délivré à tout navire couvert par l'accord IBF<sup>390</sup>.

**246.** À travers les accords que l'ITF adopte ou négocie, ce sont, en effet, des droits sociaux satisfaisants qu'elle essaye de garantir à l'ensemble des gens de mer, indépendamment du mode selon lequel ces derniers sont recrutés. Le salaire, le temps de travail, la santé et la sécurité au travail ainsi que d'autres droits sociaux négociés par l'ITF ou les syndicats affiliés et les armateurs accordent une meilleure protection aux gens de mer, lorsqu'ils font l'objet de respect par les armateurs.

**247.** Par ailleurs, la mise en œuvre des normes et accords de l'ITF n'est pas aisément garantie. Les armateurs n'en assurent pas forcément le respect. Ainsi, dans l'optique de pouvoir assurer une certaine application des accords qu'elle adopte, l'ITF dispose de moyens spécifiques. Il s'agit du contrôle que peuvent exercer ses inspecteurs à bord des navires en escale dans les ports et de la pression qu'exerce l'ITF de manière constante sur les politiques publiques et les entreprises d'armement maritime afin de stimuler des actions en faveur du travail décent des gens de mer (2).

## ***2- De l'existence de moyens de pression et de contrôle pour assurer la mise en œuvre des normes ITF***

**248.** Le contrôle des normes et accords adoptés en faveur de la protection des gens de mer est assuré par des inspecteurs de l'ITF (dénommés inspecteurs ITF) qui œuvrent dans les ports du monde entier. En effet, il est possible lors des escales de navires que des inspecteurs de l'ITF installés dans les ports montent à bord pour procéder à un contrôle des conditions sociales et à la vérification du respect par l'armateur des normes garantissant un minimum de droits sociaux aux membres de son équipage. Le plus souvent, de tels contrôles surviennent à la suite d'une alerte reçue par les inspecteurs quant à l'existence d'une situation de violation à bord d'un navire. Ce fut le cas, par exemple, pour le navire *Antonios-P*, battant pavillon panaméen, immobilisé lors de son arrivée au port de Sète, après que le cuisinier ait

---

<sup>389</sup> CHARBONNEAU Alexandre, *Marché international du travail maritime un cadre juridique en formation*, *op. cit.*, p. 570.

<sup>390</sup> SMITH James, « Le passage du *blue ticket* au *green ticket* », *op. cit.*, pp.1-7.

dénoncé au représentant ITF les salaires misérables appliqués par l'armateur depuis plusieurs mois, alors que des officiers étaient en état d'ébriété<sup>391</sup>.

**249.** L'inspection des navires par les agents de l'ITF, qui est une entité privée, soulève des questions. D'une part, la réalisation d'une inspection des conditions sociales à bord d'un navire par les inspecteurs ITF est soumise au bon vouloir des autorités portuaires où le navire est en escale. D'autre part, la collaboration du capitaine du navire participe à la réalisation d'une inspection à bord. Il est toujours possible, en effet, de se demander si le refus d'un capitaine de navire de laisser monter à bord un inspecteur ITF constitue une infraction, sachant que ce dernier n'est aucunement un inspecteur de l'État du port (une autorité publique), mais plutôt le représentant d'un syndicat. Ainsi, l'action de l'ITF peut être fragilisée lorsque les politiques locales des États ne la favorisent pas.

**250.** Par ailleurs, dans le cadre de sa politique, l'ITF use de moyens de pression sur les entreprises d'armement et agit auprès de l'opinion publique. La grève des équipages constitue un important outil de pression sur l'armateur d'un navire afin d'obtenir des améliorations relatives aux conditions de travail, car les pertes pécuniaires résultant d'une simple journée de refus de travail par l'équipage peuvent être importantes. Toutefois, la peur des représailles et la crainte d'une mise à l'écart du marché du travail à travers les listes noires tenues par des agences de *manning* inhibent, la plupart du temps, les marins à initier des actions en revendication de leurs droits<sup>392</sup>. Il en résulte une certaine absence d'exercice de leur liberté syndicale pour une majorité de marins ; seuls certains marins impayés osent parfois se mettre en grève ou initier une action en revendication de leur dû<sup>393</sup>.

**251.** S'agissant de la pression exercée par l'ITF sur les entreprises d'armement maritime à travers l'opinion publique, elle repose sur la dénonciation des situations de violation des droits des gens de mer et des pratiques malveillantes de certains armateurs et agences de *manning* dans le cadre de l'emploi des gens de mer. L'ITF médiatise ses campagnes en faveur

---

<sup>391</sup> V. l'article intitulé « Les justiciers de mer » publié en ligne par le journal *Le monde*, le 02 janvier 2007 [https://www.lemonde.fr/a-la-une/article/2007/01/02/les-justiciers-de-la-mer\\_851181\\_3208.html](https://www.lemonde.fr/a-la-une/article/2007/01/02/les-justiciers-de-la-mer_851181_3208.html) (consulté le 30/09/2023).

<sup>392</sup> MONZANI Erica, « Crew managers e manning agencies », *op. cit.*, pp. 669-673.

<sup>393</sup> CHAUMETTE Patrick, « Fragment d'un droit des conflits internationaux du travail ? », com. CJCE, 5 février 2004, aff. C-18/02, *DFDS Torline, Dr. soc.* 2005, p. 297.

de la protection des droits des gens de mer. Elle publie régulièrement sur son site internet des rapports dans lesquels elle relève les cas de violation des droits des équipages<sup>394</sup>. Dans un rapport intitulé *Black Sea of the Shame* (mer Noire de la honte) publié le 31 juillet 2014<sup>395</sup>, l'ITF met en lumière les situations difficiles que vivent un nombre important de marins qui travaillent dans cette partie du globe où les conditions de navigation sont particulièrement effroyables. En effet, un nombre important d'accidents causant des décès de marins travaillant dans cette zone a été relevé. À ceux-ci s'ajoutent les situations de violation des droits des équipages allant des salaires impayés aux cas d'abandon des navires et des équipages. Dans ce rapport, l'ITF a rendu publics les noms des navires concernés, leur numéro d'immatriculation, leur pavillon, la société qui a procédé à leur classification, ainsi que d'autres informations relatives à l'armement. Ainsi, ce sont la crédibilité et la réputation de l'ensemble des acteurs impliqués dans l'armement des navires concernés qui sont entachées auprès d'autres acteurs clefs du secteur maritime (assureurs, chargeurs, etc.).

**252.** Par ailleurs, l'ITF vise, dans la mesure de ses moyens, à influencer les politiques publiques des États à travers une campagne qu'elle mène contre les pavillons de complaisance depuis de nombreuses années<sup>396</sup>. Pour ce faire, elle retient, avant tout, sa propre définition de la notion de pavillon de complaisance. Pour l'ITF, le navire sous pavillon de complaisance est un navire qui bat le pavillon d'un État dont le propriétaire réel n'a pas la nationalité<sup>397</sup>. L'ITF énumère ensuite des critères d'identification des navires battant pavillon de complaisance qui comprennent, entre autres, des conditions de travail et de vie médiocres pour les gens de mer, la possibilité pour l'employeur d'embaucher une main-d'œuvre internationale bon marché, ainsi que bien d'autres avantages qu'offrent ces pavillons aux armateurs au détriment du travail décent des gens de mer. Enfin, l'ITF tient une liste de pavillons qu'elle considère comme complaisants au vu des critères définis par elle. Au rang

---

<sup>394</sup> Pour accéder aux rapports publiés par l'ITF, [https://www.itfglobal.org/fr/reports-publications?search\\_api\\_fulltext=&sort\\_by=created&field\\_region=All&field\\_sector=All&field\\_in\\_focus=All&field\\_year=All&page=1](https://www.itfglobal.org/fr/reports-publications?search_api_fulltext=&sort_by=created&field_region=All&field_sector=All&field_in_focus=All&field_year=All&page=1) (consulté le 30/09/2023).

<sup>395</sup> Le rapport *Black Sea of the Shame* publié le 31 juillet 2014 est disponible sur le site internet d'ITF via le lien suivant <https://www.itfglobal.org/fr/node/5729> (consulté le 30/09/2023).

<sup>396</sup> CHAUMETTE Patrick, « Diversité des sources du droit du travail maritime », *op. cit.*, p. 995.

<sup>397</sup> V. le site internet de l'ITF <https://www.itfglobal.org/fr/sector/seafarers/pavillons-de-complaisance> (consulté le 30/09/2023).

de ceux-ci figurent même les seconds registres de grandes nations maritimes à l'instar du registre international français et du registre international allemand.

**253.** Il relève d'une certitude que l'influence de l'ITF sur le marché international du travail maritime en vue de l'amélioration des conditions de travail des gens de mer est notable. Alexandre Charbonneau décrit l'action de l'ITF comme étant « la diffusion d'un modèle d'emploi décent des gens de mer »<sup>398</sup>. Cette action constitue par la même occasion une forme de certification syndicale des navires, des armateurs ainsi que des pavillons<sup>399</sup>. Les armateurs liés par les accords de l'ITF et ceux soucieux de préserver une bonne image de leur compagnie doivent faire respecter lesdits accords par les agences auxquelles ils ont recours dans le cadre du recrutement et de la gestion de leur équipage<sup>400</sup>. À défaut, leurs agissements malveillants et ceux des agences de *manning* auxquelles ils ont recours seront décriés par l'ITF.

**254.** Bien qu'importante, l'action de l'ITF reste en pratique limitée et revêt une certaine ambiguïté, en raison de facteurs et considérations liés notamment à la réception des normes ITF dans les ordres juridiques étatiques et à la possibilité que la responsabilité de l'ITF soit engagée dans le cadre de ses actions (B).

### **B- Des normes et actions syndicales à la portée parfois limitée et ambiguë**

**255.** L'étude des actions adoptées par l'ITF permet de constater qu'elles ne sont pas une panacée. Comme souligné en ce qui concerne le contrôle des conditions sociales à bord des navires par les inspecteurs ITF par exemple, le bon vouloir des autorités portuaires et du capitaine du navire conditionne leur réalisation<sup>401</sup>. À ce constat, se greffe la question de l'invocabilité de ces normes syndicales internationales devant les juridictions nationales. En effet, les normes adoptées par ITF sont sujettes à une réception par les ordres juridiques internes, laquelle conditionne leur application (1). Par ailleurs, en ce qui concerne les moyens que peut exercer l'ITF pour faire pression sur l'armateur dans le cadre d'une revendication,

---

<sup>398</sup> CHARBONNEAU Alexandre, *Marché international du travail maritime un cadre juridique en formation*, *op. cit.*, p. 574.

<sup>399</sup> *Ibid.*, p. 568.

<sup>400</sup> CHAUMETTE Patrick, « Fragment d'un droit des conflits internationaux du travail ? », *op. cit.*, p. 301.

<sup>401</sup> V. *supra*, para. 249.

dont la cessation de travail, certains agissements peuvent engager la responsabilité de l'ITF et des syndicats affiliés concernés (2).

### **1- La condition de réception des normes ITF par les ordres juridiques nationaux**

**256.** Afin d'être recevables devant une juridiction nationale, les accords syndicaux issus du système de l'ITF doivent être en conformité avec l'ordre juridique national concerné. Certains accords sont conclus avec les armateurs sous le poids d'une menace de cessation du travail initiée par les syndicats. Or, de tels agissements peuvent être contraires aux ordres juridiques étatiques et constituer des vices de consentement dans certains systèmes juridiques.

**257.** Dans la célèbre affaire *Global-Med*, la Cour d'appel de Douai avait annulé un accord collectif conclu avec l'armateur du navire. Dans cette affaire, des représentants syndicaux étaient montés à bord du navire *Global-Med*, lors de son escale au port de Boulogne, pour protester contre les arriérés de salaires des membres de l'équipage. S'en était suivie une situation de crise matérialisée par une grève de l'équipage et un blocage du navire afin que l'armateur ne puisse faire embarquer un autre équipage pour la poursuite de l'expédition. La crise n'a pu être dénouée que par la conclusion, avec le représentant de l'armateur, d'un accord collectif prévoyant un rappel de salaires des marins sur la base des standards définis par l'ITF. Selon la Cour d'appel de Douai, l'action syndicale dans le cadre de cette affaire constitue une mainmise sur le navire qui empêche les travailleurs de travailler même s'ils le souhaitent. La Cour ajoute qu'un tel comportement entache la légalité de l'action syndicale avant de conclure à la nullité de l'accord conclu avec l'armateur sur la base des standards salariaux définis par l'ITF, au motif que le consentement de l'armateur était vicié en raison de la contrainte matérialisée à travers la pression exercée par les représentants syndicaux<sup>402</sup>. Il convient de remarquer que le sort réservé à un accord collectif dépend de la lecture que fait le juge national des circonstances de son adoption et de sa validité. Ainsi le juge français peut-il écarter un accord collectif conclu avec l'armateur lorsqu'il estime que les conditions

---

<sup>402</sup> CHAUMETTE Patrick, « Réflexions sur les conflits maritimes internationaux de travail », *DMF* 1990, n°494, pp. 283-310. L'auteur reprend ici en substance les décisions rendues dans l'affaire du navire *Global-Med* par la Cour d'appel de Douai et la chambre sociale de la Cour de cassation (CA Douai, civ 1<sup>ère</sup>, 16 juin 1982, *Global-Med* et Cass soc. 8 nov. 1984, *Global-Med*).

de conclusion d'un tel accord sont préjudiciables à la clarté et à la liberté du consentement de l'armateur.

**258.** Le juge britannique retient également qu'un accord collectif ne peut s'obtenir sous le poids de pratiques jugées illégales. Dans l'affaire *Universe Tankships Inc. of Monrovia v. Laughton* en 1982, la Chambre des Lords avait procédé à l'annulation d'un accord collectif sur le fondement de l'existence d'une contrainte économique exercée par les syndicats sur l'armateur<sup>403</sup>. Dans la même affaire, les juges avaient prononcé une restitution des cotisations versées par l'armateur au fonds syndical de bien-être détenu par l'ITF. La contrainte économique étant inhérente à l'action collective dans cette affaire, elle entache la légalité de l'action et entraîne la nullité de l'accord obtenu.

**259.** En outre, la question de l'application territoriale des normes ITF rentre également en jeu. Cette question est d'ailleurs soulevée par Alexandre Charbonneau qui souligne le fait qu'un armateur français qui adhère à un accord d'ITF (dont le siège se trouve en Angleterre) « (...) pourra toujours faire valoir devant les juridictions françaises que son engagement relève d'une décision unilatérale susceptible de dénonciation »<sup>404</sup>. Ceci est d'autant plus possible que de tels accords ne satisfassent pas aux exigences prévues en matière de négociation collective en France par le Code du travail<sup>405</sup>. Leur application peut être rendue difficile de ce fait.

**260.** Au-delà d'une simple nullité des accords collectifs obtenus par les représentations syndicales sous l'effet d'une quelconque contrainte exercée sur l'armateur, la responsabilité de ces dernières peut être engagée dans le cadre d'une action syndicale (2).

## ***2- La responsabilité syndicale comme facteur de dissuasion de l'action syndicale***

**261.** L'action syndicale peut revêtir des formes particulières qui remettent en cause sa légalité. Si la grève à bord d'un navire par les membres de l'équipage constitue *a priori* une

---

<sup>403</sup> WEDDERBUN Lord, « Le législateur et le juge – À propos des conflits du travail », dans *Les transformations du droit du travail – Études offertes à Gérard LYON-CAEN*, Dalloz, 1989, p. 143.

<sup>404</sup> CHARBONNEAU Alexandre, *Marché international du travail maritime un cadre juridique en formation*, *op. cit.*, p. 572.

<sup>405</sup> *Ibid.*

pratique tout à fait légale en droit français, d'autres formes d'action syndicale comme le piquetage ou le boycott du navire sont quant à elles illégales<sup>406</sup>.

**262.** La jurisprudence française définit la grève comme étant une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles<sup>407</sup>. Cette définition de la grève reprise par la doctrine<sup>408</sup> permet de l'apercevoir comme « (...) un instrument d'expression et de défense essentiel pour les travailleurs »<sup>409</sup>. Dans cette conception française de la grève, le droit de grève appartient aux salariés. Le Professeur Patrick Chaumette rappelle à cet effet que le syndicat ne dispose en réalité que d'un droit à l'action syndicale lui permettant de rencontrer et d'informer les marins, avant d'ajouter que ce droit à l'action syndicale confère au syndicat la capacité juridique pour conclure un accord collectif<sup>410</sup>.

**263.** Contrairement à la grève des salariés qui est prévue et régie par des dispositions légales<sup>411</sup>, le boycott constitue une pratique illicite. Le boycott d'un navire appelle à la participation de salariés autres que les membres de l'équipage concerné. En effet, le boycott d'un navire intervient avec l'implication d'autres syndicats de travailleurs portuaires qui font front commun contre toutes les opérations de déchargement ou de chargement du navire concerné ou même l'appareillage dudit navire et conditionnent la réalisation de ces opérations par la conclusion d'un accord collectif suivant les standards syndicaux<sup>412</sup>. En pratique, le boycott du navire donne souvent lieu à des actions de piquetage du navire ou de blocage de ce dernier par des manifestants. De tels agissements peuvent troubler l'ordre public<sup>413</sup>, générer de nombreuses pertes financières et matérielles pour l'armateur et peuvent

---

<sup>406</sup> CHAUMETTE Patrick, « Fragment d'un droit des conflits internationaux du travail ? », *op. cit.*, p. 298.

<sup>407</sup> Cass. soc., 17 janvier 1968, *Bull. civ.* 1968 V, n° 35 ; Cass. soc., 12 déc. 2000, *bull.* 2000 V, n° 414, p.317.

<sup>408</sup> AUZERO Gilles, BAUGARD Dirk et DOCKES Emmanuel, *Droit du travail*, 36<sup>e</sup> éd., coll. Précis Dalloz, Paris, Dalloz, 2022, p. 1937.

<sup>409</sup> *Ibid.*

<sup>410</sup> CHAUMETTE Patrick, « Fragment d'un droit des conflits internationaux du travail ? », *op. cit.*, p. 298.

<sup>411</sup> En France, les dispositions légales qui régissent la grève logent dans le Code du travail aux articles L. 2511-1 à L. 2512-5.

<sup>412</sup> CHAUMETTE Patrick, « Réflexions sur les conflits maritimes internationaux de travail », *op. cit.*, pp.300-310.

<sup>413</sup> FEDI Laurent et REZENTHEL Robert, « Le droit de grève dans les ports et les terminaux de commerce : une liberté à utiliser avec modération », *DMF* 2011, n° 727, pp. 655-666.

de ce fait être qualifiés en droit français de voie de fait<sup>414</sup>, pouvant ainsi engager la responsabilité des acteurs impliqués dans son organisation, notamment les syndicats.

**264.** Dans l'affaire du *Global-Med* sus-évoquée, la responsabilité syndicale de l'ITF était en cause. Celle-ci a été retenue en raison de la mainmise des représentants du syndicat sur le mouvement social, le refus de laisser embarquer un autre équipage et la violence ayant caractérisé le déroulement des revendications. Dans une autre affaire, jugée par le tribunal du travail d'Anvers, une action syndicale empêchant le départ d'un navire du port a été déclarée illégale ; le tribunal a retenu la responsabilité d'ITF et des syndicats affiliés concernés et requis le paiement par eux d'une astreinte par heure de retard du navire<sup>415</sup>.

**265.** Il convient de remarquer que la marque de solidarité qui se dégage des actions syndicales de boycott ou de piquetage des navires organisées et menées par les travailleurs portuaires non concernés par un conflit collectif à bord d'un navire ne protège pas contre des condamnations prévues par les différents droits étatiques. En Allemagne, le boycott d'un navire par l'ITF n'est pas admis lorsque l'équipage dudit navire est disposé à travailler<sup>416</sup>. En Norvège, le blocage d'un navire « (...) n'est licite qu'en vue de permettre l'organisation libre des membres de l'équipage, c'est-à-dire le respect de la liberté syndicale, ou lorsque l'équipage paraît notoirement sous-payé »<sup>417</sup>.

**266.** Ainsi remarque-t-on que l'exercice du droit de grève est bien régi par un cadre juridique et que les dérives engagent la responsabilité des acteurs syndicaux ; ce qui peut constituer un moyen de dissuasion des mouvements syndicaux. Au vu de cette situation, le marin peut être animé par deux craintes : la crainte de subir des sanctions pénales pour des actions syndicales illégales et la crainte de représailles de la part de son employeur pour des

---

<sup>414</sup> SIMON Patrick, « État de la jurisprudence française sur les incidents sociaux affectant les navires au port », *DMF* 1985, pp. 259-264.

<sup>415</sup> Tribunal du travail Anvers 4 et 9 mai 1984, *R. Dr. Europ. Transport* 1984, p. 509 ; CHAUMETTE Patrick, « Fragment d'un droit des conflits internationaux du travail ? », *op. cit.*, p. 298.

<sup>416</sup> Tribunal du travail Hambourg 6 avril 1983, *R. Dr. Europ. Transport*, 1984, p. 225.

<sup>417</sup> CHAUMETTE Patrick, « Travail international maritime : conflits de juridictions et de lois », dans Chaumette Patrick, dir., *Droits maritimes*, 4<sup>e</sup> éd., *op. cit.*, p. 1023.



actions syndicales légales. En conséquence, le marin se retrouve dissuadé de faire même ce que le droit du travail permet de faire.

## *Conclusion du chapitre 2*

**267.** Le cadre juridique privé du *manning* renforce la pluralité de règles qui concourent à l'encadrement de l'activité. Qu'il s'agisse des règles contractuelles issues de la relation de fourniture de main-d'œuvre qui symbolisent une certaine expression de la volonté des parties en présence dans le cadre d'une opération de fourniture de main-d'œuvre ou des règles privées issues des contrats-types élaborées par le BIMCO ou encore des normes adoptées par l'ITF et de l'action syndicale de cette dernière, il appert que la construction d'un cadre juridique privé du *manning* procède d'un large éventail de normes et pratiques qui, bien qu'importantes et non négligeables, restent à parfaire.

**268.** Comme suggéré, il serait intéressant que les contrats-types *Crewman A* et *Crewman B* élaborés par le BIMCO en matière de gestion d'équipage et de fourniture de main-d'œuvre maritime intègrent expressément des références aux dispositions relatives au travail maritime et à la garantie du travail décent des gens de mer. L'intégration de ces références permettrait à ces contrats-types de constituer, au-delà des simples contrats d'affaires entre l'armateur et la société de *manning*, des outils qui valorisent et protègent la main-d'œuvre.

**269.** L'action de l'ITF et des syndicats en faveur de la protection des droits des gens de mer reste salutaire. Elle constitue l'exemple par excellence de l'impact que peuvent avoir les actions syndicales sur les politiques publiques et les comportements des entreprises d'armement maritime. Toutefois, il est important qu'elle puisse satisfaire aux exigences nationales des États afin de ne pas entraîner ni l'annulation des accords conclus ou encore des actions en responsabilité des organismes syndicaux. Comme le rappelle le Professeur Patrick Chaumette, « l'amélioration des droits sociaux ne saurait entraver le libre commerce maritime »<sup>418</sup>.

---

<sup>418</sup> CHAUMETTE Patrick, « Fragment d'un droit des conflits internationaux du travail ? », *op. cit.*, p. 298.

## Conclusion du titre I

**270.** La pluralité des règles qui composent le cadre juridique de la fourniture de main-d'œuvre maritime constitue la manifestation de la prise en compte, par l'ensemble des acteurs (étatiques et privés) concernés par l'activité maritime, des évolutions du marché du travail et de la diversité des préoccupations qui font surface dans le cadre de ces évolutions.

**271.** Les orientations que définissent les États dans leurs politiques publiques doivent intégrer l'impératif de protection des gens de mer et de garantie du travail décent. À cet effet, ils devraient faire siennes les lignes directrices prévues par l'OIT comme composantes du travail décent. La mise en œuvre des dispositions de la MLC à l'échelle nationale constitue, sans doute, un levier pour l'amélioration de la protection des gens de mer au sein du marché international du travail, indépendamment de leur mode de recrutement. Le rôle de premier plan incombe donc aux États quant à la garantie du travail décent des gens de mer recrutés par l'intermédiaire des agences de *manning*. Les législations nationales doivent s'y atteler, tout en prévoyant un ensemble de règles clair, cohérent et sans équivoque. Au-delà des politiques publiques, le bien-être des gens de mer doit être également inscrit dans les politiques des armements et dans les relations entre agences de *manning* et armateurs. Ce n'est qu'ainsi que les droits des gens de mer seraient garantis. Il s'ensuit que le goût prononcé pour la réduction des coûts sociaux à bord des navires ne devrait pas être le motif du recours par un armateur à une agence de main-d'œuvre. Ce recours devrait plutôt être fondé sur la recherche d'un équipage de qualité envers lequel l'armateur et tout autre employeur s'engagent à garantir un travail décent.

**272.** Loin d'être considéré comme un cadre juridique abouti et exempt de tout reproche, l'analyse a permis de souligner que tant les règles émanant des États que celles émanant des entités privées restent à parfaire afin de parvenir à l'idéal que constitue la garantie d'un travail décent pour l'ensemble de gens de mer. Ce d'autant qu'une insécurité juridique est liée à la situation des gens de mer recrutés par les agences de *manning*, en raison des questionnements et difficultés que soulève l'activité de ces dernières (Titre II).

## **Titre II : L'insécurité juridique liée à l'activité de *manning***

**273.** La situation du marin recruté par l'intermédiaire d'une agence de fourniture de main-d'œuvre maritime n'est pas identique à celle du marin qui contracte directement un engagement maritime avec l'armateur. L'emploi du premier nécessite l'intervention d'une tierce partie (agence de *manning*), signataire ou non du contrat d'engagement maritime suivant la forme que prend cette intervention (placement ou mise à disposition), contrairement au second recruté directement par l'armateur.

**274.** L'intervention des agences de *manning* crée une forme de pluralité des interlocuteurs sous la subordination desquels le marin accomplit ses fonctions dans le cadre de son emploi à bord. Cette situation est inhérente à la nature tripartite de la relation de travail qui naît à l'occasion du recours par l'armateur à la société de *manning* pour constituer l'équipage de son navire. *A contrario*, le marin recruté directement par l'armateur interagit essentiellement avec ce dernier qui constitue sans aucun doute son employeur. La détermination de l'employeur du marin recruté par l'intermédiaire d'une agence de *manning* n'est pas toujours aisée. Elle pose parfois des difficultés (Chapitre 1).

**275.** Par ailleurs, le recours par les armateurs aux agences de *manning* est un facteur clef dans l'internationalisation non seulement de la main-d'œuvre maritime, mais aussi des relations de travail maritime. Cette internationalisation soulève des questions importantes au sein du marché du travail. Celles-ci sont, entre autres, relatives aux considérations liées à la détermination du juge compétent pour connaître un litige né d'une relation internationale de travail maritime ainsi qu'au droit applicable. De nombreuses agences de *manning* ont tendance à conclure avec les gens de mer des contrats à des conditions avantageuses pour elles sur le plan de leurs obligations sociales. Elles font régir ces contrats par la loi du pays où elles sont établies ou toute autre loi qui permet de réaliser des économies. Les difficultés qui planent sur la situation du marin dans le cadre d'une relation de travail maritime internationalisée feront objet d'étude de ce fait (Chapitre 2).

## Chapitre 1 : La difficile identification du véritable employeur des gens de mer

276. Le Professeur Lyon-Caen rappelait la définition classique de la notion d'employeur en affirmant : « l'employeur c'était la personne physique ou morale qui embauchait, payait, donnait des ordres et éventuellement licenciait ; l'employeur c'était une des deux parties au contrat de travail, laquelle se confondait au chef d'entreprise »<sup>419</sup>. Si cette définition de l'employeur organisée autour des pouvoirs dont dispose celui-ci et de sa qualité de partie au contrat de travail permet d'identifier avec facilité l'employeur dans le cadre d'une relation de travail, elle ne semble toutefois pas composer avec les nombreuses mutations au sein du marché du travail, notamment l'avènement des relations de travail à trois parties.

277. Le marché du travail maritime a évolué tout comme le marché du travail terrestre. L'avènement des entreprises de travail temporaire et les relations tripartites engendrées dans le cadre du marché du travail terrestre trouvent leur parallèle dans la sphère maritime avec l'apparition des agences de *manning*. Au-delà du fait qu'elles mettent en relation les armateurs et les gens de mer à travers le placement sans être partie au contrat de travail et à la relation de travail qui se crée, les agences de *manning* embauchent et rémunèrent la main-d'œuvre qu'elles mettent à disposition des armateurs. À l'égard de cette main-d'œuvre, l'agence de *manning* agit en qualité d'employeur. Ainsi, la forme que prend l'activité exercée par une agence de *manning* devrait renseigner sur l'employeur. Or, ceci n'est pas toujours le cas en pratique.

278. La détermination de l'employeur des gens de mer dans le cadre des relations tripartites de travail maritime reste une préoccupation majeure (Section 1). Cette détermination est nécessaire afin d'identifier de manière expresse le débiteur d'obligations importantes à l'égard des gens de mer. De ce fait, l'indication de solutions devant permettre de faciliter cette détermination s'avère incontournable pour garantir la protection des droits des marins (Section 2).

---

<sup>419</sup> LYON-CAEN Gérard, Préface de la thèse de Vacarie Isabelle, *L'employeur*, Paris, Éditions Sirey, 1979.

### ***Section 1 : La détermination de l'employeur dans le cadre d'une relation tripartite de travail maritime***

**279.** Suivant la distinction opérée entre les formes que peut revêtir l'activité des agences de *manning* et les implications qui y sont relatives, la détermination de l'employeur dans le cadre de la relation tripartite de travail maritime donne lieu à une simplicité qui n'est qu'apparente (Paragraphe 1), car des difficultés subsistent dans la pratique lors de cette détermination (Paragraphe 2).

#### **Paragraphe 1 : La simplicité apparente dans la détermination de l'employeur**

**280.** La simplicité dans la détermination de l'employeur des gens de mer en cas de recours par l'armateur à un fournisseur de main-d'œuvre pour constituer l'équipage de son navire réside dans le caractère alternatif qui gouverne cette détermination. En effet, la forme que prend l'intervention de l'agence de *manning* détermine en principe qui d'entre elle et l'armateur est employeur des gens de mer. Ainsi, il existe des cas où l'armateur conserve son rôle classique d'employeur de la main-d'œuvre (A) et des cas où l'agence de *manning* acquiert la qualité d'employeur (B).

#### **A- L'armateur, employeur traditionnel de la main-d'œuvre**

**281.** La qualité d'employeur réservée à l'armateur dans le cadre d'une relation de travail maritime correspond à la figure classique de l'emploi des marins à bord des navires. Elle suppose un emploi direct du marin par l'armateur, lequel se traduisait autrefois par l'engagement du marin envers le capitaine d'un navire (préposé de l'armateur) dans le but de servir à bord dudit navire<sup>420</sup>. Le lien d'emploi direct ayant longtemps existé entre le marin et l'armateur ou encore entre le marin et le navire de l'armateur constitue en effet un facteur déterminant de la qualification d'employeur destinée à l'armateur dans le cadre de la relation de travail<sup>421</sup>.

---

<sup>420</sup> JAMBU-MERLIN Roger, « Les gens de mer », dans Rodière René, dir., *Traité général de droit maritime*, Paris, Dalloz, 1978, p. 72.

<sup>421</sup> Sur la question du lien entre le marin et le navire, v. *supra*, para. 198.

**282.** La détermination de l'employeur relève de l'évidence en cas d'embauchage direct du marin par l'armateur. Les cas d'embauchage direct du marin par l'armateur correspondent en effet à des relations de travail matérialisées par la conclusion du contrat d'engagement maritime par l'armateur et le marin. Le contrat d'engagement maritime permet d'identifier expressément l'armateur comme employeur dans de telles circonstances. L'armateur est d'ailleurs le rédacteur dudit contrat qu'il propose à son employé (le marin) qui y adhère ou non.

**283.** L'intervention d'une agence de *manning* ne saurait soulever des interrogations relatives à la détermination de l'employeur lorsqu'elle prend la forme d'une activité de placement de gens de mer, car cette activité renvoie à une simple mise en relation des offres et des demandes d'emploi sans que le placeur ne devienne partie à la relation de travail<sup>422</sup>. Une agence de *manning* qui effectue strictement un placement de gens de mer n'est donc pas signataire du contrat d'engagement maritime. Elle n'emploie pas la main-d'œuvre, mais sert de canal entre cette main-d'œuvre et l'employeur que constitue ici l'armateur, signataire du contrat d'engagement maritime. Ainsi les caractéristiques propres à une activité de placement permettent-elles de conclure aisément à la qualification d'employeur de l'armateur. En raison de l'absence de l'agence de *manning* non seulement au contrat de travail, mais aussi dans la relation de travail, le recours à un service de placement ne crée donc pas une relation de travail entre l'agence de *manning* et le marin. Il s'agit d'un emploi direct du marin par l'armateur, car le rôle de l'agence est celui d'entremetteur. À l'inverse, il existe des cas où l'agence de *manning* acquiert la qualité d'employeur en raison de la forme que prend son intervention dans le cadre de l'emploi des gens de mer à bord (B).

### **B- L'agence de *manning*, employeur de la main-d'œuvre**

**284.** Le cas de figure dans lequel l'agence de *manning* est l'employeur de la main-d'œuvre correspond de manière courante à une situation de prêt de main-d'œuvre<sup>423</sup>. Tant dans le cadre d'une relation de travail terrestre que dans une relation de travail maritime, il renvoie à l'existence d'une mise à disposition de personnel par une entreprise auprès d'une autre. L'existence d'une mise à disposition « (...) implique que le salarié d'une entreprise prêteuse

---

<sup>422</sup> V. l'introduction de cette thèse.

<sup>423</sup> JEANSEN Emeric, « Prêt de main-d'œuvre », *JurisClasseur Travail Traité* 2021, LexisNexis, Fasc. 3-20.

exerce, pour une durée déterminée ou indéterminée, sa prestation de travail au profit d'une entreprise utilisatrice »<sup>424</sup>. Dans le cadre du travail maritime, la mise à disposition de gens de mer implique la conclusion d'un contrat d'engagement maritime entre l'agence de *manning* et le marin, lequel est ensuite affecté auprès d'un armateur afin d'occuper une fonction précise et d'accomplir des tâches spécifiques à bord du navire de ce dernier. Les relations de travail organisées autour d'une mise à disposition de main-d'œuvre constituent l'exemple par excellence de relations de travail à trois parties. Si l'agence de *manning*, le marin ainsi que l'armateur sont identifiés comme parties à la relation de travail, la qualité d'employeur est réservée à l'agence de *manning*.

**285.** Les facteurs permettant de conclure à la qualité d'employeur d'une entreprise prêteuse dans le cadre d'une mise à disposition sont relatifs non seulement à la signature du contrat de travail par cette dernière, mais surtout au maintien du lien de subordination entre elle et le salarié prêté pendant toute la durée de la mission de celui-ci<sup>425</sup>.

**286.** Il est important d'évoquer à nouveau les contrats-types *Crewman A* et *Crewman B* du BIMCO étudiés précédemment<sup>426</sup>. Pour rappel, le *Crewman A* stipule une gestion de l'équipage du navire d'un armateur par une agence de *manning* qui agit au nom et pour le compte de cet armateur, tandis que le *Crewman B* est relatif à une gestion de l'équipage par l'agence de *manning* agissant en son propre nom. La simplicité apparente liée à la détermination de l'employeur dans les cas de recours à ces différents contrats-types réside en effet dans l'étendue de la gestion déléguée par l'armateur à l'agence de *manning*. Ainsi, l'agence de *manning* qui opère une gestion de l'équipage en son propre nom acquiert la qualité d'employeur. L'armateur demeure cependant l'employeur lorsque l'agence de *manning* effectue une gestion de l'équipage au nom et pour le compte de l'armateur<sup>427</sup>.

**287.** Des développements antérieurs, on retient essentiellement que la détermination de l'employeur du marin dans le cadre d'une relation de travail maritime est sujette à des considérations relatives à la forme que prend l'emploi ou l'engagement du marin.

---

<sup>424</sup> *Ibid.*, p. 2.

<sup>425</sup> *Ibid.*, p. 1.

<sup>426</sup> V. *supra*, para. 216-238.

<sup>427</sup> CHAUMETTE Patrick, « Les marins sont-ils encore à bord ? La séparation de l'armateur et de l'employeur. L'exemple des navires de pêche franco-espagnols », *op. cit.*, p. 811 et s.



L'intervention de l'agence de *manning* ne crée une réelle relation de travail tripartite qu'en cas d'une mise à disposition de l'équipage ou d'une gestion de l'équipage par l'agence en son propre nom. L'agence de *manning* est, dans ce cas, employeur des salariés qu'elle met à disposition de l'armateur. Le placement, en raison de l'absence de lien contractuel créé entre l'agence de *manning* et le marin, réserve la qualité d'employeur à l'armateur<sup>428</sup>. Il en ressort que la détermination de l'employeur du marin même dans le cadre d'une relation de travail tripartite paraît relativement facile, voire mécanique. On pourrait même être tenté d'affirmer que l'employeur est l'autre partie signataire du contrat d'engagement maritime avec le marin. Toutefois, cette simplicité apparente cache des difficultés pratiques (Paragraphe 2).

## **Paragraphe 2 : Les difficultés pratiques liées à la détermination de l'employeur du marin**

**288.** Les difficultés rencontrées lors de la détermination de l'employeur du marin dans le cadre d'une relation de travail maritime tripartite trouvent leur racine dans les réalités qui composent une telle relation de travail (A). En effet, les relations tripartites de travail maritime et les relations tripartites dans le cadre du travail terrestre se distinguent. Des spécificités propres au travail maritime compliquent la détermination de l'employeur en cas de recours à une agence *manning*. Par ailleurs, des situations particulières exacerbent la vulnérabilité à laquelle les gens de mer sont exposés lorsqu'ils sont emmenés à rechercher leur véritable employeur. L'abandon de navire et d'équipage en constitue une parfaite illustration (B).

### **A- Des difficultés inhérentes aux « réalités » d'une relation tripartite de travail maritime**

**289.** Nous entendons par les « réalités » d'une relation tripartite de travail maritime l'ensemble des différents facteurs propres au travail des gens de mer à bord, susceptibles de complexifier la détermination de l'employeur dans le cadre d'une relation de travail impliquant une agence de *manning*.

---

<sup>428</sup> Il en est de même en ce qui concerne le droit du travail terrestre. V. *Convention n° 181 concernant les agences d'emploi privées*, art. 1§1, a) ; v. également *Code du travail*, art. L5321-1.

**290.** L'activité de *manning* intervient souvent dans un contexte international. En effet, une forte majorité des agences de *manning* sont établies en Asie ou encore en Europe de l'Est<sup>429</sup>. Ainsi, c'est depuis leur lieu d'établissement que ces agences fournissent de la main-d'œuvre à des armateurs implantés dans différents coins du globe et effectuent une gestion des équipages des navires de ces derniers. La main-d'œuvre proposée par elles aux armateurs n'est pas nécessairement une main-d'œuvre locale provenant du pays où est établie l'agence. La relation de travail s'internationalise de ce fait et le tripartisme qui la caractérise peut rendre problématique l'identification de l'employeur.

**291.** Par ailleurs, l'éloignement du navire et de son équipage de la terre pendant la durée d'une expédition maritime constitue un autre facteur complexifiant l'identification du véritable employeur. En effet, même s'il apparaît en principe que l'agence de *manning* qui effectue une mise à disposition de gens de mer auprès d'un armateur demeure l'employeur de ces derniers, les réalités d'une expédition maritime interdisent une lecture trop simpliste. Pendant toute la période où il occupe une fonction spécifique à bord d'un navire et y accomplit des missions dans le cadre de son emploi, le marin (même mis à disposition) se retrouve sous la subordination effective de l'armateur. Si en droit du travail terrestre, le lien de subordination entre le salarié et l'entreprise de mise à disposition est maintenu durant sa mission<sup>430</sup>, en droit du travail maritime l'effectivité du lien de subordination entre l'agence de *manning* et le marin mis à disposition peut être remise en cause. Tout comme un navire qui s'éloigne de la terre pendant une expédition maritime, le marin mis à disposition d'un armateur s'éloigne de l'agence de *manning* et de la subordination de cette dernière pendant sa mission. Comme l'a relevé Chloé Dufraisse-Charmillon, « (...) pendant les expéditions, le lien avec l'employeur d'origine [l'agence de *manning*] est distendu, bien qu'en droit il demeure »<sup>431</sup>. Cette distension du lien entre le marin et son employeur d'origine que constitue l'agence de *manning* ayant procédé à sa mise à disposition a pour corollaire que l'armateur

---

<sup>429</sup> MERCOLI Sylvain, « Les fournisseurs de main-d'œuvre maritime et le droit de l'Union européenne », *op. cit.*, p. 379.

<sup>430</sup> JEANSEN Emeric, « Prêt de main-d'œuvre », *op. cit.*, p. 1.

<sup>431</sup> DUFRAISSE-CHARMILLON Chloé, *La réécriture du droit social maritime au sein du Code des transports*, *op. cit.*, 297.

du navire à bord duquel le marin est embarqué apparaît comme employeur, bien que le marin ne soit pas son salarié.

**292.** Aussi faut-il rappeler que tous les gens de mer embarqués à bord d'un même navire ne sont pas nécessairement recrutés de la même manière. Les uns peuvent être recrutés directement par l'armateur et les autres mis à sa disposition. S'agissant des marins mis à la disposition de l'armateur, ceux-ci peuvent être employés par plus d'une agence de *manning*, car rien n'empêche l'armateur d'avoir recours à plusieurs agences de *manning* pour constituer l'équipe d'un même navire. Dans certains équipages multinationaux, chaque membre d'équipage aura contracté avec une autre personne<sup>432</sup>. Amandine Lefrançois a d'ailleurs écrit à propos des agences de *manning* qu'elles contribuent « (...) à rendre illisible la piste de l'employeur du marin »<sup>433</sup>. La détermination de l'employeur des membres de l'équipage se fait donc au cas par cas.

**293.** Au rang des situations spécifiques où le marin est amené à rechercher son employeur figurent les cas d'abandon de navire et d'équipage qui mettent à rude épreuve le travail décent des gens de mer, dans la mesure où ils entraînent la violation leurs droits (B).

### **B- Les cas d'abandon de marins : une illustration pratique de la quête d'un employeur introuvable**

**294.** Devenu un phénomène récurrent dans le courant des années 90<sup>434</sup>, l'abandon de marins « (...) découle de l'internationalisation du travail maritime, du délitement de la fonction armatoriale, ainsi que de l'insuffisance du droit international en matière de rapatriement des marins »<sup>435</sup>. Il constitue, entre autres, une conséquence de la complaisance de plusieurs États du pavillon, moins soucieux de la sécurité de la navigation et du bien-être des équipages.

---

<sup>432</sup> BUTAEYE Etienne, *La maîtrise des compétences de l'équipage du navire marchand, une prérogative de l'armateur*, *op. cit.*, p. 245.

<sup>433</sup> LEFRANÇOIS Amandine, *L'usage de la certification, nouvelle approche de la sécurité dans les transports maritimes*, *op. cit.*, p. 60.

<sup>434</sup> AUBERT Olivier, « Marins abandonnés », *op. cit.*, p. 100.

<sup>435</sup> CHAUMETTE Patrick, « De l'abandon des marins – Vers une garantie internationale de paiement des créances salariales ? », *op. cit.*, p. 872.

**295.** L'abandon de marins ou d'équipage résulte avant tout de l'abandon par l'armateur d'un navire dont l'état de navigabilité laisse à désirer, d'un navire non conforme aux exigences en matière de sécurité et pour lequel l'armateur a consenti d'importantes créances qu'il ne peut honorer. La situation d'abandon peut être consécutive à une immobilisation du navire par un État du port en raison de son piètre état ou encore à une saisie dans le cadre d'une procédure judiciaire<sup>436</sup>. Elle peut aussi résulter de la volonté manifeste d'un armateur qui, au regard du caractère non rentable de l'exploitation de son navire et des dettes contractées, décide de prévenir l'immobilisation potentielle afin d'éviter les coûts associés<sup>437</sup>.

**296.** L'abandon de marins trouve une définition juridique en droit international du travail maritime, prévue par des amendements à la MLC adoptés en 2014 et en vigueur depuis le 18 janvier 2017<sup>438</sup>. Cette définition figure désormais au paragraphe 2 de la norme A2.5.2 de la convention amendée et précise qu'un marin est abandonné lorsque

« (...) l'armateur ne prend pas en charge les frais de rapatriement ; ou a laissé le marin sans l'entretien et le soutien nécessaires, sans nourriture convenable, sans les soins médicaux nécessaires ; ou a provoqué une rupture unilatérale des liens avec le marin et notamment n'a pas versé les salaires durant une période d'au moins deux mois ».

Il ressort de cette disposition que l'abandon résulte d'une situation de délaissement du marin par l'armateur qui ne satisfait plus à ses obligations d'employeur. Quid donc lorsqu'un marin concerné a été recruté par une agence de *manning* ?

**297.** Rappelons que le recours aux sociétés de *manning* ou de gestion du personnel navigant a contribué à atténuer (voire à rompre) le lien direct entre le marin et l'armateur<sup>439</sup>. Ainsi, à bord d'un navire, l'employeur de l'équipage n'est pas nécessairement l'armateur, mais peut être une agence de *manning* lorsque cette dernière met des gens de mer à disposition de l'armateur. L'agence de *manning* est en effet tenue de satisfaire aux

---

<sup>436</sup> AUBERT Olivier, « Marins abandonnés », *op. cit.*, p. 99.

<sup>437</sup> CHARBONNEAU Alexandre, *Marché international du travail maritime un cadre juridique en formation*, *op. cit.*, pp. 415-416.

<sup>438</sup> Il est question ici des amendements de 2014 à la Convention du travail maritime, adoptés par la Commission tripartite spéciale le 11 avril 2014 et entrés en vigueur le 18 janvier 2017. Ces amendements sont consultables sur le site internet de l'OIT *via* le lien

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:51::NO:51:P51\\_CONTENT\\_REPOSITORY\\_ID:3257910](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:51::NO:51:P51_CONTENT_REPOSITORY_ID:3257910) (consulté le 01/10/2023).

<sup>439</sup> CHAUMETTE Patrick, « Les marins sont-ils encore à bord ? La séparation de l'armateur et de l'employeur. L'exemple des navires de pêche franco-espagnols », *op. cit.*, p. 811 et s.

obligations qui lui incombent vis-à-vis de la main-d'œuvre qu'elle emploie. Ainsi doit-elle gérer, rémunérer, soigner et rapatrier son personnel.

**298.** En situation d'abandon, les arriérés de salaires constituent un problème important. Le paiement des salaires constitue en principe une obligation de l'armateur. Toutefois, l'agence de *manning* devient débitrice de cette obligation lorsqu'elle est l'employeur des gens de mer. Le marin abandonné étant souvent titulaire d'importantes créances salariales matérialisées par plusieurs mois de salaires impayés par son employeur<sup>440</sup>, nous pouvons affirmer que la situation d'abandon bien que liée directement au comportement malveillant de l'armateur du navire ne saurait être détachée des manquements de l'agence de *manning*. Cette dernière est d'ailleurs tenue de s'assurer que « (...) l'armateur a les moyens d'éviter que les gens de mer ne soient abandonnés dans un port étranger »<sup>441</sup>.

**299.** Par ailleurs, la définition de l'abandon de marin prévue par le législateur français permet de mieux apercevoir la dimension englobante d'une telle situation qui ne se résume point au seul comportement de l'armateur. L'article L5571-1 du Code des transports dispose en effet qu'

« est constitutif du délit d'abandon des gens de mer le fait, pour l'armateur, l'employeur ou la personne faisant fonction, de persister, au-delà de soixante-douze heures à compter de la réception d'une mise en demeure adressée par l'autorité maritime, à délaissier à terre ou sur un navire à quai ou au mouillage les gens de mer dont il est responsable, en se soustrayant à l'une de ses obligations essentielles à leur égard relatives aux droits à la nourriture, au logement, aux soins, au paiement des salaires ou au rapatriement (...) »<sup>442</sup>.

Les termes « employeur » et « personne faisant fonction » figurant dans cette définition tiennent compte des évolutions qu'a connues le marché du travail maritime et constituent ainsi une référence aux sociétés de gestion de personnel navigant ou aux agences de *manning* pouvant revêtir la qualité d'employeur.

**300.** En pratique, le marin abandonné se retrouve dans une situation de total désarroi causée non seulement par l'armateur du navire, mais aussi par l'agence de *manning* ayant

---

<sup>440</sup> AUBERT Olivier, « Marins abandonnés », *op. cit.*, p. 99.

<sup>441</sup> *Convention du travail maritime*, norme A1.4§5, c,iv).

<sup>442</sup> *Code des transports*, art. L5571-1.

organisé son emploi à bord du navire. L'armateur disparaît sans nouvelles<sup>443</sup>, car incapable de supporter les coûts liés à son navire et à l'équipage. Il en est de même pour l'agence de *manning* que le Professeur Patrick Chaumette qualifie d'insaisissable<sup>444</sup>. Dès lors, le poids de la prise en charge ou de l'assistance des marins abandonnés repose sur la mobilisation portuaire organisée par les associations ou encore les syndicats<sup>445</sup>, dans l'attente d'une possible vente du navire abandonné (saisi) aux fins de recouvrer les créances salariales et toutes les autres créances liées au navire et à l'insolvabilité de son armateur.

**301.** La garantie financière imposée aux agences de *manning* par la MLC et les législations des États afin d'indemniser les gens de mer pour les pertes pécuniaires qu'ils pourraient subir du fait d'une violation dont les agences seraient auteures ou encore des manquements de l'armateur trouve ici tout son sens. Par ailleurs, la norme A2.5.2, intitulée « garantie financière », introduite dans la MLC à travers les amendements de 2014 sus-indiqués « (...) énonce des prescriptions visant à assurer la fourniture d'un dispositif de garantie financière rapide et efficace en vue de prêter assistance aux gens de mer en cas d'abandon »<sup>446</sup>. Elle impose, entre autres, aux États de veiller à la mise en place du dispositif de garantie financière afin d'assister les gens de mer abandonnés à bord des navires battant leur pavillon<sup>447</sup>. Ladite garantie peut consister en un régime de sécurité sociale, une assurance, un fonds national ou tout autre dispositif équivalent défini par chaque État après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées<sup>448</sup>.

**302.** Malgré les avancées normatives visant à éviter les abandons de gens de mer et à garantir une protection des droits des gens de mer, le phénomène demeure d'actualité. Une base de données mise à jour de manière fréquente par l'OIT permet de répertorier les cas signalés de gens de mer abandonnés dans les différents ports du monde. La consultation de

---

<sup>443</sup> AUBERT Olivier, « Marins abandonnés », *op. cit.*, p. 99.

<sup>444</sup> CHAUMETTE Patrick, « De l'abandon des marins – Vers une garantie internationale de paiement des créances salariales ? », *op. cit.*, p. 877.

<sup>445</sup> Au rang des associations qui viennent en aide aux marins, il faut citer les Foyers d'accueil des marins encore dénommés *Seamen's Club*. En ce qui concerne les représentations syndicales, l'ITF joue encore ici un important rôle. Voir CHARBONNEAU Alexandre, *Marché international du travail maritime un cadre juridique en formation*, *op. cit.*, p. 428 et s.

<sup>446</sup> *Convention du travail maritime*, norme A2.5.2§1.

<sup>447</sup> *Ibid.*, norme A2.5.2§3.

<sup>448</sup> *Ibid.*

cette base de données révèle en effet que le phénomène est loin d'être éradiqué et que les gens de mer sont toujours victimes d'abandon<sup>449</sup>. Quant à l'armateur et à l'agence de *manning*, il importe qu'ils puissent répondre de leurs obligations respectives vis-à-vis de l'équipage. La question de la détermination de l'employeur véritable du marin subsiste de ce fait (Section 2).

### ***Section 2 : La construction d'une logique (juridique) aux fins d'identification du véritable employeur***

**303.** La notion d'employeur en droit du travail maritime doit être définie et clarifiée. Ses contours doivent être précisés. Définir l'employeur en droit du travail maritime nécessite de tenir compte non seulement des spécificités qui entourent la matière, mais aussi des évolutions au sein du marché du travail maritime et qui influent sur la qualification des acteurs qui y interviennent. L'armateur, principal bénéficiaire du travail de la main-d'œuvre à bord de son navire, n'est pas toujours l'employeur de cette dernière. Dans le cadre de l'emploi des gens de mer, l'agence de *manning* peut intervenir au nom et pour le compte de l'armateur. Elle peut également intervenir en son propre nom et devenir ainsi l'employeur des gens de mer qu'elle met ensuite à la disposition de l'armateur.

**304.** La clarification de la notion d'employeur en droit du travail maritime constitue un préalable (Paragraphe 1) pour aboutir à la mise en exergue de différentes approches pouvant permettre de parvenir à une identification de l'employeur dans le cadre d'une relation de travail maritime (Paragraphe 2).

#### **Paragraphe 1 : La notion d'employeur en droit du travail maritime**

**305.** La question « qui est l'employeur ? »<sup>450</sup>, autrefois posée par le Professeur Lyon-Caen au regard des mutations profondes dans le cadre des relations de travail terrestre à travers notamment l'avènement des groupes de sociétés et des relations de travail tripartites demeure d'actualité et mérite d'être posée également dans le cadre du travail maritime.

---

<sup>449</sup> La base de données sur l'abandon des gens de mer est consultable sur le lien suivant : <https://www.ilo.org/dyn/seafarers/seafarersbrowse.home> (consulté le 01/10/2023).

<sup>450</sup> LYON-CAEN Gérard, Préface de la thèse de Vacarie Isabelle, *L'employeur*, Paris, Éditions Sirey, 1979.

**306.** La définition de la notion d'employeur et la précision des critères spécifiques qui s'y rattachent sont autant d'éléments qui facilitent l'identification de celui-ci dans le cadre d'une relation de travail. Toutefois, les textes internationaux en lien avec le travail maritime, en l'occurrence la MLC, ne se sont pas attelés à cette tâche. Ces textes sont en effet restés muets en ce qui concerne la définition de l'employeur et la précision des contours de la notion en droit international du travail maritime (A). Face à un tel constat, on peut déduire que la question de la détermination de l'employeur relève du droit national de chaque État<sup>451</sup> (B).

#### **A- Le mutisme du droit international du travail maritime quant à la définition de la notion d'employeur**

**307.** Entendons ici par le droit international du travail maritime, l'ensemble des textes et règles internationaux adoptés aux fins de régir le travail des gens de mer. Étant donné que ces textes ont pour la majorité été regroupés et mis à jour au sein de la MLC pour la majorité, une attention particulière sera portée à cette convention.

**308.** Les conventions internationales en lien avec le travail maritime adoptées par l'OIT antérieurement à la MLC n'abordent pas la question de la détermination de l'employeur dans le cadre d'une relation de travail maritime. Le fait que les deux anciennes conventions internationales qui traitent de la fourniture de main-d'œuvre maritime (à savoir les conventions n° 9 concernant le placement des marins et n° 179 concernant le recrutement et le placement des gens de mer) ne se sont pas intéressées à la question peut s'expliquer par la méconnaissance de toutes les difficultés et questions importantes posées par l'activité de *manning* au moment de l'adoption de ces textes. Si le texte de la Convention n° 9 de l'OIT ne mentionne aucunement le terme employeur, la Convention n°179 fait plusieurs fois référence à la notion sans toutefois la définir ni en préciser les contours.

**309.** Une certaine continuité du mutisme du droit international du travail maritime quant à la définition de la notion d'employeur peut être relevée à la lecture du texte de la MLC adoptée par l'OIT en 2006. En effet, bien qu'elle prévoit à son article II des définitions de notions et termes clefs, la MLC ne définit pas la notion d'employeur. Alexandre Charbonneau

---

<sup>451</sup> CHARBONNEAU Alexandre, *Marché international du travail maritime un cadre juridique en formation*, *op. cit.*, p. 129.



souligne d'ailleurs que cette absence de définition de la notion d'employeur par les conventions du travail maritime adoptées par les États au sein de l'OIT contraste de manière importante avec les nombreuses et variées définitions d'autres notions comme celles de marin, gens de mer ou encore de navire<sup>452</sup>. Ainsi constate-t-on une absence de définition de la notion d'employeur dans la MLC qui constitue pourtant le texte de référence en matière de protection des gens de mer et un important instrument du droit du travail maritime moderne. La notion est toutefois bien présente à divers endroits dans le texte de la convention<sup>453</sup>.

**310.** Au-delà de l'absence d'une définition de la notion d'employeur par les textes internationaux en lien avec le travail des gens de mer, on remarque également l'absence de précision des critères pouvant permettre d'identifier facilement celui-ci. Ni les précédentes conventions adoptées par l'OIT pour régir le travail maritime, ni la MLC qui constitue l'instrument à jour de l'OIT en la matière ne semblent s'y atteler. Or, la question de l'identification de l'employeur des gens de mer se pose avec acuité dans le cadre des relations de travail maritime tripartites, en raison des évolutions contemporaines du marché du travail maritime. La reconstitution de l'employeur en droit du travail maritime exige une précision des contours de la notion. Cette reconstitution mérite d'être faite à l'aune du droit national tout en tenant compte des considérations doctrinales qui se sont intéressées à la question (B).

### **B- À la recherche d'une définition de la notion d'employeur maritime**

**311.** Face au mutisme des textes maritimes internationaux quant à la définition de l'employeur maritime, nous recourons au droit national et à la doctrine pour tenter d'établir une définition de la notion en droit social des gens de mer. Pour ce faire, le droit français retiendra particulièrement l'attention.

**312.** Le terme employeur apparaît de nombreuses fois dans le Code des transports. À titre d'illustration, nous pouvons évoquer l'article L5542-1 du code qui identifie l'employeur comme l'autre partie au contrat d'engagement maritime, pouvant être ou non l'armateur d'un

---

<sup>452</sup> CHARBONNEAU Alexandre, *Marché international du travail maritime un cadre juridique en formation*, *op. cit.*, p. 128.

<sup>453</sup> Voir à titre d'illustration la norme A1.4§4, a) de la MLC.

navire<sup>454</sup>. Le code prévoit, par ailleurs, à sa sous-section traitant de l'exécution du contrat d'engagement maritime, un paragraphe 1 intitulé « Obligations de l'employeur » constitué des articles L5542-18 et suivants. Ceci démontre qu'il est tenu compte de la notion en droit social maritime français. Toutefois, aucune définition expresse n'apparaît dans le Code des transports. L'article L5541-1 du Code des transports prévoit que

« le code du travail est applicable aux marins salariés des entreprises d'armement maritime et des entreprises de cultures marines ainsi qu'à leurs employeurs, sous réserve des dérogations ou des dispositions particulières ainsi que des mesures d'adaptation prises par voie réglementaire dans les conditions prévues par le présent titre »<sup>455</sup>.

À travers cet article, le Code des transports organise une interaction entre les dispositions spécifiques applicables au travail des gens de mer et celles régissant le droit du travail terrestre prévues par le Code du travail. C'est d'ailleurs un objectif poursuivi par le Code des transports qui permet désormais de répondre à la question de l'application du droit commun en l'absence de dispositions spécifiques ou particulières<sup>456</sup>. Ainsi, le Code du travail reste applicable en l'absence de dispositions spécifiques pour régir une situation donnée dans le cadre du travail maritime. Toutefois, ce code ne prévoit à son tour aucune définition légale de la notion d'employeur. Aussi surprenante qu'elle puisse paraître, l'absence de définition légale de la notion d'employeur ne serait-elle pas liée au silence du législateur quant à la définition même du contrat de travail ?

**313.** Comme le relève le Professeur Alain Supiot, « le contrat de travail est une notion issue du vocabulaire économique [à laquelle] (...) la loi ne donne aucune définition (...)»<sup>457</sup>. L'auteur rappelle d'ailleurs que c'est en « (...) s'appuyant sur la jurisprudence, [qu'] on s'accorde à (...) voir [dans le contrat de travail] un contrat par lequel une personne physique

---

<sup>454</sup> *Code des transports*, art. L5542-1 al. 1 : « Tout contrat de travail, conclu entre un marin et un armateur ou tout autre employeur, ayant pour objet un service à accomplir à bord d'un navire est un contrat d'engagement maritime ».

<sup>455</sup> Une disposition équivalente est également prévue à l'article L1311-1 du Code des transports qui prévoit que : « les dispositions du code du travail s'appliquent aux entreprises de transport ferroviaire ou guidé, routier fluvial ou aérien et aux entreprises d'armement maritime, ainsi qu'à leurs salariés, sous réserve des dispositions particulières ou d'adaptation prévues par le présent code et sauf mention contraire dans le code du travail ou dans le présent code ».

<sup>456</sup> DUFRAISSE-CHARMILLON Chloé, *La réécriture du droit social maritime au sein du Code des transports*, *op. cit.*, p. 30 et s.

<sup>457</sup> SUPIOT Alain, *Le droit du travail*, coll. Que sais-je ?, Paris, PUF, 2019, p. 68.

s'engage à travailler sous la subordination d'une autre moyennant rémunération»<sup>458</sup>. Cette définition très répandue du contrat de travail permet d'identifier expressément les parties à ce contrat lorsqu'elle est formulée avec plus de précision. Ainsi, lorsque « le contrat de travail peut se définir comme le contrat par lequel une personne physique (le salarié) s'engage à exécuter un travail sous la subordination d'une personne physique ou morale (l'employeur), en échange d'une rémunération »<sup>459</sup>, on identifie le salarié et l'employeur comme les parties à ce contrat. Une définition de l'employeur peut donc découler de celle du contrat de travail. En effet, l'employeur peut être défini comme la personne morale ou physique sous la subordination de laquelle le salarié exécute son travail et qui rémunère ce dernier. Ainsi, l'employeur maritime serait la personne morale ou physique sous la subordination de laquelle le marin accomplit son travail à bord du navire et qui rémunère ce dernier.

**314.** La subordination juridique serait donc un élément clef qui caractérise l'existence même de ce contrat. À cet effet, elle est qualifiée de critère central du contrat de travail<sup>460</sup>. La personne sous la subordination de laquelle le salarié accomplit son activité revêt la qualité d'employeur (Paragraphe 2).

### **Paragraphe 2 : La subordination juridique comme critère déterminant pour l'identification du véritable employeur**

**315.** Il existe une définition jurisprudentielle de la notion de subordination juridique en droit du travail. Celle-ci émane d'un arrêt *Société générale*, rendu par la Cour de cassation le 13 novembre 1996. Dans cet arrêt, la Cour précise que « le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné (...) »<sup>461</sup>. Cette définition permet de caractériser la subordination juridique comme conférant à l'employeur des pouvoirs qu'il exerce à l'endroit du salarié qui constitue son subordonné. Ainsi, dans le cadre de ses rapports avec le salarié, l'employeur est détenteur d'un pouvoir de direction, d'un pouvoir de contrôle et d'un pouvoir disciplinaire encore dénommé pouvoir de sanction. Une identification de l'employeur

---

<sup>458</sup> *Ibid.*

<sup>459</sup> AUZERO Gilles, BAUGARD Dirk et DOCKES Emmanuel, *Droit du travail, op. cit.*, p. 281-282.

<sup>460</sup> *Ibid.*, p. 285.

<sup>461</sup> Cass. soc., 13 nov. 1996, n° 94-13.187, *bull.* 1996, V, n° 386, p. 275.

organisée autour de ses différents pouvoirs nés de l'existence d'une situation de subordination juridique permettrait donc de dépasser le cadre d'une simple approche contractuelle de la notion (A) pour prendre en considération une approche fonctionnelle de celle-ci (B).

### **A- Un nécessaire dépassement d'une simple approche contractuelle de l'employeur**

**316.** Une première approche contractuelle de l'employeur consisterait à réserver la qualité d'employeur à une des deux parties au contrat de travail. Il s'agit en effet de la partie en présence de laquelle le salarié signe le contrat de travail et qui est elle aussi signataire de ce même contrat. En pratique, c'est cette partie qui propose le contrat de travail, objet d'une adhésion (ou non) par le salarié.

**317.** Dans le cadre du travail maritime, une telle conception de l'employeur amène à réserver la qualité d'employeur à la personne (physique ou morale) envers laquelle le marin s'engage à occuper un emploi à bord d'un navire ; la personne avec laquelle il contracte un engagement maritime. Une conséquence majeure résulte de cette conception de l'employeur organisée autour du signataire du contrat de travail. En effet, si des interrogations ne semblent pas surgir dans le cadre des relations de travail bilatérales, celles-ci font vite surface lorsqu'on est en présence des relations de travail tripartites. Le risque consisterait à réduire l'employeur à une « (...) simple mention sur un bout de papier »<sup>462</sup> et à ne pouvoir attribuer la qualité d'employeur à la personne qui exerce réellement les pouvoirs de direction, de contrôle et de sanction sur le salarié.

**318.** Or, le signataire du contrat n'est pas forcément la personne qui exerce réellement les pouvoirs d'un employeur. Ce constat est bien présent dans le cadre du travail maritime, où le lien entre le marin et l'agence de *manning* ayant employé celui-ci est en pratique distendu<sup>463</sup>. Le navire, lieu de vie et de travail du marin pendant ses périodes d'embarquement, constitue en effet un espace où l'armateur donne des ordres, en contrôle l'exécution et applique ses sanctions.

---

<sup>462</sup> AUZERO Gilles, BAUGARD Dirk et DOCKES Emmanuel, *Droit du travail, op. cit.*, p. 1012.

<sup>463</sup> V. *supra*, para. 291.

**319.** En pratique, le capitaine, représentant de l'armateur à bord du navire, dispose – outre ses attributions techniques, commerciales et civiles – d'une compétence de police judiciaire lui permettant de sanctionner les manquements et comportements de membres d'équipage dans le cadre de leur activité à bord. Même lorsque l'agence de *manning* procède à une mise à disposition des gens de mer, l'armateur exerce à l'égard de ces derniers les pouvoirs qui incombent en principe à un employeur. Ainsi, une telle lecture de l'approche contractuelle de l'employeur ne permettrait pas de résoudre aisément le problème de l'identification du véritable employeur dans le cadre d'une relation de travail maritime à trois parties. Par ailleurs, l'approche contractuelle ne permet d'identifier clairement l'employeur que lorsque celui-ci, en sa qualité de partie au contrat, constitue, par la même occasion, le détenteur des prérogatives patronales.

**320.** Fort de ce constat, Alexandre Charbonneau a écrit que « la définition contractuelle de l'employeur ne se résume pas à l'identification des parties signataires du contrat de travail »<sup>464</sup>. Il ajoute que « les incertitudes qui entourent la situation du salarié qui a travaillé successivement ou simultanément au service de plusieurs personnes impliquent de rechercher le titulaire effectif des prérogatives patronales »<sup>465</sup>. Il s'agit là d'une meilleure approche dans l'identification de l'employeur. Celle-ci permettrait ainsi d'allier la conception contractuelle à une conception fonctionnelle, afin de déterminer la personne sous la subordination de laquelle le salarié exerce réellement son activité ; est employeur la personne qui dispose et exerce de manière effective à l'égard du salarié les pouvoirs d'un employeur (B).

### **B- Allier l'approche contractuelle à une approche fonctionnelle pour une meilleure identification de l'employeur**

**321.** La question de la détermination de l'employeur véritable dans le cadre d'une relation de travail résulte en partie des montages pouvant être organisés par les sociétés en vue d'échapper au droit social et au droit fiscal dans le cadre de leur activité. En effet, « pour échapper aux responsabilités d'employeur, certains utilisateurs de main-d'œuvre sont passés maîtres dans l'art de dresser entre eux et leurs travailleurs toutes sortes d'écrans de papiers

---

<sup>464</sup> CHARBONNEAU Alexandre, *Marché international du travail maritime un cadre juridique en formation*, *op. cit.*, p. 122.

<sup>465</sup> *Ibid.*

(sociétés, contrats de prestation de services, pseudo sous-traitance, etc.) »<sup>466</sup>. Ainsi, le recours par un armateur à une agence de *manning* peut souvent être motivé par la volonté de l'armateur de ne pas assumer les obligations et responsabilités qui lui incomberaient en principe s'il était partie au contrat de travail. En effet, il est possible que l'agence de *manning*, signataire d'un contrat d'engagement maritime avec un marin, ne constitue en réalité qu'un employeur de façade désigné au contrat dans le but de faire échec à une identification de l'armateur comme véritable employeur. Des difficultés résident dans le fait que l'agence accomplit généralement des formalités juridiques qui se matérialisent, au-delà du recrutement, par la rémunération du salarié, le paiement des cotisations patronales, la délivrance de bulletins de paie au salarié. Comme le relève Alexandre Charbonneau, ces formalités indiquées constituent en effet des indices qui font présumer de la qualité d'employeur<sup>467</sup>. De ce fait, il convient de rechercher le titulaire du pouvoir de direction.

**322.** Dans le cadre de la détermination de l'employeur, le juge français ne tient pas nécessairement compte de la désignation d'employeur insérée par les parties au contrat de travail. Il procède plutôt à une identification du détenteur du pouvoir de direction qui constitue le véritable employeur du salarié<sup>468</sup>. Ce faisant, « le juge perce (...) les écrans formels, parfois multiples, qui ont pu être dressés entre un salarié et son véritable employeur »<sup>469</sup>.

**323.** Il convient toutefois de souligner que dans le cadre du prêt de main-d'œuvre ou de la mise à disposition, il s'opère une délégation du pouvoir de direction par l'employeur d'origine (l'entreprise prêteuse). En effet, l'entreprise prêteuse délègue à l'entreprise utilisatrice son pouvoir de direction pendant la durée de la mise à disposition du salarié. De ce fait, l'exercice par l'entreprise utilisatrice du pouvoir de direction sur le salarié pendant la mise à disposition ne confère pas automatiquement ou nécessairement à cette dernière la qualité d'employeur. Il s'agit en effet d'un « transfert légal du pouvoir de direction »<sup>470</sup>. Ainsi, l'entreprise de travail maritime, employeur des gens de mer au sens de l'article L5546-

---

<sup>466</sup> AUZERO Gilles, BAUGARD Dirk et DOCKES Emmanuel, *Droit du travail*, *op. cit.*, p. 1011.

<sup>467</sup> CHARBONNEAU Alexandre, *Marché international du travail maritime un cadre juridique en formation*, *op. cit.*, p. 123.

<sup>468</sup> Cass. soc. 9 nov. 1978, n° 77-13.723.

<sup>469</sup> AUZERO Gilles, BAUGARD Dirk et DOCKES Emmanuel, *Droit du travail*, *op. cit.*, p. 1012.

<sup>470</sup> *Ibid.*, p. 1014.

1-6 du Code des transports, délègue son pouvoir de direction à l'armateur dans le cadre d'une mise à disposition de gens de mer. Il faut en déduire qu'elle ne perd aucunement la qualité d'employeur des gens de mer. Inversement, l'armateur n'acquiert pas automatiquement la qualité d'employeur. Il est toutefois responsable des conditions de vie et de travail des gens de mer à bord de son navire. Aussi, le Code des transports organise une substitution de l'armateur (entreprise utilisatrice) à l'entreprise du travail maritime (entreprise prêteuse) en faveur du marin (salarié) dans le cadre du travail maritime<sup>471</sup>. Celle-ci vise à pallier les situations de manquement de l'entreprise de travail maritime en ce qui concerne, entre autres, le paiement des salaires ou encore le rapatriement des marins<sup>472</sup>.

**324.** Quant à la détermination de la qualité d'employeur, elle reste l'œuvre du juge en cas de contentieux. Au cas par cas, celui-ci identifiera le détenteur effectif du pouvoir de direction. Aussi lui appartient-il d'apprécier les situations de transfert légal du pouvoir de direction dans le cadre des relations tripartites de travail que sont le prêt de main-d'œuvre ou la mise à disposition. L'existence d'une délégation du pouvoir de direction lors d'une mise à disposition ou d'un prêt de main-d'œuvre n'exclut pas la possibilité de reconnaître une qualité d'employeur à l'utilisateur. La reconnaissance d'une pluralité d'employeurs est alors possible. Elle fait d'ailleurs l'objet d'une intéressante œuvre jurisprudentielle au travers de la théorie du co-emploi dont nous traiterons dans la deuxième partie de cette thèse<sup>473</sup>.

---

<sup>471</sup> *Code des transports*, art. L5533-1 : « I- L'armateur est responsable, à l'égard de l'ensemble des gens de mer travaillant à bord, du respect des règles définies par le présent livre, indépendamment de la responsabilité de chacun de leurs employeurs.

II- Toute clause prévue dans les contrats conclus entre un armateur et le ou les employeurs de gens de mer à bord d'un navire exploité par cet armateur, qui a pour effet de faire échec aux dispositions d'ordre public du présent article, est nulle.

III- En cas de défaillance du ou des employeurs mentionnés au II, l'armateur assure les conséquences financières ; 1° D'une maladie, d'un accident ou du décès d'un marin survenant en relation avec son embarquement ; 2° Du paiement des arriérés de salaires et de cotisations sociales liés aux périodes d'embarquement ; 3° Du rapatriement du marin ».

<sup>472</sup> *Ibid.*

<sup>473</sup> *V. infra*, para. 680-715.

### *Conclusion du chapitre 1*

**325.** Les difficultés liées à l'identification de l'employeur dans le cadre des relations tripartites de travail maritime ne constituent en réalité que le reflet ou plutôt le fruit de nombreux montages juridiques dont peuvent souvent être auteures les structures armatoriales dans l'unique but d'échapper aux obligations et responsabilités qui leur incombent en principe.

**326.** Si la qualité d'employeur que peut revêtir une agence de *manning* ou un armateur dépend en principe de la forme que prend l'activité de *manning* (placement ou mise à disposition) ou de la nature du contrat de fourniture de main-d'œuvre (contrat de placement ou contrat de mise à disposition), la pratique des armateurs guidés par une mauvaise foi et une volonté manifeste de rendre illisible la piste de l'employeur complexifie cette détermination qui devrait, *a priori*, être non ambiguë. L'abandon du navire et de son équipage constitue l'illustration parfaite d'une situation dans laquelle un employeur clairement identifié fait parfois le choix de rester sans nouvelles et de laisser l'équipage dans un total désarroi. Le pervertissement de la fonction armatoriale semble donc compromettre d'une certaine manière la garantie du travail décent des gens de mer au sein du marché international du travail maritime.

**327.** Au sein de ce marché, la détermination de l'employeur relèverait désormais d'une méthode combinatoire alliant conception contractuelle et conception fonctionnelle permettant de caractériser l'existence d'un lien de subordination, et plus spécifiquement d'un pouvoir de direction.

**328.** Au-delà de la question de l'identification de l'employeur dans les relations de travail maritime tripartites, surgissent d'autres questions. Ces dernières sont liées au contexte international dans lequel les agences de *manning* exercent leur activité et dans lequel le marin accomplit également son travail. En effet, une internationalisation des relations de travail naît en raison du recours par les armateurs aux agences de *manning*. Celle-ci est aussi source de difficultés et soulève des préoccupations majeures quant à la garantie d'un travail maritime décent (Chapitre 2).



## Chapitre 2 : Les difficultés liées à l'internationalisation des relations de travail

**329.** Dans un sens large, il y a une internationalisation toutes les fois qu'un élément d'extranéité s'insère dans la relation entre un employeur et un salarié<sup>474</sup>. L'élément d'extranéité « (...) peut tenir, soit à la nationalité de l'une des parties, soit à une localisation à l'étranger de l'établissement où s'effectue le travail ou de l'autorité investie de décision »<sup>475</sup>. *A contrario*, une approche restrictive considère que la nationalité du travailleur ne constitue pas un élément d'extranéité suffisant pour qualifier la relation de travail d'internationale<sup>476</sup>. Elle considère toutefois que l'exécution du travail à l'étranger, l'embauche du salarié à l'étranger ou encore l'établissement de l'employeur dans un pays autre que celui du lieu d'exécution du travail permettent de conclure à la nature internationale de la relation de travail<sup>477</sup>.

**330.** Dans le cadre du travail maritime, l'internationalisation découle, par exemple, du recrutement de marins ressortissants d'un État par un employeur d'une nationalité identique ou différente de celles des marins pour un emploi à bord d'un navire battant pavillon d'un quelconque État et géré par un armateur implanté dans tout pays. Ainsi, un élément d'extranéité caractérise le contrat international d'engagement maritime. Il se traduit à travers le rattachement dudit contrat à un ordre juridique étranger<sup>478</sup>.

**331.** L'internationalisation qui caractérise souvent les relations de travail issues d'une fourniture de main-d'œuvre reflète la réalité du marché du travail maritime actuel. En effet, au sein de ce marché, les équipages sont de plus en plus multilingues et cosmopolites. Les agences de *manning* participent de manière considérable à l'expansion de ce phénomène.

---

<sup>474</sup> BLANC-JOUVAN Xavier, « L'internationalisation des rapports de travail », dans *Les transformations du droit du travail – Études offertes à Gérard LYON-CAEN*, Dalloz, 1989, p. 67.

<sup>475</sup> *Ibid.*

<sup>476</sup> JAULT-SESSEKE Fabienne, « Le contrat international de travail », *Répertoire de droit du travail 2019* (actualisation en 2021), Dalloz, point 6.

<sup>477</sup> *Ibid.*

<sup>478</sup> CHARBONNEAU Alexandre, *Marché international du travail maritime un cadre juridique en formation*, *op. cit.*, p. 300.

Elles constituent à cet effet des acteurs clefs de cette internationalisation à travers l'emploi de marins de diverses nationalités embarqués à bord de navires étrangers<sup>479</sup>.

**332.** Cette internationalisation du travail maritime soulève des questions classiques de droit international privé. Celles-ci sont relatives notamment à la recherche du juge compétent et à la détermination de la loi applicable en cas de litige dans le cadre d'une relation internationale de travail maritime. Regroupées sous les dénominations de conflits de juridictions et de conflits de lois (Section 1), les questions classiques de droit international privé s'étendent aux relations internationales de travail maritime. Un ensemble de mécanismes concourt néanmoins au dénouement des situations de conflits en ce qu'il permet de déterminer le juge compétent et la loi applicable dans le cadre d'un litige né d'une relation internationale de travail maritime. Il importe toutefois que ces mécanismes puissent prendre en compte les évolutions du marché du travail maritime et les pratiques qui s'y déroulent afin de parvenir à assurer de manière efficace la protection des droits des gens de mer (Section 2).

### *Section 1 : Les conflits de juridictions et de lois dans le cadre du travail maritime*

**333.** Alexandre Charbonneau écrit que « si certains auteurs entretiennent une vision du droit international privé qui se limite aux seuls conflits de lois, la question du juge compétent pour connaître d'un contentieux du travail à caractère international se pose avec insistance en matière maritime »<sup>480</sup>. En effet, la recherche du juge compétent ou le conflit de juridictions, parfois considéré comme un « parent pauvre du droit international privé »<sup>481</sup>, constitue pourtant un préalable à résoudre avant la détermination même de la loi applicable dans le cadre d'une relation internationale de travail. De ce fait, une approche des questions liées à l'internationalisation des relations de travail limitée aux seules considérations relatives à la détermination de la loi applicable semble bien incomplète, même si celle-ci a pendant longtemps été retenue par la doctrine<sup>482</sup>.

---

<sup>479</sup> CHAUMETTE Patrick, « L'internationalisation du travail maritime l'impossible encadrement? », *DMF* 1994, n° 543, p. 677.

<sup>480</sup> CHARBONNEAU Alexandre, *Marché international du travail maritime un cadre juridique en formation*, *op. cit.*, p. 303.

<sup>481</sup> HAFTEL Bernard, *Droit international privé*, 2<sup>e</sup> éd., coll. Cours Droit privé, Paris, Dalloz, 2020, p. 25.

<sup>482</sup> *Ibid.*

**334.** C'est notamment en raison de la mobilité qui caractérise la main-d'œuvre dans le secteur maritime, de l'activité du navire, de son pavillon que le conflit de juridictions est récurrent dans le cadre du travail maritime. En effet, « un conflit de travail individuel est susceptible de survenir dans la diversité des territoires maritimes empruntés par le navire et, notamment, dans un port étranger »<sup>483</sup>. Les situations conflictuelles qui interviennent dans les relations internationales de travail maritime sont empreintes d'une certaine complexité qui découle des particularités du travail à bord d'un navire en mer.

**335.** La caractérisation de ces situations conflictuelles repose sur deux constats importants : l'inégalité (Paragraphe 1) et l'insécurité (Paragraphe 2). L'inégalité est inhérente à la relation de travail. Elle repose sur le caractère de contrat d'adhésion de l'engagement maritime qui crée la subordination du marin à son employeur. L'insécurité, quant à elle, est relative à « l'impossibilité de déterminer avec certitude le sort qui est réservé au justiciable [marin] »<sup>484</sup>.

#### **Paragraphe 1 : L'inégalité inhérente à la relation internationale de travail maritime**

**336.** La relation qui lie le marin à son employeur dans le cadre du travail à bord d'un navire est déséquilibrée. Le rapport de force entre les parties à cette relation est nettement à l'avantage de l'employeur. Cette inégalité se traduit de manière spécifique non seulement par l'existence de circonstances pouvant compromettre le droit d'accès du marin à une juridiction de proximité, impartiale et indépendante, mais aussi par la difficulté pour celui-ci de faire régir sa situation par une loi qui lui est la plus favorable.

**337.** Si les clauses de désignation du juge compétent et de désignation de loi insérées parfois dans les contrats internationaux visent *a priori* à pallier les situations de conflit en permettant de déterminer en amont le juge qui doit connaître d'un éventuel litige entre les parties et la loi à laquelle il doit donner application, elles ne garantissent pas souvent la protection de la partie faible dans les contrats d'adhésion (A). Par ailleurs, certaines spécificités propres au travail maritime renforcent le déséquilibre initial qui caractérise la

---

<sup>483</sup> CHARBONNEAU Alexandre, *Marché international du travail maritime un cadre juridique en formation*, *op. cit.*, p. 303.

<sup>484</sup> CESARO Jean-François, « La sécurité juridique et la détermination de la loi applicable », *Dr. soc.* 2006, p. 734.

relation de travail et mettent à mal la protection du travailleur en cas de survenance d'une situation conflictuelle. Il en est ainsi du caractère mobile de la main-d'œuvre maritime qui constitue un facteur qui ne semble souvent pas favoriser l'accès du marin à la juridiction adéquate (B).

#### **A- Les incidences de la qualité de partie faible du marin dans la relation contractuelle**

**338.** La qualité de partie faible que revêt le marin dans le cadre d'un engagement maritime a des incidences sur la désignation au contrat de la juridiction compétente pour connaître d'un litige susceptible de naître dans l'exécution dudit contrat. Cette désignation de la juridiction compétente prend la forme de clause attributive de juridiction. Si le mérite de la prévisibilité revient à une telle clause, elle est toutefois génératrice d'un risque pour l'une des parties<sup>485</sup>. Ce risque pèse plus particulièrement sur le marin qui adhère au choix de juridiction effectué par son employeur lors de la signature du contrat d'engagement. En cas de désaccord, le marin pourra se retrouver sans emploi.

**339.** La clause attributive de juridiction insérée dans un contrat d'engagement maritime émane généralement de l'agence de *manning* qui emploie le marin ou de l'armateur pour le compte duquel celle-ci recrute un équipage. De ce fait, elle ne constitue pas à proprement parler l'expression de la volonté des deux parties au contrat, mais plutôt l'expression de la volonté de l'employeur imposée au marin. Le fait que le contrat d'engagement maritime est un contrat d'adhésion explique la situation.

**340.** En pratique, l'armateur ou l'agence de *manning* peut désigner délibérément une juridiction où l'indépendance et l'impartialité du juge ne sont aucunement garanties. Il peut s'agir de la juridiction du lieu où est implantée l'agence de *manning* qui emploie le marin ou de toute autre juridiction d'un État dans lequel le droit à un procès équitable est ou n'est pas garanti. Ce faisant, la clause attributive de juridiction insérée au contrat d'engagement maritime peut compromettre de manière considérable le droit d'accès du marin au juge tel que garanti par différents instruments internationaux et prévu à l'article 6 de la Convention

---

<sup>485</sup> HAFTEL Bernard, *Droit international privé, op. cit.*, p. 40.

de sauvegarde des droits de l'homme et des peuples, encore dite Convention européenne des droits de l'homme<sup>486</sup>.

**341.** La qualité de partie faible du marin dans la relation contractuelle est également problématique en ce qui concerne la désignation de la loi devant régir la relation de travail qui lie le marin à son employeur. En effet, dans le cadre du travail maritime, le constat suivant lequel « (...) l'équipage est soumis à une protection minimale et relève d'une réglementation unilatérale de l'armateur, en dépit de son apparence contractuelle (...) » s'impose<sup>487</sup>. Il en ressort que le principe de l'autonomie de la volonté des parties que l'on peut retrouver dans la convention de Rome<sup>488</sup> et le règlement Rome I<sup>489</sup> relatifs à la détermination de la loi applicable aux obligations contractuelles est souvent mis à mal dans le cadre des relations internationales de travail. Ainsi, ce n'est pas la volonté réelle des parties qui guide le choix de la loi, mais c'est plutôt la volonté de l'employeur (armateur ou agence *manning*) qui impose une loi au marin. C'est d'ailleurs fort de ce constat que la convention de Rome et le règlement Rome 1 prévoient des dispositions qui visent à permettre de faire échec à l'application d'une loi d'autonomie imposée par l'employeur.<sup>490</sup>

**342.** Outre la qualité de partie faible que revêt le marin dans le cadre de l'engagement maritime, le caractère mobile de la main-d'œuvre maritime constitue un amplificateur de l'inégalité qui caractérise la relation de travail entre le marin et son employeur.

---

<sup>486</sup> *Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des peuples*, 4 novembre 1950, 213 RTNU 221 (entrée en vigueur : 3 septembre 1953); art. 6§1: « Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial, établi par la loi, qui décidera, soit des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil, soit du bien fondé de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle (...) ».

<sup>487</sup> CHAUMETTE Patrick, « L'internationalisation du travail maritime l'impossible encadrement? », *op.cit.*, p. 677.

<sup>488</sup> *Convention de Rome sur la loi applicable aux obligations contractuelles*, 16 juin 1980, 1605 RTNU 59 (entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> avril 1991), art. 3§1 : « Le contrat est régi par la loi choisie par les parties. Ce choix doit être express 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 ».

<sup>489</sup> Règlement (CE) n°59/2008, Parlement et Conseil, 17 juin 2008, sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I), *JOUE L 177*, 4 juil. 2008, p. 6, art. 3§1 : « Le contrat est régi par la loi choisie par les parties. Le choix est exprès ou résulte 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 ».

<sup>490</sup> *V. infra*, para. 406-413.

## B- Les incidences du caractère mobile de la main-d'œuvre maritime

**343.** La désignation au contrat d'engagement maritime du juge de l'État dont le navire bat pavillon pourrait sembler une alternative pour pallier l'inégalité qui caractérise la situation du marin vis-à-vis de son employeur. Or, cette désignation peut entraîner l'incapacité pour le marin de saisir le juge de l'État du pavillon dès lors que le navire ainsi que son équipage ne se trouvent pas dans un port de cet État<sup>491</sup>. En effet, le navire, lieu de travail du marin, traverse divers ordres juridiques en se rendant d'un port à un autre et n'accoste pas nécessairement dans un port de l'État dont il bat pavillon<sup>492</sup>. Il s'ensuit que le marin n'a pas facilement accès au juge de l'État du pavillon tant qu'il ne peut s'y rendre dans le cadre de son travail, à moins qu'il ne décide d'engager des dépenses importantes pour se rendre dans cet État de sa propre initiative, sans toutefois disposer de la certitude d'obtenir gain de cause. Le phénomène des pavillons de complaisance concourt de manière importante à entretenir cette situation de distanciation entre le marin et le juge de l'État du pavillon, et ce, dans la mesure où les navires sont immatriculés dans des États dénués de tout lien réel, y compris géographique, avec l'armateur et – surtout – l'équipage.

**344.** La mobilité de la main-d'œuvre maritime a pour conséquence qu'une situation litigieuse peut survenir à n'importe quel endroit où se trouve le navire. Il peut s'agir d'un litige en mer ou dans le port d'un État étranger. Le juge de l'État du pavillon ou tout autre juge désigné au contrat n'offre pas souvent au marin la proximité souhaitable pour entamer une procédure contentieuse. L'exercice du droit d'accès au juge par le marin demeure compromis ou restreint en raison de telles situations ; ce qui a donné lieu à la construction d'une compétence de la juridiction de l'État du port<sup>493</sup>.

**345.** L'accès du marin à une juridiction de proximité qui fait preuve d'impartialité et d'indépendance n'est donc pas nécessairement garanti dans le cadre du contrat international d'engagement maritime. Par conséquent, le marin, étant donné le choix de la juridiction imposée par l'armateur ou l'agence de *manning*, peut être amené à s'abstenir d'engager toute

---

<sup>491</sup> CHAUMETTE Patrick, « L'internationalisation du travail maritime l'impossible encadrement? », *op.cit.*, p. 677.

<sup>492</sup> *Ibid.*

<sup>493</sup> CHARBONNEAU Alexandre, *Marché international du travail maritime un cadre juridique en formation*, *op. cit.*, p. 303 et s.

procédure devant une juridiction en raison non seulement des difficultés pratiques liées à la saisine du juge désigné au contrat, mais surtout par peur de ne plus être embauché. Rappelons dans ce contexte que le phénomène des listes noires tenues par les agences de *manning* en vue d'écarter du marché du travail les marins qui revendiquent leurs droits constitue une réalité<sup>494</sup>.

**346.** Comme le souligne Alexandre Charbonneau, le conflit de juridictions est conditionné par la contestation du choix du juge désigné au contrat<sup>495</sup>. Sans cette contestation, le juge désigné au contrat sera le juge compétent en cas de litige, même si la garantie des droits du marin peut sembler compromise de ce fait. Aussi, même si la compétence d'un juge donné n'implique pas nécessairement ou automatiquement l'application de sa loi nationale, cette compétence joue un rôle majeur en ce qu'elle habilite le juge à donner application à des mesures relevant de son ordre public national ou de l'ordre public international<sup>496</sup>. Ainsi, le choix de la juridiction compétente se répercute de manière considérable sur les mesures ou principes auxquels le juge pourra donner application, en dépit même de la désignation d'une autre loi.

**347.** À l'inégalité inhérente à la relation entre le marin d'une part et l'agence de *manning* ou l'armateur d'autre part, se greffe une possible insécurité juridique qui caractérise les situations conflictuelles nées de l'internationalisation (Paragraphe 2).

### **Paragraphe 2 : L'insécurité juridique générée par l'internationalisation**

**348.** Pour décrire ce en quoi pourrait consister une insécurité juridique, le Professeur Jean-François Cesaro a écrit ceci : « dans le petit inventaire des inquiétudes communes, on trouve et probablement en bon rang, la peur du lendemain et la peur de l'autre. Ce n'est pas tant le jour suivant ou l'ailleurs mystérieux qui effraie, que le sort qui nous y est peut-être réservé »<sup>497</sup>, avant d'ajouter que « le droit connaît ces inquiétudes »<sup>498</sup>. L'insécurité juridique renvoie à l'existence de situations gouvernées par une somme d'inquiétudes qui ne

---

<sup>494</sup> MONZANI Erica, « Crew managers e manning agencies », *op. cit.*, pp. 669-673.

<sup>495</sup> CHARBONNEAU Alexandre, *Marché international du travail maritime un cadre juridique en formation*, *op. cit.*, pp. 300-301.

<sup>496</sup> *Ibid.*, p. 333.

<sup>497</sup> CESARO Jean-François, « La sécurité juridique et la détermination de la loi applicable », *op. cit.*, p. 734.

<sup>498</sup> *Ibid.*

permettent pas de garantir la sécurité juridique qui, elle, vise non seulement à assurer, entre autres, une cohérence de la règle de droit, mais aussi à protéger les justiciables contre les effets néfastes que cette dernière pourrait produire.

**349.** Les situations de conflits liées à l'internationalisation des relations de travail maritime peuvent créer une forme d'insécurité juridique à plusieurs égards. À l'instar de l'inégalité caractérisant les rapports entre marin et employeur, l'insécurité juridique que génèrent les situations conflictuelles porte atteinte également à la garantie des droits des gens de mer. Cette insécurité peut être diagnostiquée à deux niveaux différents. Elle gouverne de manière considérable la loi applicable à la relation internationale de travail qui lie le marin à un employeur (A). Elle concerne aussi la protection sociale du marin (B).

#### **A- L'insécurité relative à la loi applicable à la relation internationale de travail maritime**

**350.** Dans le cadre des relations de travail maritime, l'insécurité relative à la loi applicable concerne le caractère non approprié ou moins protecteur d'une loi qui régit l'engagement du marin ou la relation de travail qui le lie à un employeur. Plusieurs facteurs semblent contribuer au développement de cette insécurité au détriment de la protection du marin et de la garantie d'un travail décent pour les gens de mer.

**351.** Un principal facteur d'insécurité réside dans le développement de la libre immatriculation et des pavillons de complaisance. La liberté d'immatriculation met à mal le principe de la loi du pavillon aussi bien répandu en droit maritime qu'en droit de la mer. En effet, l'article 94 de la Convention des Nations Unies sur le droit de la mer, dite Convention de Montego Bay (CMB), adoptée le 10 décembre 1982 dispose que « tout État exerce effectivement sa juridiction et son contrôle dans les domaines administratif, technique et social sur les navires battant son pavillon »<sup>499</sup>. Le contrat d'engagement maritime et la relation de travail qu'il crée constituent des éléments qui relèvent du domaine social. Par conséquent, ils doivent en principe être régis par les dispositions législatives et réglementaires prévues par l'État du pavillon. Ce dernier doit d'ailleurs veiller également,

---

<sup>499</sup> *Convention des Nations Unies sur le droit de la mer*, 10 décembre 1982, 1834 RTNU 4 (entrée en vigueur : 16 novembre 1994), art. 94.



par voie de contrôle, à la mise en œuvre et au respect, dans le cadre du travail des gens de mer des dispositions internationales et nationales relatives à la protection de ces derniers<sup>500</sup>.

**352.** Or, tous les États du pavillon ne font pas de la protection des gens de mer et de la garantie du travail décent une priorité. L'immatriculation des navires est devenue un levier économique pour certains États qui procèdent à l'attribution de leur pavillon à des navires sans aucune considération pour les liens réels et sans aucun contrôle, créant ainsi de véritables pavillons de complaisance, y compris en ce qui concerne la réglementation sociale. Il en découle un droit du travail peu contraignant de l'État du pavillon applicable à la relation de travail. L'immatriculation des navires auprès d'États connus pour offrir un pavillon de complaisance constitue un avantage concurrentiel pour les armateurs désireux de se soumettre à une réglementation peu contraignante dans le cadre de l'exploitation de leur navire. Les considérations économiques, et en particulier l'impératif de réduire les coûts liés à l'exploitation du navire, l'emportent ainsi sur les considérations sociales<sup>501</sup>.

**353.** Régir la relation de travail par la loi de l'État du pavillon du navire à bord duquel le marin accomplit ses missions devient ainsi une source d'insécurité juridique lorsqu'il s'agit de la loi d'un pavillon de complaisance. Pour cette raison, le pavillon de complaisance a d'ailleurs été décrit comme « (...) un pavillon souvent virtuel, parfois fictif, qui semble participer de l'affaiblissement des États, contribue à l'éclatement des armateurs et employeurs, à l'épuisement des corporations et des statuts professionnels, au renouveau des contrats individuels de pure adhésion »<sup>502</sup>.

**354.** Par ailleurs, un autre facteur d'insécurité juridique réside dans la désignation de la loi d'autonomie pour régir la relation contractuelle liant le marin à un employeur. À cet égard, l'insécurité juridique résulte de l'inégalité qui caractérise déjà le rapport de force entre le marin et l'agence de *manning* ou entre le marin et l'armateur. La qualité de partie faible au contrat ne permet pas au marin de négocier à armes égales avec un employeur dans le cadre

---

<sup>500</sup> En ce qui concerne la question du contrôle des conditions sociales que doit effectuer l'État du pavillon, v. *infra*, para. 467-485.

<sup>501</sup> DRAPIER Sandrine, « Les pavillons de complaisance concurrencés : La promotion du pavillon bis français! », *DMF* 2008, n° 688, pp. 3-4.

<sup>502</sup> CHAUMETTE Patrick, « La dimension internationale de la sécurité sociale maritime », *Neptunus e-revue* 2002, CDMO, vol. 8, n° 2, p. 5.

de l'engagement maritime. La loi d'autonomie imposée au marin par l'armateur ou l'agence de *manning* en vue de régir la relation de travail n'est souvent pas appropriée ou à même d'accorder une protection efficace au marin dans le cadre de son activité. Une loi d'autonomie qui ne protège pas le travailleur devient ainsi une source d'insécurité juridique au même titre qu'une loi d'un pavillon de complaisance. Dans le même sens, Alexandre Charbonneau écrit que : « (...) la loi du pavillon peut faire encourir un risque d'insécurité juridique soit parce qu'elle autorise sans restriction suffisante le choix d'une loi d'autonomie "inappropriée" ou soit parce qu'elle est elle-même "inappropriée" »<sup>503</sup>.

**355.** Dans sa quête pour faire régir la relation de travail par une loi peu contraignante, l'armateur dispose du choix de recourir à une immatriculation de son navire sous pavillon de complaisance et du recours à une agence de *manning* qui propose des contrats d'engagement à des conditions socialement avantageuses pour lui. Ceci ouvre la voie à un véritable phénomène de *law shopping*<sup>504</sup>.

**356.** La loi de l'État pavillon et la loi d'autonomie choisie par les parties ne constituent donc aucunement des garanties pour une protection efficace des gens de mer dans le cadre d'une relation internationale de travail maritime. La première semble mise à mal par la libre immatriculation et le phénomène de complaisance qui en constitue la conséquence. La seconde, quant à elle, est le reflet d'une désignation unilatérale et non moins abusive d'un employeur qui impose à son salarié des conditions d'emploi et de travail jugées, pour la plupart, plus avantageuses pour l'employeur que pour le salarié. Au-delà de la loi applicable à la relation de travail entre le marin et son employeur, l'insécurité juridique s'étend à la protection sociale du marin, laquelle reste problématique dans le contexte d'internationalisation du marché du travail maritime (B).

---

<sup>503</sup> CHARBONNEAU Alexandre, *Marché international du travail maritime un cadre juridique en formation*, *op. cit.*, p. 333.

<sup>504</sup> MERCOLI Sylvain, « Les fournisseurs de main-d'œuvre maritime et le droit de l'Union européenne », *op. cit.*, p. 379.

## **B- L'insécurité relative à la protection sociale des marins au sein du marché international du travail maritime**

**357.** La question du rattachement de la protection sociale des gens de mer se distingue de celle de la loi applicable à la relation de travail<sup>505</sup>, même si les prestations en matière de protection sociale que l'armateur doit assurer au marin font partie des mentions obligatoires qui doivent être incluses dans le contrat d'engagement maritime<sup>506</sup>.

**358.** L'internationalisation du marché du travail maritime a des répercussions importantes sur la protection sociale des marins<sup>507</sup>. Le principe de la loi du pavillon applicable à la relation internationale de travail maritime fait parfois l'objet d'extension en matière de protection sociale des gens de mer et est concurrencé sur ce point par la loi du pays de résidence des gens de mer.

**359.** Entrée en vigueur le 2 juillet 1992, la Convention n° 165 révisée concernant la sécurité sociale des gens de mer<sup>508</sup> adoptée par l'OIT en 1987 prévoit, en ce qui concerne la sécurité sociale des marins, le rattachement à la loi du pavillon ou au lieu de résidence des marins<sup>509</sup>. L'article 17 de cette convention dispose en des termes clairs qu'

« en vue d'éviter les conflits de lois et les conséquences indésirables qui pourraient en résulter pour les parties concernées, soit par défaut de protection, soit par suite d'un cumul indu de cotisations ou autres contributions et de prestations, la législation applicable en ce qui concerne les gens de mer sera déterminée par les Membres intéressés conformément aux règles suivantes :  
(a) les gens de mer seront soumis à la législation d'un seul Membre ;  
(b) en principe cette législation sera :  
- la législation du membre dont le navire bat pavillon ou,  
- la législation du Membre sur le territoire duquel les gens de mer résident (...) ».

**360.** Au regard de la convention n° 165, le rattachement de la protection sociale des gens de mer relève de la loi d'immatriculation du navire à bord duquel ces derniers occupent un emploi ou de celle du pays dans lequel ils résident. À défaut, l'article 17 de cette convention

---

<sup>505</sup> AGBAVON Kokougan Désiré, « Contrat de travail maritime international : les rattachements du conflit de lois ne valent pas pour la protection sociale », obs. sous Cass. soc., 20 fév. 2019, n° 17-20532 et 17-20536, *SAS GDP Vendôme Promotion, op. cit.*, pp. 1-8.

<sup>506</sup> *Convention du travail maritime*, norme A2.14§4, h).

<sup>507</sup> CHAUMETTE Patrick, « La dimension internationale de la sécurité sociale maritime », *op.cit.*, p. 1.

<sup>508</sup> *Convention n° 165 concernant la sécurité sociale des gens de mer (révisée)*, 9 octobre 1987, 1630 RTNU 437 (entrée en vigueur : 2 juillet 1992).

<sup>509</sup> La Convention n° 186 concernant la sécurité sociale des gens de mer a finalement été retirée le 12 juin 2023 par décision de la Conférence internationale du Travail lors de sa 111<sup>e</sup> session. V. annexe IV de la thèse.

prévoit *in fine* que « (...) nonobstant les règles énoncées aux alinéas précédents, les Membres intéressés pourront déterminer d'un commun accord d'autres règles concernant la législation applicable aux gens de mer dans l'intérêt, des personnes concernées ». Ici également, un pavillon trop librement choisi ou octroyé pose la question de la garantie d'une protection sociale complète par la loi dont émane l'immatriculation du navire.

**361.** Une protection sociale complète comprend, entre autres, « (...) les soins médicaux, les indemnités de maladie, les prestations de chômage, les prestations de vieillesse, les prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les prestations familiales, les prestations de maternité, les prestations d'invalidité et les prestations de survivants (...) »<sup>510</sup>. Le risque est élevé qu'un État faisant preuve d'absence de rigueur dans l'octroi de son pavillon au détriment de toutes considérations sociales possibles ne garantisse pas l'ensemble de ces prestations indispensables pour une protection sociale complète des gens de mer.

**362.** S'agissant du rattachement de la protection sociale au lieu de résidence des gens de mer, il peut être également problématique. Soulignons que

« l'utilité économique de l'entreprise de travail maritime réside dans sa capacité à proposer une main-d'œuvre internationale liée par ses propres contrats d'engagement maritime, optimisés selon le lieu de son établissement, les registres ou encore les lieux supposés de résidence ou d'embauche des personnels prêtés »<sup>511</sup>.

Ainsi, la législation de l'État de résidence du marin ou de l'État fournisseur de main-d'œuvre se limite souvent à offrir une protection sociale minimale, voire n'en offre aucune. L'avantage économique qui en résulte pour l'employeur constitue un réel attrait pour les armateurs. Ainsi, tout comme la loi de l'État du pavillon, la loi du lieu de résidence des gens de mer ou du pays fournisseur de main-d'œuvre n'offre pas nécessairement la protection escomptée en matière de sécurité sociale.

**363.** Pour sa part, la MLC, qui prévoit des dispositions relatives à la question de la loi de rattachement de la protection sociale des gens de mer, n'apporte qu'une réponse en clair-

---

<sup>510</sup> *Convention du travail maritime*, A4.5§1.

<sup>511</sup> MERCOLI Sylvain, « Les fournisseurs de main-d'œuvre maritime et le droit de l'Union européenne », *op. cit.*, 379.

obscur à travers des formulations ambiguës qui laissent place à des interprétations divergentes. Cette situation s'explique apparemment par le souci de trouver un compromis qui permettrait d'obtenir l'unanimité au moment de l'adoption de la convention et un nombre important de ratifications et d'adhésions, ce, d'autant que la précédente convention de l'OIT sur la question de la protection sociale des gens de mer n'a obtenu que très peu de ratifications<sup>512</sup>. En effet, le mécanisme de rattachement de la protection sociale des gens de mer, prévu à l'article 17 de la convention n° 165 révisée, ne figure pas à la règle 4.5 de la MLC qui traite de la sécurité sociale. Cette règle impose à l'ensemble des États parties l'adoption de mesures visant à garantir dans les législations nationales une protection sociale complète pour les gens de mer<sup>513</sup>. Même si le but de cette règle était de garantir une protection sociale complète à tous les gens de mer, indépendamment de leur nationalité, de leur pays de résidence et du pavillon du navire à bord duquel ils travaillent<sup>514</sup>, elle ne permettrait guère de déterminer la législation nationale de rattachement de la protection sociale. Ce manque de précision, bien que regrettable, est révélateur du désaccord qui a caractérisé les débats sur la question de la sécurité sociale lors de la négociation et de l'adoption de la MLC<sup>515</sup>.

**364.** La sécurité sociale des gens de mer demeure ainsi un point faible de la MLC, et ce, alors qu'elle impose aux États parties (tant les États du pavillon que les États de résidence des gens de mer ou fournisseurs de main-d'œuvre) de garantir les différentes branches qui la composent et de s'acquitter des responsabilités qui leur incombent, y compris en matière de protection sociale<sup>516</sup>. Une timide règle de conflit semble être posée par le paragraphe 3 du principe directeur B4.5 de la convention dont la substance est la suivante :

---

<sup>512</sup> La Convention n° 165 révisée concernant la protection sociale des gens de mer adoptée par l'OIT en 1987 n'a été ratifiée que par l'Espagne, les Philippines et la Hongrie. Il faut ajouter que la ratification de la MLC par ces États respectivement le 4 juillet 2011, le 30 août 2013 et 31 juillet 2014 a entraîné une dénonciation automatique de la convention de 1987. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312310](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312310) (consulté le 01/10/2023) ; CHAUMETTE Patrick, « La Convention du travail maritime, OIT, 2006 », *op. cit.*, p. 1.

<sup>513</sup> *Convention du travail maritime*, règle 4.5.

<sup>514</sup> DOUMBIA-HENRY Cleopatra et al, *Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006) – Questions fréquentes*, *op.cit.*, p. 64.

<sup>515</sup> CHARBONNEAU Alexandre, *Marché international du travail maritime un cadre juridique en formation*, *op. cit.*, p. 348.

<sup>516</sup> La MLC, à travers différentes dispositions, prévoit que les États du pavillon doivent garantir une protection sociale aux gens de mer qui travaillent à bord des navires qui battent leur pavillon et les États de résidence ou

« lorsque les gens de mer relèvent de plus d'une législation nationale en matière de sécurité sociale, les Membres concernés devraient coopérer en vue de déterminer par accord mutuel celle des législations qui s'appliquera, en tenant compte de facteurs comme le type et le niveau de protection plus favorable aux gens de mer intéressés, ainsi que la préférence de ceux-ci ».

Toutefois, cette règle de conflit paraît bien incomplète, puisqu'au préalable la convention ne permet pas de déterminer aisément si le principe en matière de rattachement de la protection sociale est la loi du pavillon ou celle de résidence. Alexandre Charbonneau et Marie Marin écrivent à cet effet que « l'unanimité qui s'est imposée lors de l'adoption de la Convention [du travail maritime] n'a, semble-t-il, pas permis de régler des questions aussi importantes que la protection sociale des gens de mer »<sup>517</sup>. Additionnée à la question de la loi applicable à la relation de travail entre le marin et son employeur, la protection sociale des gens de mer exacerbe l'insécurité juridique que vivent les marins aux prises avec les situations conflictuelles dans le cadre de leur travail.

**365.** Par ailleurs, la résolution de différents conflits de juridictions et de lois qui naissent dans ces relations impose de tenir compte de la protection des gens de mer et de leurs intérêts en raison des particularités sus-évoquées qui caractérisent leur situation dans le cadre de leur relation de travail et de leur activité à bord, soit notamment leur qualité de partie faible et l'éloignement du navire de la terre<sup>518</sup> (Section 2).

---

fournisseurs de main-d'œuvre une protection sociale complète aux gens de mer qui résident sur leur territoire ; sans toutefois organiser une véritable règle de conflit permettant de déterminer la loi de rattachement de la protection sociale. À titre illustratif, la norme A4.5§3 de la MLC dispose : « tout Membre prend des mesures, en fonction de sa situation nationale, pour assurer la protection de sécurité sociale complémentaire prévue au paragraphe 1 de la présente norme à tous les gens de mer résidant habituellement sur son territoire (...) ». Le paragraphe 5 de cette même norme prévoit par ailleurs que « les responsabilités de tout Membre concernant les gens de mer à bord des navires qui battent son pavillon comprennent celles qui sont prévues par les règles 4.1 et 4.2 et par les dispositions correspondantes ainsi que celles qui sont inhérentes à ses obligations générales en vertu du droit international ». Pour sa part, le principe directeur B4.5§5 de la MLC dispose « tout Membre ayant des gens de mer nationaux ou des gens de mer non nationaux, ou les deux, employés à bord des navires battant son pavillon devrait offrir la protection sociale prévue par la présente convention, telle qu'applicable, et devrait réexaminer périodiquement les branches de la protection sociale visée au paragraphe 1 de la norme A4.5 en vue d'identifier toute autre branche utile aux gens de mer concernés ». On peut également citer la règle 5.3 relative aux responsabilités de l'État fournisseur de main-d'œuvre qui dispose à son paragraphe 1 que « sans préjudice du principe de sa responsabilité en ce qui concerne les conditions de travail et de vie des gens de mer à bord des navires battant son pavillon, tout Membre a également la responsabilité de veiller à l'application des prescriptions de la présente convention relatives au recrutement, au placement et à la protection en matière de sécurité sociale des gens de mer qui sont ses nationaux, ou des résidents, ou encore des personnes domiciliées sur son territoire, dans la mesure où cette responsabilité est prévue par la présente convention ».

<sup>517</sup> CHARBONNEAU Alexandre et MARIN Marie, « La Convention du travail maritime 2006 : vers une codification du droit du travail maritime international ? », *op. cit.*, p. 114.

<sup>518</sup> V. *supra*, para. 336-347.

## ***Section 2 : Une solution fondée sur l'impératif de protection des gens de mer et de leurs intérêts***

**366.** Les conflits de juridictions et de lois qui prennent naissance dans le cadre des relations de travail maritime s'expliquent en partie par la complexité à laquelle ont donné lieu l'internationalisation du marché du travail maritime et l'« éclatement du cadre national du travail maritime »<sup>519</sup>. Dans un contexte où les agences de *manning* sont devenues des acteurs incontournables au même rang que la main-d'œuvre qu'elles fournissent aux armateurs, la garantie des droits des gens de mer et la protection de leurs intérêts sont mises à rude épreuve par la recherche d'économies sociales et les violations auxquelles elles peuvent donner lieu.

**367.** Pour sa part, le droit international privé organise la résolution des conflits de juridictions et de lois à travers des règles spécifiques. Ces dernières résolvent les situations conflictuelles en permettant la détermination du juge compétent en cas de litige ainsi que la détermination de la loi applicable. Pour rendre compte des règles de conflits de lois et de juridictions, il est utile de distinguer suivant qu'elles existent aux échelles internationale, communautaire et nationale. Il s'ensuit qu'il appartient au juge saisi d'un litige de déterminer la règle de conflit qui reçoit application, afin de se déclarer compétent ou non pour connaître du litige. Cette section ne procédera pas à une présentation des règles qui permettent de résoudre des situations conflictuelles suivant leurs différentes échelles. Elle vise plutôt à traiter de la résolution des conflits à travers la lentille de la garantie de la protection des gens de mer.

**368.** La prise en considération de la protection des droits des gens de mer ainsi que la garantie de leurs intérêts dans la résolution des situations conflictuelles nécessitent le recours à une juridiction de proximité et protectrice (Paragraphe 1) qui saura donner application à la loi la plus à même de garantir les droits de ces travailleurs (Paragraphe 2).

---

<sup>519</sup> CHAUMETTE Patrick, « L'internationalisation du travail maritime l'impossible encadrement? », *op.cit.*, p. 676.

### **Paragraphe 1 : La recherche d'une juridiction de proximité et protectrice dans le rattachement du conflit de juridictions**

**369.** La recherche d'une juridiction proche du marin et impartiale dans le règlement d'un différend de travail maritime vise avant tout à pallier les injustices auxquelles pourrait donner lieu la compétence d'une juridiction dont l'indépendance et l'impartialité peuvent être remises en cause. Elle vise également à pallier les situations caractérisées par une impossibilité pour le marin de saisir le juge compétent en raison de l'éloignement qui engendre des difficultés à saisir ledit juge, ainsi que les coûts y afférents.

**370.** L'État du port<sup>520</sup>, concept très développé en droit de la mer et en droit maritime pourrait constituer une solution de rechange offrant potentiellement une juridiction de proximité dans le cadre d'un contentieux du travail maritime. Toutefois, l'État du port doit pouvoir composer avec les règles de conflit existantes et d'autres facteurs qui ne semblent pas faciliter la mise en œuvre d'un tel mécanisme dans le cadre du règlement du contentieux du travail maritime.

**371.** Il s'avère que la construction d'une compétence du juge de l'État du port dans le cadre des litiges relatifs au travail maritime est loin d'être aisée (A). Plusieurs mécanismes ou mesures qui, en matière de détermination de la compétence juridictionnelle, visent à protéger le travailleur méritent, cependant d'être soulignés (B).

#### **A- La difficile construction d'une compétence du juge de l'État du port en matière de contentieux du travail maritime**

**372.** Différents facteurs sont défavorables à l'affirmation de la compétence du juge de l'État du port dans le cadre d'un contentieux relatif au travail maritime (1). Pourtant, les moyens tirés d'une saisie conservatoire du navire peuvent offrir la possibilité d'une compétence de ce juge en matière de contentieux du travail maritime (2).

---

<sup>520</sup> Sur la notion d'État du port, v. *infra*, para. 551-553.



## 1- Les facteurs défavorables à la compétence du juge de l'État du port

**373.** Si la compétence du juge de l'État port ne fait plus l'objet de doute en matière pénale entraînant ainsi la remise en cause du caractère exclusif de la loi du pavillon<sup>521</sup>, elle continue toutefois de poser des questions en ce qui concerne les différends de travail maritime. En effet, dans différentes affaires pénales mettant en cause un navire étranger, le juge français s'est déclaré compétent, soit sur la base d'une compétence territoriale en matière d'infractions commises sur le territoire français, soit sur la base d'une compétence universelle, notamment en matière de piraterie<sup>522</sup>. Dans le premier cas de figure, l'affaire du navire *Number One*<sup>523</sup> présente un intérêt particulier, car un navire étranger ayant fait naufrage en haute mer et ne présentant pas *a priori* de rattachement territorial direct avec la France était en cause. Un tel rattachement a néanmoins été constaté du fait que les imprudences et négligences ayant concouru à la survenance du naufrage étaient commises en France<sup>524</sup>. De telles décisions qui signalent une approche extensive quant à la notion de rattachement sont salutaires, en ce qu'elles « (...) s'inscrivent dans un mouvement général de protection des marins, de lutte contre les pavillons de complaisance et de lutte contre la recherche exclusive de la rentabilité »<sup>525</sup>.

**374.** En revanche, le rattachement du conflit dans le cadre d'une relation de travail à une juridiction de l'État du port est bien plus complexe. L'escale d'un navire dans un port

---

<sup>521</sup> CHARBONNEAU Alexandre, *Marché international du travail maritime un cadre juridique en formation*, *op. cit.*, p. 307.

<sup>522</sup> Cass. crim., 3 mai 1995, n°95-80.725, navire *Mc Ruby*, *Bull. crim.*1995, n° 161, p. 446. Pour des commentaires sur cette affaire dans laquelle différents délits (notamment des actes de piraterie) commis par l'équipage du navire sur des passagers clandestins en mer ont été révélés par un survivant lors de l'escale du navire dans le port français du Havre, v. DE RAULIN Arnaud, « L'affaire du *Mc Ruby* et les tendances nouvelles », *Les journées d'études 2006 de l'Observatoire des droits des marins*, Nantes, 2006, pp. 89-108.

<sup>523</sup> Cass. crim., 10 janv. 2006, n° 04-86.428, navire *Number One* (non publié au bulletin). Dans l'affaire du navire *Number One*, la question de la compétence des juridictions françaises portait sur le naufrage d'un navire étranger, v. JANBON Laetitia, « Le naufrage du *Number One* », *DMF* 2006, n° 672, pp. 563-572.

<sup>524</sup> Les dirigeants de société propriétaire du navire, bien qu'ayant immatriculé leur société au Panama et leur navire à Saint-Vincent-et-Les-Grenadines, sont des Français. La société japonaise ayant procédé à la classification du navire dispose d'une agence à Marseille et le capitaine du navire décédé dans le naufrage est français. En retenant comme causes directes du naufrage le caractère vétuste du navire, une corrosion récurrente depuis plusieurs mois et la faute nautique du commandant, et comme causes indirectes le manque d'expérience du capitaine, la recherche exclusive de gain et la diminution de coûts dans l'exploitation du navire, l'absence de respect des règles de sécurité et le manque de rigueur dans les contrôles effectués par la société de classification; les juges français ont recherché un rattachement à la France leur permettant de se déclarer compétents.

<sup>525</sup> JANBON Laetitia, « Le naufrage du *Number One* », *op. cit.*, p. 563.

étranger ne saurait constituer un moyen suffisant pour fonder la compétence des juridictions de cet État en ce qui concerne un différend dans le cadre de la relation contractuelle qui lie le marin à son employeur (a), et ce, d'autant moins qu'il existe en la matière des règles qui offrent un rattachement tout autre (b).

#### **a- Le caractère insuffisant d'une compétence fondée sur l'escale du navire**

**375.** La compétence d'un juge à connaître d'un litige résultant d'une obligation contractuelle est fonction des règles internes de conflit de l'État dans lequel œuvre ce juge ou des règles de conflit issues d'accords bilatéraux ou multilatéraux auxquelles cet État est partie.

**376.** Autrefois, la transposition dans l'ordre juridique international par le juge français de ses règles de compétence pouvait permettre à celui-ci de se reconnaître compétent pour trancher un litige concernant des marins étrangers travaillant à bord d'un navire étranger en escale dans un port français. En effet, cette compétence était fondée sur l'article 3 du décret n° 59-1337 du 20 novembre 1959<sup>526</sup>, désormais abrogé, qui renvoyait, entre autres, à la compétence du tribunal d'instance du port d'escale du navire. Si la tendance des juges a été dans un premier temps de se déclarer incompétents pour connaître de litiges mettant en cause les marins étrangers d'un navire étranger en escale dans un port de France<sup>527</sup>, celle-ci a évolué tout en tenant compte de bien d'autres facteurs que l'escale. La recherche d'un critère de rattachement effectif fondé sur le domicile en France ou le lieu habituel de travail en France a souvent été opérée par les juges pour établir la compétence de la juridiction française<sup>528</sup>.

**377.** La recherche de critères de rattachement effectif d'un litige international de travail maritime à la juridiction française repose sur la mise en œuvre des règles internes de conflit

---

<sup>526</sup> Décret n° 59-1337, 20 nov. 1959, modifiant le titre VII du Code du travail maritime et relatif aux litiges entre armateurs et marins, *JORF* 25 nov. 1959, p. 11311 (abrogé), art. 3 : « Quand le litige naît en France métropolitaine, dans un département algérien ou dans un établissement d'outre-mer, soit au port d'embarquement, soit au port d'escale, soit au port de débarquement, l'administrateur des affaires maritimes et le tribunal d'instance compétents sont ceux de ce port ».

<sup>527</sup> CHAUMETTE Patrick, « L'internationalisation du travail maritime l'impossible encadrement? », *op.cit.*, p. 681.

<sup>528</sup> CHAUMETTE Patrick, « Le rattachement à la terre d'une relation internationale de travail maritime », obs. sous Cass. soc., 29 avril 2003, *Sté Wedge Limited c/ M. Medlock*, *DMF* 2003, n° 642, pp. 960-966.

ou de règles de conflit issues des dispositions européennes suivant que le défendeur est ou non domicilié sur le territoire de l'Union européenne.

**378.** En matière de relation du travail, le droit français organise désormais une règle de conflit à l'article R1412-1 du Code du travail qui dispose :

« l'employeur et le salarié portent les différends et litiges devant le conseil de prud'hommes territorialement compétent. Ce conseil est :

1° Soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ;

2° Soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié. Le salarié peut également saisir les conseils de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi »<sup>529</sup>.

**379.** Pour sa part, le droit de l'Union européenne a procédé à une uniformisation progressive des règles de compétence juridictionnelle à travers différents instruments dont le plus récent est le règlement dit Bruxelles I *bis*<sup>530</sup>. Ce règlement résout le conflit de juridictions suivant que l'employeur peut être attiré devant la juridiction de l'État membre où il a son domicile, devant la juridiction de l'État membre où le travailleur accomplit son travail ou encore devant la juridiction du lieu où a été embauché le salarié<sup>531</sup>. Appliquées au travail maritime, ces différentes règles de conflit n'offrent pas un rattachement du litige de travail maritime au juge du port d'escale d'un navire. L'escale d'un navire dans un port étranger ne saurait ainsi constituer un facteur suffisant pour fonder la compétence du juge de l'État du port dans le cadre d'un litige opposant marin et employeur dans l'exécution du contrat d'engagement maritime, à moins que celui-ci ne porte atteinte à l'ordre public du port étranger.

**380.** Par ailleurs, en ce qui concerne le marin français travaillant à bord d'un navire battant pavillon étranger et appartenant à un armateur étranger, un moyen peut être recherché dans

---

<sup>529</sup> *Code du travail*, art. R1412-1.

<sup>530</sup> Règlement (UE) n°1215/2012, Parlement et Conseil, 12 déc. 2012, concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, *JOUE* L 351, 12 déc. 2012, p. 1.

<sup>531</sup> *Ibid.*, art. 21 : « 1. Un employeur domicilié sur le territoire d'un État membre peut être attiré : a) devant les juridictions de l'État membre où il a son domicile; ou b) dans un autre État membre : i) devant la juridiction du lieu où ou à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail ; ou ii) lorsque le travailleur n'accomplit pas ou n'a pas accompli habituellement son travail dans un même pays, devant la juridiction du lieu où se trouve ou se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur. 2. Un employeur qui n'est pas domicilié sur le territoire d'un État membre peut être attiré devant les juridictions d'un État membre conformément au 1, point b) ».

le privilège de juridiction prévu à l'article 14 du Code civil<sup>532</sup>, afin de fonder la compétence du juge français<sup>533</sup>. Il en est de même pour le marin étranger qui, au regard de l'article 15 du Code civil<sup>534</sup>, peut assigner l'armateur français du navire à bord duquel il travaille devant les juridictions françaises. Toutefois, l'escale du navire dans un port français ne constitue pas le moyen pour fonder la compétence des juridictions françaises. Celle-ci serait ainsi plutôt fondée sur la nationalité française du marin dans le cas de l'article 14 du Code civil et la nationalité française de l'employeur conformément à l'article 15 du même code.

**381.** Si la compétence de la juridiction du port d'escale d'un navire pourrait sembler un moyen idéal pour assurer la proximité de juridiction dans le règlement d'un litige de travail qui survient au cours d'une expédition maritime, celle-ci reste toutefois difficile à mettre en œuvre. De ce fait, le rattachement de proximité doit s'opérer au travers d'autres facteurs (b).

**b- Le rattachement de proximité à travers des facteurs autres que le port d'escale**

**382.** La recherche d'une juridiction de proximité dans le règlement d'un contentieux de travail susceptible de naître entre un marin et son employeur vise avant tout à permettre au marin de pouvoir saisir un juge impartial et indépendant proche, capable de rendre une décision de justice qui tienne compte des impératifs liés à la protection et au bien-être des travailleurs. Elle vise, par ailleurs, à pallier les difficultés et injustices engendrées par l'éloignement du navire et la saisine d'une juridiction *a priori* compétente, soit sur le fondement d'une clause attributive insérée au contrat par l'employeur ou en référence au principe de la loi du pavillon. C'est à ce titre qu'une compétence des juridictions du port d'escale du navire semble être la bienvenue dans le cadre du règlement des litiges nés entre le marin et l'employeur au cours d'une expédition maritime. Toutefois, l'escale ne permettant pas de fournir un fondement suffisant pour le rattachement du litige opposant le marin à son

---

<sup>532</sup> *Code civil*, art. 14 : « L'étranger, même non résidant en France, pourra être cité devant les tribunaux français, pour l'exécution des obligations par lui contractées en France avec un Français; il pourra être traduit devant les tribunaux de France, pour les obligations par lui contractées en pays étranger envers des Français ».

<sup>533</sup> La Cour d'appel de Paris dans un arrêt en date du 20 janvier 1989 (C.A. Paris 1<sup>ère</sup> Ch., 20 janv. 1989, *Thirion c/ Cie Comanau*) a fait application du privilège de juridiction à un marin français qui était victime d'un accident de travail à bord d'un navire étranger. Le marin engageait une action en responsabilité contre l'armateur étranger de ce navire.

<sup>534</sup> *Code civil*, art. 15 : « Un français pourra être traduit devant un tribunal de France, pour des obligations par lui contractées en pays étranger, même avec un étranger ».

employeur dans le cadre d'une relation contractuelle, la recherche d'autres critères s'avère indispensable pour un rattachement de proximité dans le règlement du litige.

**383.** Les règles de conflit de l'Union européenne offrent au salarié différentes possibilités pour initier une action contre son employeur devant la juridiction d'un État membre. En effet, l'article 21 paragraphe 1 du règlement Bruxelles I *bis* dispose qu'

« un employeur domicilié sur le territoire d'un État membre peut être attiré :

- a) devant les juridictions de l'État membre où il a son domicile ; ou
- b) dans un autre État membre :
  - i) devant la juridiction du lieu où ou à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail ; ou
  - ii) lorsque le travailleur n'accomplit pas ou n'a pas accompli habituellement son travail dans un même pays, devant la juridiction du lieu où se trouve ou se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur »<sup>535</sup>.

Le paragraphe 2 du même article ajoute qu'« un employeur qui n'est pas domicilié sur le territoire d'un État membre peut être attiré devant les juridictions d'un État membre conformément au 1, point b) »<sup>536</sup>. Ce paragraphe 2 qui constitue une innovation importante introduite dans le droit de l'Union européenne ne figurait pas dans le règlement n° 44/2001 du 22 décembre 2000<sup>537</sup> (règlement Bruxelles I) auquel le règlement Bruxelles I *bis* s'est substitué depuis le 10 janvier 2015<sup>538</sup>. Il offre désormais au salarié la possibilité d'assigner l'employeur même non domicilié sur le territoire de l'Union européenne devant les juridictions d'un État membre, lorsque cet État constitue le lieu habituel de travail du salarié ou le lieu d'implantation de l'établissement qui a embauché le salarié. Ce faisant le droit de l'Union européenne étend, en matière de contrat international de travail, la compétence des juridictions des États membres aux litiges mettant en cause des personnes non domiciliées sur son territoire ou qui ne sont pas ses ressortissants pour des litiges qui présentent un élément de rattachement avec le territoire d'un État membre. Cette disposition traduit une internationalisation partielle des règles de compétence de l'Union européenne. Cette internationalisation permet au salarié ayant exécuté, pour le compte d'un employeur

---

<sup>535</sup> Règlement (UE) n° 1215/2012, Parlement et Conseil, 12 déc. 2012, art. 21§1.

<sup>536</sup> *Ibid.*, art. 21§2.

<sup>537</sup> Règlement (CE) n° 44/2001, Conseil, 22 déc. 2000, concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, *JOCE* L 12, 16 janv. 2001, p. 1.

<sup>538</sup> Le Règlement Bruxelles I *bis* est entré en application depuis le 10 janvier 2015. Il s'applique donc aux actions en justice intentées à partir du 10 janvier 2015.

domicilié dans un État tiers, un travail sur le territoire de l'Union, de pouvoir invoquer contre cet employeur ces règles de compétence au détriment de règles nationales de compétence<sup>539</sup>.

**384.** Le lieu habituel de travail constitue dès lors un critère important au travers duquel le règlement Bruxelles I *bis* « (...) offre au salarié un chef de compétence qui présente *a priori* des liens étroits avec la situation de travail »<sup>540</sup>. Toutefois, il faut cerner les contours de la notion même du lieu habituel de travail et définir ce lieu pour le travailleur marin, afin de pouvoir apprécier le rattachement qu'il offre dans le cadre d'un conflit de travail maritime. En la matière, la jurisprudence a procédé à un travail d'interprétation<sup>541</sup>.

**385.** Dans l'arrêt *Mulox IBC Ltd c/ Hendrick Geels* du 13 juillet 1993, la CJCE définit le lieu habituel de travail comme étant le lieu « (...) où ou à partir duquel le travailleur s'acquitte principalement de ses obligations à l'égard de son employeur »<sup>542</sup>. Elle ajoute plus tard en 1997 que lorsque le salarié exerce son activité dans plusieurs États, le lieu habituel de travail constitue le lieu où le centre effectif des activités du salarié est établi ou le lieu où est établi le bureau à partir duquel le salarié organise ses activités pour le compte de son employeur et où il retourne après chaque voyage à l'étranger<sup>543</sup>. Ces définitions du lieu de travail habituel retenues dans le cadre des litiges de travail terrestre ne peuvent être transposées sans aménagement aux litiges de travail maritime, au risque de retenir le navire comme lieu habituel de travail et de donner compétence aux juridictions de l'État du pavillon même lorsqu'il s'agit d'un pavillon de complaisance.

**386.** Si la détermination du lieu habituel de travail n'est pas aisée en général, elle est particulièrement complexe pour des travailleurs mobiles comme les salariés du secteur des transports, dont le personnel navigant. Pour ces travailleurs, la détermination du lieu habituel de travail doit procéder de l'analyse de circonstances particulières par le juge. Dans l'arrêt *Nogueira et Moreno Osacar* dans lequel la CJUE était invitée à se prononcer sur la question

---

<sup>539</sup> GAUDEMET-TALLON Hélène et ANCEL Marie-Élodie, *Compétence et exécution des jugements en Europe*, 6<sup>e</sup> éd., Paris, LGDJ, 2018, p. 464.

<sup>540</sup> MOREAU Florelle, « La compétence juridictionnelle en matière de contrat de travail international après le règlement (UE) n° 1215/2012 », *Dr. soc.* 2016, p. 363.

<sup>541</sup> CHAUMETTE Patrick, « Travail international maritime : conflits de juridictions et de lois », *op. cit.*, p.1013.

<sup>542</sup> CJCE, 13 juil. 1993, aff. C-125/92, *Mulox IBC Ltd c/ Hendrick*, *Rec.* 1993, p. I-4075.

<sup>543</sup> CJCE, 9 janv. 1997, aff. C-383/95, *P.W. Rutten c/ Cross Medical Ltd*, *Rec.* 1997, p. I-00057.

des salariés navigants du secteur aérien, elle a opté pour une méthode de faisceau d'indices<sup>544</sup>. En effet, la Cour a affirmé de cet arrêt qu'au regard des spécificités qui caractérisent les relations de travail dans le secteur des transports, 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 »<sup>545</sup>. Cette décision s'appuie sur deux arrêts précédents, soit l'arrêt *Koelzch*<sup>546</sup> concernant un chauffeur routier et l'arrêt *Jan Voogsgeerd c/ Navimer SA*<sup>547</sup> concernant un marin. En effet, dans ces précédentes affaires, les juges avaient retenu, pour la détermination du lieu habituel de travail, les mêmes indices que ceux énumérés dans l'affaire *Nogueira et Moreno Osacar*.

**387.** Le Professeur Patrick Chaumette affirme qu'« il se déduit de la détermination du lieu habituel de travail, que l'immatriculation du navire, son pavillon, n'importe plus : il est transparent »<sup>548</sup>. Le lieu habituel de travail devient ainsi « (...) l'endroit où le travailleur accomplit la majeure partie de son temps de travail en tenant compte de l'intégralité de la période d'activité du travailleur »<sup>549</sup>. De ce fait, le lieu habituel de travail du marin oscille entre le port d'exploitation du navire<sup>550</sup> et son domicile où il reçoit les instructions de son employeur avant ses missions et où il retourne après chaque mission<sup>551</sup>. En reléguant le pavillon (de complaisance) au rang des critères non déterminants, la détermination de la

---

<sup>544</sup> GAUDEMET-TALLON Hélène et ANCEL Marie-Élodie, *Compétence et exécution des jugements en Europe*, *op. cit.*, p. 467.

<sup>545</sup> CJUE, 14 sept. 2017, aff. jtes C-168/16 et 169/16, *Nogueira et Moreno Osacar*, *Rec* 2017, p.688.

<sup>546</sup> CJUE, 15 mars 2011, aff. C-29/10, *Heiko Koelzsh c/ État du Grand-Duché de Luxembourg*, *Rec*. 2011, p.I-01595.

<sup>547</sup> CJUE, 15 déc. 2011, aff. C-384/10, *Jan Voogsgeerd c/ Navimer SA*, *Rec*. 2011.

<sup>548</sup> CHAUMETTE Patrick, « De l'établissement d'exploitation du navire et du lieu habituel de travail d'un marin », obs. sous CJUE, 15 déc. 2011, aff. C-384/10, *Jan Voogsgeerd c/ Navimer SA*, *op. cit.*, p. 228.

<sup>549</sup> CHAUMETTE Patrick, « Travail international maritime : conflits de juridictions et de lois », *op. cit.*, p.1013.

<sup>550</sup> Les jurisprudences italienne et grecque procèdent également à un rattachement au port d'exploitation du navire comme le fait le juge français. V. à propos respectivement CARBONE Sergio Maria, « Dallo stato della nazionalista della nave allo Stato di radicamento territoriale non occasionale della nave nella disciplina del lavoro marittimo », *Il Diritto Marittimo* 2009, vol. 111, n° 1, p.81-89 ; PERAKIS Monalis, « Modern tendencies towards a disruption of the bond between the ship's flag and the applicable law », *ADMO* 2011, t. XXIX, pp.341-357.

<sup>551</sup> CHAUMETTE Patrick, « Travail maritime international et co-employeurs », obs. sous CA Rennes (7<sup>ème</sup> Ch. Prud'hommes), 16 sept. 2015, n° 15/01696, *DMF* 2016, n° 783, pp. 709-715 ; v. également CA Aix-en-Provence (17<sup>ème</sup> Ch. Prud'hommes), 12 nov. 2007, n° 07-06589, navire *M/S Ontario*, et CA Aix-en-Provence (17<sup>ème</sup> Ch. Prud'hommes), 8 fév. 2008, n° 07-07464 (reproduit) et n° 07-07468, navire *MY/All Seven*, note BABAULT-BALLUFIN, *DMF* 2009, n° 701, pp. 225-234.

compétence juridictionnelle suivant les règles évoquées s'effectue donc de manière à accroître la protection du salarié et à éviter un éloignement de la juridiction compétente. Ainsi permet-on au travailleur d'initier une action contre son employeur à moindre coût et de se défendre devant un juge à même de trancher le litige de travail maritime l'opposant à un employeur<sup>552</sup>. Aussi ouvre-t-on au marin « (...) l'accès à une juridiction de proximité, quand la libre immatriculation du navire pourrait permettre des rattachements lointains, complaisants et fictifs et obscurcit volontairement l'identification de l'employeur »<sup>553</sup>.

**388.** Les règles européennes de compétence permettent d'offrir un rattachement intéressant pour les marins qui sont des ressortissants de l'Union européenne et qui sont domiciliés sur le territoire d'un État membre. Toutefois, le sort des marins non-ressortissants de l'Union européenne domiciliés dans des États fournisseurs de main-d'œuvre aux standards sociaux faibles, employés par des agences implantées dans ces États et dont le lieu habituel de travail ne présente aucun élément de rattachement avec le territoire de l'Union continue de poser des problèmes. Les mécanismes de saisie conservatoire des navires pourraient cependant ouvrir la voie à la saisine des juridictions du port d'escale (2).

## ***2- Les moyens fondés sur la saisie conservatoire des navires***

**389.** La saisie conservatoire du navire est un procédé qui permet à des créanciers d'un propriétaire de navire d'exercer une action contre ce dernier en demandant au juge compétent de prendre les mesures nécessaires pour éviter la disparition de leur gage que constitue le navire. Elle est définie en droit international comme étant l'immobilisation d'un navire avec l'autorisation de l'autorité judiciaire compétente pour garantir une créance maritime<sup>554</sup>. De ce fait, la saisie conservatoire est « un excellent moyen de pression »<sup>555</sup> dont disposent les titulaires d'une créance maritime contre leur débiteur, soit l'armateur ou le propriétaire du navire.

---

<sup>552</sup> CJCE, 27 fév. 2002, aff. C-37/00, *Herbert Weber*, *Rec.* 2002, p.I-02013, note CHAUMETTE Patrick, *DMF* 2002, p. 632 et s.

<sup>553</sup> CHAUMETTE Patrick, « Le rattachement à la terre d'une relation internationale de travail maritime », *op. cit.*, p. 961.

<sup>554</sup> *Convention internationale pour l'unification de certaines règles sur la saisie conservatoire des navires de mer*, 10 mai 1952, 439 RTNU 193 (entrée en vigueur : 24 fév. 1956), art. 1§2.

<sup>555</sup> DELEBECQUE Philippe, *Droit maritime*, 14<sup>e</sup> éd., coll. Précis, Paris, Dalloz, 2020, p. 192.



**390.** La Convention internationale pour l'unification de certaines règles sur la saisie conservatoire des navires de mer<sup>556</sup> adoptée à Bruxelles en 1952, largement ratifiée par les États, dresse à son article 1<sup>er</sup> une liste des créances maritimes pouvant faire l'objet d'une demande de saisie du navire. Au rang de celles-ci, figurent les salaires du capitaine, des officiers et des hommes d'équipage<sup>557</sup>. Ceci offre donc la possibilité aux marins constituant l'équipage d'un navire d'initier auprès de l'autorité judiciaire compétente une action en saisie conservatoire afin de garantir leurs créances salariales. En application de l'article 7 paragraphe 1 de la convention de 1952, l'autorité judiciaire du lieu de saisie du navire a compétence pour statuer sur le fond du procès. Il s'agit en pratique de la juridiction du port d'escale du navire, dont la compétence est fondée sur la convention. Au-delà de la résidence habituelle du demandeur dans l'État de la saisie, la simple naissance de la créance maritime au cours d'un voyage pendant lequel la saisie a été faite suffit pour justifier la compétence au fond des juridictions de l'État de saisie<sup>558</sup>. On en déduit que le marin étranger dont le salaire demeure impayé par l'armateur peut demander auprès du juge de l'État du port d'escale du navire une saisie conservatoire.

**391.** Si le juge français s'est dans un premier temps montré moins favorable à une telle compétence sur le fond pour des faits concernant des marins étrangers d'un navire étranger<sup>559</sup>, traduisant ainsi « (...) une analyse excessive et ancienne de la portée de la loi du pavillon (...) »<sup>560</sup>, il a révisé sa position. Celui-ci a admis dans l'affaire du navire *Obo Basak* qu'au regard de l'article 7 paragraphe 1 de la convention de 1952 sur la saisie conservatoire des navires « (...) les tribunaux du *forum arresti* sont compétents sur le fond lorsque la

---

<sup>556</sup> Convention internationale pour l'unification de certaines règles sur la saisie conservatoire des navires de mer, 10 mai 1952, 439 RTNU 193 (entrée en vigueur : 24 fév. 1956).

<sup>557</sup> Convention internationale pour l'unification de certaines règles sur la saisie conservatoire des navires de mer, art. 1§1, m).

<sup>558</sup> *Ibid.*, art. 1§1, a) et c).

<sup>559</sup> CA Douai (1<sup>ère</sup> Ch.), 1<sup>er</sup> déc. 1997, navire *Obo Basak*, obs. CHAUMETTE Patrick, *DMF* 1998, n° 580, pp. 248-254. Dans l'affaire de l'*Obo Basak*, la Cour d'appel de Douai avait fondé l'incompétence pour statuer sur au fond sur l'absence de travail effectif accompli en France.

<sup>560</sup> CHAUMETTE Patrick, « Le rattachement à la terre d'une relation internationale de travail maritime », *op. cit.*, p. 965.

créance maritime est née au cours du voyage pendant lequel la saisie est faite »<sup>561</sup>. Cette position a été confirmée dans d'autres affaires<sup>562</sup>.

**392.** Par ailleurs, le champ d'application de la convention de 1952 sur la saisie conservatoire des navires constitue un facteur important permettant au juge national de l'État partie saisi d'avoir compétence non seulement lorsqu'un navire immatriculé dans un État partie à la convention est en cause, mais aussi lorsqu'un immatriculé dans un État qui n'est pas partie à la convention est en cause. En ce sens, l'article 8 de la convention dispose dans un paragraphe 1 que « les dispositions de la présente Convention sont applicables dans tout État contractant à tout navire battant pavillon d'un État contractant », avant d'ajouter dans un paragraphe 2 qu'« un navire battant pavillon d'un État non contractant peut être saisi dans l'un des États contractants, en vertu d'une des créances énumérées à l'article 1<sup>er</sup>, ou de toute autre créance permettant la saisie d'après la loi de cet État ». Ce paragraphe 2 de l'article 8, que le Professeur Philippe Delebecque qualifie de « disposition très originale »<sup>563</sup>, constitue un moyen dont peuvent user les marins issus de pays fournisseurs de main-d'œuvre et qui travaillent à bord de navires immatriculés dans des pavillons de complaisance pour prétendre à une saisie des navires par les juridictions du port d'escale, afin de garantir leurs créances salariales.

**393.** La complexité qui entoure les conflits de juridictions nés dans le cadre d'une relation internationale de travail montre que leur résolution n'est pas aisée. La protection du salarié qui constitue la partie faible dans la relation de travail doit nécessairement être inscrite dans la résolution de ces conflits. Un renforcement de ces mécanismes de résolution à travers des mesures spécifiques devant permettre de mieux protéger les droits du salarié est nécessaire de ce fait (B).

---

<sup>561</sup> Cass. civ. 1<sup>ère</sup>, 18 juil. 2000, n° 97-22.448, navire *Obo Basak*, note TASSEL Yves, *DMF* 2000, n° 607, p.726.

<sup>562</sup> CA Aix-en-Provence (18<sup>ème</sup> Ch.), 13 avr. 2004, navire *Wedge One*, note CHAUMETTE Patrick, *DMF* 2004, n° 654, pp. 1012-1021. V. également CA Rennes (Ch. soc.), 30 nov. 2004, navire *Zamoura of Zermatt*, *DMF* 2005, n° 656, pp. 151-153 ; Cass. com. 7 déc. 2004, n° 02-19.825, navire *Jerba*, obs. DELEBECQUE Philippe, *RTD com.* 2005, p. 191.

<sup>563</sup> DELEBECQUE Philippe, *Droit maritime, op. cit.*, p. 196.

## **B- Le renforcement des mécanismes de protection du salarié, partie faible au contrat**

**394.** En droit international privé, la nécessité de protéger la partie faible a conduit à l'élaboration de mesures spécifiques<sup>564</sup>. Constituant une partie faible au contrat de travail au même titre que le consommateur dans le cadre d'un contrat de consommation, le salarié subit les termes et clauses que son employeur lui impose lors de la conclusion du contrat. Cette faiblesse se manifeste, en ce qui concerne la question de la juridiction compétente, par les clauses attributives de compétence régulièrement insérées au contrat. Alors que ces clauses ont pour véritable objet de prévoir la juridiction compétente dans l'optique de faciliter le règlement du différend, elles sont en pratique souvent utilisées pour désigner une juridiction dont la tendance est plus favorable à l'employeur<sup>565</sup>. Les clauses attributives de compétence peuvent constituer, de ce fait, le moyen par lequel certains employeurs empêchent les salariés d'avoir recours non seulement à une juridiction de proximité, mais aussi à une juridiction impartiale et indépendante, faisant ainsi échec à la protection des droits de ces salariés.

**395.** Il appert qu'en raison de la nécessité de protéger les salariés, les clauses attributives de compétence doivent être encadrées. L'Union européenne, dans son œuvre d'harmonisation des règles de compétence judiciaire, de reconnaissance et d'exécution des décisions en matière civile et commerciale a accordé une attention particulière à ces clauses d'élection de for à travers des mesures spécifiques qui visent à empêcher qu'elles ne constituent finalement une entrave à la protection du salarié. Déjà en 1988, la convention de Lugano<sup>566</sup> signée par les États membres de la Communauté économique européenne (qui a précédé à la Communauté européenne et l'Union européenne) et les États membres de l'Association européenne de libre-échange (AELE) posait à son article 17 des conditions nécessaires pour qu'une clause attributive puisse produire ses effets. Au rang de ces

---

<sup>564</sup> SINAY-CYTERMANN Anne, « La protection de la partie faible en droit international privé – Les exemples du salarié et du consommateur », *Le droit international privé : esprit et méthodes – Mélanges en l'honneur de Paul Lagarde*, Paris, Dalloz, 2005, p. 737.

<sup>565</sup> V. *supra*, para. 338-340.

<sup>566</sup> *Convention de Lugano concernant la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale*, 16 septembre 1988, 1659 RTNU 249 (entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> janvier 1992). Cette convention signée par les États membres de l'UE (autrefois Communauté européenne) et les pays membres de l'AELE constitue une convention parallèle à la convention de Bruxelles de 1968 et a vocation à régir la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale entre les États membres de l'UE (anciennement CE) et ceux de l'AELE.

conditions, figure en matière de contrat de travail, celle selon laquelle la clause attributive de compétence doit être postérieure à la naissance du différend qui oppose le salarié à son employeur<sup>567</sup>.

**396.** L'encadrement des clauses attributives de juridiction figure également dans le règlement Bruxelles I<sup>568</sup> et se trouve désormais dans les dispositions de l'article 23 du règlement Bruxelles I *bis*<sup>569</sup>. Insérée au contrat de travail lors de sa conclusion, c'est-à-dire antérieurement à la survenance d'un différend, cette clause ne peut produire ses effets que lorsqu'elle est évoquée par le salarié pour saisir une juridiction autre que celle à laquelle donnent compétence les règles de conflit de l'Union européenne<sup>570</sup>. L'employeur, quant à lui, ne peut alléguer une telle clause établie avec le salarié antérieurement à la survenance du différend.

**397.** Par ailleurs, le législateur français encadre les clauses attributives de juridiction dans le cadre de la résolution des litiges individuels du travail nés d'un contrat d'engagement maritime conclu suivant les conditions établies par le Code des transports. Après avoir précisé que lorsque survient un tel litige, le marin peut attirer son employeur devant les tribunaux français, les tribunaux du domicile du marin ou ceux de l'établissement d'embauche, l'article L5621-18 du Code des transports ajoute que seules les clauses attributives de juridiction postérieures à la naissance du différend ou celles qui permettent au marin de saisir une juridiction autre que celles prévues par le législateur peuvent produire des effets<sup>571</sup>. Le dispositif établi par l'Union européenne dans le but d'encadrer les clauses

---

<sup>567</sup> *Ibid.*, art. 7§5 : « En matière de contrats individuels de travail, les conventions attributives de juridiction ne produisent leurs effets que si elles sont postérieures à la naissance du différend ».

<sup>568</sup> Règlement (CE) n° 44/2001, Conseil, 22 déc. 2000, art. 21.

<sup>569</sup> Règlement (UE) n° 1215/2012, Parlement et Conseil, 12 déc. 2012, art. 23 : « Il ne peut être dérogé aux dispositions de la présente section que par des conventions : 1) postérieures à la naissance du différend ; ou 2) qui permettent au travailleur de saisir d'autres juridictions que celles indiquées à la présente section ».

<sup>570</sup> *Ibid.*

<sup>571</sup> *Code des transports*, art. L5621-18 : « En cas de litige né d'un contrat d'engagement conclu dans les conditions du présent chapitre, l'action de l'employeur ne peut être portée que devant les tribunaux de l'État sur le territoire duquel le navigant a son domicile.

L'employeur peut être attiré : a) Devant les tribunaux français ; b) Devant le tribunal du lieu où le navigant a son domicile ; c) Devant le tribunal du lieu où se trouve ou se trouvait l'établissement qui a embauché le navigant.

En France, ces litiges sont portés devant le juge judiciaire après tentative de conciliation dans des conditions précisées par décret en Conseil d'État.

Il ne peut être dérogé au présent article que par des conventions attributives de juridiction postérieures à la naissance du différend ou qui permettent au navigant de saisir d'autres tribunaux que ceux indiqués »

attributives de compétence est repris en droit français dans les dispositions spécifiques du Code des transports relatives au règlement des litiges individuels de travail entre les marins et leurs employeurs.

**398.** Le juge français, en application du règlement Bruxelles I *bis*, a déclaré nulle et sans effets une clause attributive établissant la compétence des juridictions des Iles Vierges britanniques prévue antérieurement à la naissance d'un différend entre un capitaine travaillant à bord d'un navire immatriculé à l'Ile de Man et son employeur. Dans cette espèce, le juge confirme sa compétence en retenant Menton comme port d'exploitation du navire (donc lieu habituel de travail du marin) ; Cagnes-Sur-Mer était le domicile du capitaine<sup>572</sup>.

**399.** Une autre mesure de protection du salarié est prévue par le droit de l'Union. Il s'agit de l'encadrement réservé à l'action de l'employeur contre celui-ci. Contrairement aux différentes possibilités qu'offre le droit de l'Union au salarié qui souhaite intenter une action en justice contre son employeur, l'action de l'employeur contre le salarié est enfermée dans des limites réglementaires bien précises. Celles-ci figurent dans le règlement Bruxelles I *bis* qui reprend les dispositions de l'article 20 du règlement Bruxelles I. L'article 21 paragraphe 1 du règlement Bruxelles I *bis* prévoit en effet que « l'action de l'employeur ne peut être portée que devant les juridictions de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur a son domicile »<sup>573</sup>.

**400.** Fidèle encore une fois à la lettre et à l'esprit du droit de l'Union européenne, le législateur français a inséré dans le Code des transports une mesure identique en ce qui concerne l'action de l'employeur contre le marin dans la résolution d'un litige individuel de travail maritime. L'article L5621-18 du Code des transports dispose à cet effet qu'« en cas de litige né d'un contrat d'engagement conclu dans les conditions du présent chapitre, l'action de l'employeur ne peut être portée que devant les tribunaux de l'État sur le territoire duquel le navigant a son domicile (...) ». La désignation d'employeur renvoie aussi bien à l'armateur ou le gérant du navire, qu'à l'entreprise de travail maritime ou l'agence de

---

<sup>572</sup> CA Aix-en-Provence (Ch. 4-4), 4 avr. 2019, n° 16/12423, *N. Texier c/ St Santos Marine*.

<sup>573</sup> Règlement (UE) n° 1215/2012, Parlement et Conseil, 12 déc. 2012, art. 21§1.

*manning* ayant procédé à la mise à disposition du marin auprès de l'armateur<sup>574</sup>. Ce faisant, la protection du salarié est assurée, aussi bien dans le Code des transports qu'en droit de l'Union, à travers des règles spécifiques visant à garantir que celui-ci puisse bénéficier de mesures favorables dans le rattachement des litiges susceptibles de naître dans le cadre de la relation de travail.

**401.** La mise en place par les États fournisseurs de main-d'œuvre maritime de règles relatives au conflit de juridictions inspirées de celles-ci permettrait d'accroître de manière considérable la protection des gens de mer et d'éviter que les litiges de travail ne fassent l'objet de résolution suivant le seul dessein des employeurs. Toutefois, l'élaboration de ces règles doit également assurer la capacité pour les juridictions de ces États de faire preuve d'impartialité et d'indépendance. En outre, il faudrait induire une réelle volonté des agences de *manning* de considérer le bien-être des travailleurs. La responsabilisation des agences de *manning* pourrait contribuer à inciter ce changement<sup>575</sup>.

**402.** Le conflit de juridictions ne constitue qu'un pan des problèmes posés par l'internationalisation du travail maritime. Sa résolution est un préalable à la résolution du conflit de lois qui doit, elle aussi, pouvoir tenir compte des impératifs de protection des salariés (Paragraphe 2).

### **Paragraphe 2 : La résolution des conflits de lois nés de l'internationalisation**

**403.** Au même titre que la résolution des conflits de juridictions, la résolution des conflits de lois qui surviennent dans le cadre du travail maritime international doit pouvoir tenir compte des impératifs liés à la protection de la partie faible que constitue le marin. La loi applicable à la relation internationale de travail qui lie le marin et son employeur doit faire l'objet d'encadrement. Le contrat d'engagement maritime ne doit donc plus être soumis à la loi d'autonomie qui ne garantit pas le respect des droits et des protections du marin prévus par les instruments internationaux. C'est pour cette raison que la mise en place de

---

<sup>574</sup> CHAUMETTE Patrick, « Travail international maritime : conflits de juridictions et de lois », *op. cit.*, pp.1014-1015.

<sup>575</sup> V. *infra*, para. 721-780.

mécanismes visant à restreindre le recours à une loi d'autonomie non protectrice du salarié s'est imposée (A).

**404.** Par ailleurs, la nécessité de protéger le marin doit également être inscrite dans la détermination de la loi de rattachement de la sécurité sociale. Ceci permettrait aux gens de mer de bénéficier d'une protection sociale complète et de contrer les discriminations particulières auxquelles peut parfois donner lieu le rattachement de la sécurité sociale des marins recrutés des agences de *manning* (B).

#### **A- L'encadrement de la loi d'autonomie dans la relation internationale de travail maritime**

**405.** Sur cette question de l'encadrement de la loi d'autonomie, le droit de l'Union européenne offre d'intéressantes solutions. Celles-ci permettent de faire échec à l'application de la loi d'autonomie non protectrice insérée au contrat de travail de manière abusive par l'employeur, et ce, au même titre qu'elles font échec à la clause attributive de compétence juridictionnelle imposée par l'employeur au salarié (1). Par ailleurs, la place de la loi d'autonomie dans les relations de travail maritime à bord de navires immatriculés dans les seconds registres ou registres internationaux des États membres de l'Union européenne mérite une attention particulière. Une telle étude s'impose, car des marins non ressortissants de l'Union européenne recrutés, pour la plupart, par l'entremise d'agences de *manning*, travaillent à bord de ces navires. Elle se concentre sur le registre international français (2).

##### **1- La tenue en échec d'une loi d'autonomie non protectrice**

**406.** Le droit de l'Union organise la résolution des conflits de lois nés de l'exécution d'obligations contractuelles à travers des règles spécifiques. Autrefois contenues dans les dispositions de la Convention de Rome du 19 juin 1980 relative à la loi applicable aux obligations contractuelles<sup>576</sup>, ces règles logent désormais dans le règlement n° 593/2008 du

---

<sup>576</sup> *Convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles*, 19 mai 1980, 1605 RTNU 59 (entrée en vigueur : 11 avril 1991).

17 juin 2008 dit Rome I<sup>577</sup>, en ce qui concerne les contrats conclus après le 17 décembre 2009.

**407.** Une place importante est accordée par le droit de l'Union européenne à la volonté des parties dans la détermination de la loi applicable à leurs obligations contractuelles. Le considérant 11 du règlement Rome I dispose en ce sens que « (...) la liberté des parties de choisir la loi applicable devrait constituer l'une des pierres angulaires du système de règles de conflits de lois en matière d'obligations contractuelles ». Cette liberté de choix de la loi applicable par les parties est inscrite de manière identique aux articles 3 de la Convention de Rome et du règlement Rome I<sup>578</sup>. Elle permet non seulement aux parties de régir le contrat par une loi déterminée, mais aussi de convenir à n'importe quel moment de régir leur contrat par une loi autre que celle qu'elles avaient désignée initialement<sup>579</sup>. Cette liberté de choix concernant l'ensemble des obligations contractuelles qui entrent dans le champ d'application de la Convention de Rome et du règlement Rome I est réaffirmée en ce qui concerne spécifiquement le contrat de travail. C'est le paragraphe 1 de l'article 8 du règlement Rome I qui dispose à cet effet *ab initio* que « le contrat international de travail est régi par la loi choisie par les parties conformément à l'article 3 (...) ».

**408.** La loi d'autonomie constitue ainsi le principe en matière de détermination de la loi applicable aux obligations contractées par deux différentes parties. En l'absence de choix de la loi applicable, les règles de conflit prévues par le droit de l'Union européenne organisent la détermination de la loi applicable à travers des dispositions particulières. En effet, l'article 8 du règlement Rome I prévoit le rattachement du contrat de travail à la loi du lieu habituel de travail, à défaut, un rattachement à la loi du pays où se trouve l'établissement qui a

---

<sup>577</sup> Règlement (CE) n° 593/2008, Parlement et Conseil, 17 juin 2008, sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I), *JOUE* L 177, 4 juil. 2008, p. 8.

<sup>578</sup> *Convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles* (Convention de Rome), art. 3§1 ; Règlement Rome I, art 3§1 : « Le contrat est régi par la loi choisie par les parties. Le choix est exprès ou résulte 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 ».

<sup>579</sup> *Convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles* (Convention de Rome), art. 3§2 ; Règlement Rome I, art 3§2.



embauché le salarié, ou encore un rattachement à la loi du pays avec lequel le contrat de travail présente des liens étroits<sup>580</sup>.

**409.** Dans le cadre du travail maritime, la loi d'autonomie peut être différente ou non de la loi du pavillon. Lorsque la loi du pavillon d'un État qui garantit des standards sociaux satisfaisants pour les gens de mer est désignée, la loi d'autonomie assure une protection à ces derniers. Toutefois, lorsque la loi d'un État qui fait preuve de complaisance dans l'exécution de ses obligations à l'égard du navire au détriment des considérations sociales et du bien-être de l'équipage est désignée, la loi d'autonomie devient source d'un défaut de protection satisfaisante pour les gens de mer. Cette situation justifie l'encadrement du choix de la loi applicable, afin que le travailleur puisse bénéficier d'une certaine protection.

**410.** De plus, « faut-il ajouter que le contrat de travail n'est pas un contrat ordinaire, qu'il est caractérisé par la subordination ? Dès lors, son contenu ne peut être laissé à la loi d'autonomie seule, la loi du contrat choisie par le contractant dominant, que le contractant faible ne peut qu'accepter, s'il veut ce travail »<sup>581</sup>. La garantie de la protection du salarié à travers l'encadrement de la loi applicable réside dans les limites apportées à la liberté de choix des parties en ce qui concerne cette loi. En effet, selon le règlement Rome I, la loi d'autonomie désignée par les parties « (...) ne peut toutefois avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi qui, à défaut de choix, aurait été applicable (...) »<sup>582</sup>. Il en ressort que la protection du travailleur que visent à assurer les dispositions impératives de la loi du lieu de travail habituel ou de la loi du lieu d'embauche ou encore de la loi de tout autre pays

---

<sup>580</sup> Règlement Rome I, art. 8 « 2- À défaut de choix exercé par les parties, le contrat individuel de travail est régi par la loi du pays dans lequel ou, à défaut, à partir duquel le travail, en exécution du contrat, accompli habituellement son travail. Le pays dans lequel le travail est habituellement accompli n'est pas réputé changer lorsque le travailleur accomplit son travail de façon temporaire dans un autre pays. 3- Si la loi applicable ne peut être déterminée sur la base du paragraphe 2, le contrat est régi par la loi du pays dans lequel est situé l'établissement qui a embauché le salarié. 4- S'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat présente des liens plus étroits avec un autre pays que celui visé au paragraphe 2 ou 3, la loi de cet autre pays s'applique ». V. également art. 6§2 de la Convention de Rome.

<sup>581</sup> CHAUMETTE Patrick, « Travail international maritime : conflits de juridictions et de lois », *op. cit.*, p. 1016.

<sup>582</sup> Règlement Rome I, art. 3§1; *Convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles* (Convention de Rome), art. 3§1.

avec lequel le contrat entretient des liens étroits ne doit pas être entravée par le recours à la loi d'autonomie.

**411.** En pratique, le juge procède à une comparaison des lois potentielles qui peuvent recevoir application afin d'identifier celle qui est la plus favorable au salarié et de faire régir la situation du salarié par cette dernière, dans le souci d'accorder la protection escomptée à celui-ci<sup>583</sup>. L'exercice auquel se livre le juge doit consister avant tout à déterminer la loi qui serait applicable en cas d'absence de choix de loi par les parties. Ensuite, le juge devra apprécier la protection que la loi applicable par défaut de choix accorde au salarié comparativement à la protection accordée par la loi d'autonomie désignée au contrat, afin de juger si la désignation de la loi d'autonomie vise à entraver la protection conférée au salarié par les dispositions impératives de la loi applicable en l'absence de choix. Ce n'est qu'à l'issue de cette étape que le juge pourra décider de donner application à la loi d'autonomie désignée par les parties dans leur contrat ou de faire prévaloir la loi qui serait applicable à défaut de choix.

**412.** Le lieu habituel de travail acquiert une importance considérable dans la résolution du conflit de lois. Le juge français n'a ainsi pas hésité à écarter une loi luxembourgeoise d'autonomie au profit de la loi française du lieu habituel de travail considérée comme étant plus favorable au salarié en matière de licenciement et de durée hebdomadaire de travail<sup>584</sup>. La protection du salarié est ainsi inscrite dans la démarche du juge saisi quant à l'application ou non de la loi d'autonomie. Ici réside tout l'intérêt de la saisine ou de la compétence d'un juge dont les dispositions nationales accordent un niveau de protection élevé au salarié, lequel peut tenir en échec la loi d'autonomie au profit d'une loi dite de police nationale. La notion de loi de police est définie par le règlement Rome I comme étant « (...) une disposition impérative dont le respect est jugé crucial par un pays pour la sauvegarde de ses intérêts publics, tels que son organisation politique, sociale ou économique, au point d'en exiger

---

<sup>583</sup>DRAPIER Sandrine, « Bataille des lois applicables au contrat d'engagement maritime international (Comparaison des dispositions impératives, pour quelles raisons?) », comm. sous Cass. soc., 1<sup>er</sup> fév. 2017, n° 15-23.723, *Neptunus e-revue* 2017, CDMO, vol. 23, n° 3, pp. 1-7. ; v. également THOMAS Florian, « Contrat d'engagement maritime international : comparaison obligatoire des lois d'autonomie et du lieu habituel de travail », obs. sous Cass. soc., 1<sup>er</sup> fév. 2017, n° 15-23-723, *DMF* 2017, n° 789, pp. 211-217.

<sup>584</sup>CHAUMETTE Patrick, « Rattachement des contrats de travail maritime international au travail habituel en France », obs. sous CA Aix-en-Provence, 21 janv. 2021, n° 18/02781, navire *Overside II* et CA Aix-en-Provence, 28 janv. 2021, n° 17/11805, navire *Stella Maris*, *DMF* 2021, n° 834, pp. 343-355.

l'application à toute situation entrant dans son champ d'application, quelle que soit par ailleurs la loi applicable au contrat (...) »<sup>585</sup>.

**413.** Dans cette perspective, afin que la loi du pavillon, souvent désignée comme loi du contrat d'engagement maritime, puisse recevoir application, celle-ci doit garantir au minimum au travailleur les droits et la protection définis par les instruments internationaux de référence en matière de travail maritime. La France, dans la mise en place du RIF, s'est attelée à encadrer la loi d'autonomie à travers une exigence de garantie des droits et de la protection accordés par la réglementation internationale aux marins qui ne sont pas des ressortissants de l'Union européenne. Cette démarche soulève toutefois des questionnements quant à la réalisation de la garantie des droits sociaux consacrés par les instruments internationaux (2).

## ***2- La loi d'autonomie applicable dans le cadre du RIF : la garantie des standards sociaux internationaux***

**414.** La loi n° 2005-412 du 3 mai 2005 relative à la création du registre international français des navires est d'une certaine portée économique, car elle vise à maintenir la compétitivité des navires immatriculés sous pavillon français et à développer une attractivité de ce pavillon pour les armateurs. Parallèlement aux allègements fiscaux, des allègements sociaux sont accordés aux armateurs dans le cadre du RIF par le législateur, et ce, afin de répondre à la concurrence subie de la part des pavillons de complaisance.

**415.** Si le RIF est qualifié de pavillon de complaisance par l'ITF<sup>586</sup>, c'est aussi en raison de la différenciation de traitement qu'elle autorise entre les marins ressortissants d'un État membre de l'Union européenne et les marins non-ressortissants de l'Union européenne ou marins extra-communautaires, recrutés pour la plupart par l'entremise d'agences de *manning*. D'une part, en raison du principe d'égalité de traitement<sup>587</sup>, les marins ressortissants d'États membres de l'Union européenne sont soumis, au même titre que les marins français, au droit français et à l'ensemble des dispositions qui le composent en matière de travail maritime. Il s'agit notamment des dispositions du livre V « Gens de mer » de la partie V du Code des

---

<sup>585</sup> Règlement Rome I, art. 9§1.

<sup>586</sup> V. *supra*, para. 252.

<sup>587</sup> TFUE, art. 45.

transports, du Code du travail, ainsi des conventions collectives nationales et de l'affiliation à l'Établissement des invalides de la marine (ENIM) en ce qui concerne la protection sociale<sup>588</sup>. Les dispositions du titre II de la loi portant création du RIF qui définissent particulièrement le statut des marins extra-communautaires ne s'appliquent guère aux marins français et ressortissants d'États membres de l'Union<sup>589</sup>. D'autre part, les marins extra-communautaires voient leur situation régie par la loi choisie par les parties. En effet, les contrats d'engagement de ces marins sont soumis à une loi d'autonomie<sup>590</sup>; laquelle est généralement choisie par l'armateur ou l'agence de *manning*. Ainsi, ces contrats échappent dans une certaine mesure au droit de l'État du pavillon que constitue le droit français et peuvent relever d'une « loi d'autonomie nettement moins exigeante »<sup>591</sup>.

**416.** La différenciation de traitement admise dans le cadre du RIF crée ainsi une discrimination relative aux conditions d'emploi et à la rémunération entre les marins ressortissants de l'Union européenne et les marins extra-communautaires, suscitant la question suivante : les marins qui résident dans l'Union européenne et les marins qui ne résident pas dans l'Union européenne sont-ils à bord du même navire ?<sup>592</sup> Pour justifier cette différence de traitement qu'il qualifie d'objective, le Conseil constitutionnel a considéré que « les navigants qui résident hors de France ne se trouvent pas dans la même situation que ceux qui résident en France compte tenu des conditions économiques et sociales propres aux pays où se situe le centre de leurs intérêts matériels et moraux (...) »<sup>593</sup>.

**417.** Bien que le législateur français ait organisé la détermination de la loi applicable au contrat de travail du marin extra-communautaire embarqué à bord d'un navire RIF autour de l'autonomie de la volonté, il a apporté un encadrement visant à empêcher la désignation d'une loi d'autonomie abusive pouvant priver le marin de la protection et des droits qui sont prévus

---

<sup>588</sup> CHAUMETTE Patrick, « Travail international maritime : conflits de juridictions et de lois », *op. cit.*, p.1017.

<sup>589</sup> Loi n° 2005-412, 3 mai 2005, relative à la création du registre international français, *JORF* 4 mai 2005, n° 103, p. 7697, art. 3 al. 2 (abrogé) : « Les navigants résidant en France ne sont pas soumis aux dispositions du titre II de la présente loi ». V. également *Code des transports*, art. L5612-1.

<sup>590</sup> Loi n° 2005-412, 3 mai 2005, relative à la création du registre international français, art. 12 (abrogé). V. également *Code des transports*, art. L5621-7.

<sup>591</sup> CHAUMETTE Patrick, « Travail international maritime : conflits de juridictions et de lois », *op. cit.*, p.1017.

<sup>592</sup> CHAUMETTE Patrick, « Le registre international français des navires (RIF), le particularisme maritime régénéré? », *op. cit.*, p. 484.

<sup>593</sup> Cons. const., 28 avril 2005, n° 2005-514 DC, *Loi relative à la création du registre international français*, *JORF* 4 mai 2005, p. 7702, considérant 34.

par les instruments internationaux de travail maritime. Tout d'abord, l'article L5621-7 du Code des transports autorise la loi d'autonomie « (...) sous réserve des dispositions du présent chapitre [sur les relations individuelles de travail du livre VI sur RIF] et sans préjudice de dispositions plus favorables des conventions ou accords collectifs applicables aux non-résidents »<sup>594</sup>, avant de prévoir que

« quelle que soit la loi résultant du choix des parties en application du I, le contrat d'engagement maritime est établi conformément aux stipulations, selon le cas, de la convention du travail maritime, 2006 de l'Organisation internationale du Travail ou de la convention n° 188 de l'Organisation internationale du Travail sur le travail dans la pêche, 2007 relatives au contrat d'engagement maritime des gens de mer, sans préjudice de dispositions plus favorables »<sup>595</sup>.

À travers ces dispositions, le législateur établit des limites au contenu de la loi d'autonomie en fixant comme jauge de validité de cette dernière la garantie des droits et de la protection consacrés par les instruments internationaux du travail maritime. Il en résulte que « les conditions d'engagement, d'emploi, de travail et de vie à bord ne peuvent être moins favorables que celles résultant des conventions de l'Organisation internationale du Travail ratifiées par la France »<sup>596</sup>. Ce faisant, les marins extra-communautaires embarqués sur des navires RIF bénéficient de la protection prévue par les instruments internationaux auxquels la France est partie, en particulier de la MLC qui constitue une avancée notable sur les droits des gens de mer<sup>597</sup>.

**418.** Le Conseil constitutionnel, dans sa décision du 28 avril 2005, relève que l'encadrement du recours à la loi d'autonomie par le législateur dans le cadre du RIF se fait à la lumière des dispositions de la convention de Rome du 19 juin 1980 qui prévoit que la loi choisie par les parties ne peut avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection qu'assurent les dispositions impératives de la loi qui serait applicable à défaut de choix<sup>598</sup>.

---

<sup>594</sup> *Code des transports*, art. L5621-7, I.

<sup>595</sup> *Ibid.*, art. L5621-7, II.

<sup>596</sup> *Ibid.*, art. L5621-8.

<sup>597</sup> V. *supra*, para. 108-122.

<sup>598</sup> Cons. const., 28 avril 2005, n° 2005-514 DC, *Loi relative à la création du registre international français*, *JORF* 4 mai 2005, p. 7702.

Par conséquent, la loi d'autonomie doit, au besoin, être complétée par la loi du lieu habituel de travail qui prend ici en compte le pavillon français du navire<sup>599</sup>.

**419.** La compétitivité de la flotte française que vise à assurer le RIF ne s'opère donc pas au détriment de la protection des gens de mer et de la garantie de leurs droits. Ces travailleurs bénéficient non seulement des standards sociaux internationaux, mais aussi du noyau dur de la loi française du pavillon qui définit la discipline à bord du navire, impose la protection de la santé et celle de la sécurité au travail, reconnaît la liberté syndicale et le droit de grève ainsi que le droit à la négociation collective, encadre la durée du contrat et celle du travail, et impose par ailleurs un salaire minimum international maritime français et une protection sociale minimale<sup>600</sup>. Il s'agit là de règles d'ordre public social applicables en tout état de cause aux marins extra-communautaires du RIF<sup>601</sup>.

**420.** Pour sa part, le rattachement de la protection sociale des gens de mer devrait s'inscrire également dans la logique de garantir une protection sociale complète au salarié. Ceci invite à la mise en œuvre de mécanismes devant permettre, en présence de plusieurs lois potentielles de rattachement, de veiller à ce que le rattachement ne puisse s'opérer au détriment de la protection sociale complète du salarié (B).

## **B- La détermination de la loi de rattachement de la protection sociale**

**421.** Contrairement au droit international du travail maritime qui n'a pu établir une règle satisfaisante de conflit pour le rattachement de la protection sociale des marins<sup>602</sup>, le droit de l'Union européenne permet de déterminer la loi applicable en la matière à travers des règles de conflit spécifiques. Ces règles prévoient de manière particulière la détermination de la loi de rattachement de la protection sociale des marins qui sont des ressortissants des États

---

<sup>599</sup> CHAUMETTE Patrick, « Le registre international français des navires (RIF), le particularisme maritime régénéré? », *op. cit.*, p. 490.

<sup>600</sup> CHAUMETTE Patrick, « Travail international maritime : conflits de juridictions et de lois », *op.cit.*, p.1017.

<sup>601</sup> Cons. const., 28 avril 2005, n° 2005-514 DC, *Loi relative à la création du registre international français*, *JORF* 4 mai 2005, p. 7702, considérant 18 : « Considérant, en second lieu, que le législateur a défini, au titre II de la loi déferée, des règles d'ordre public social qui seront applicables en tout état de cause aux navigants résidant hors de France employés à bord des navires immatriculés au registre international français; que ces dispositions établissent en matière de repos quotidien et hebdomadaire, de congés, de liberté syndicale et de droit de grève, des règles identiques à celles du code du travail maritime français; qu'elles instaurent par ailleurs des garanties minimales en matière de salaire et de protection sociale ».

<sup>602</sup> V. *supra*, para. 357-365.

membres de l'Union européenne, établissant ainsi une coordination de la sécurité sociale pour ces derniers (1). Le sort des marins extra-communautaires reste à clarifier (2).

### **1- La coordination de la protection sociale pour les marins ressortissants de l'Union européenne**

**422.** S'inscrivant dans la logique de liberté de circulation des travailleurs ressortissants des États membres de l'Union européenne, les règles de coordination des régimes de protection sociale poursuivent un objectif d'amélioration du niveau de vie et des conditions d'emploi de ces travailleurs. Cet objectif est axé sur l'égalité de traitement et le droit aux prestations de sécurité sociale, indépendamment du lieu d'emploi ou de la résidence du travailleur<sup>603</sup>. Les règles de coordination des régimes de protection sociale au sein de l'Union européenne ont d'abord pris forme dans le règlement n° 1408/71<sup>604</sup> du 14 juin 1971 qui a ensuite été abrogé et remplacé depuis 2004 par le règlement n° 883/2004<sup>605</sup> dont les modalités d'application sont désormais précisées par le règlement n° 987/2009<sup>606</sup>. Ces règles reposent sur quatre principes que sont l'égalité de traitement entre les ressortissants des États membres, l'unicité de la législation applicable, le maintien des droits en cours d'acquisition ou la totalisation des périodes d'assurance, et le maintien des droits acquis encore dénommé l'« exportation des prestations » à l'intérieur de l'Union<sup>607</sup>.

**423.** En droit de l'Union européenne, le principe général est que la loi à laquelle est rattachée la protection sociale d'une personne exerçant une activité salariée ou non salariée sur le territoire d'un État membre est celle de cet État<sup>608</sup>. Ce principe général du rattachement de la protection sociale à la législation de l'État du lieu de travail a été étendu aux travailleurs

---

<sup>603</sup> Règlement (CEE) n° 1408/71, Conseil, 14 juin 1971, relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés et à leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la communauté, *JOCE* L 149, 5 juill. 1971, p. 2.

<sup>604</sup> *Ibid.*

<sup>605</sup> Règlement (CE) n° 883/2004, Parlement et Conseil, 29 avr. 2004, portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, *JOUE* L 166, 30 avr. 2004, p. 1.

<sup>606</sup> Règlement (CE) n° 987/2009, Parlement et Conseil, 16 sept. 2009, fixant les modalités d'application du règlement 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, *JOUE* L 284, 30 oct. 2009, p. 1.

<sup>607</sup> Ces principes ont été répertoriés par la doctrine. V. à propos, CHAUMETTE Patrick, « Liberté de circulation des travailleurs ou droit européen des marins », dans Chaumette Patrick, dir., *Droits maritimes*, 4<sup>e</sup> éd., *op. cit.*, p. 281 ; v. également MAVRIDIS Prodromos, « La protection sociale des marins dans le droit communautaire », *Revue du droit de l'Union européenne* 2003, n° 3, pp. 661-663.

<sup>608</sup> Règlement (CE) n° 883/2004, Parlement et Conseil, 29 avr. 2004, art. 11§3, a).

marins pour qui la détermination du lieu de travail renvoie ici à l'État d'immatriculation ou du pavillon du navire. L'article 11 paragraphe 4 du règlement n° 883/2004 dispose en ce sens que « (...) l'activité salariée ou non salariée exercée normalement à bord d'un navire en mer battant pavillon d'un État membre est considérée comme une activité exercée dans cet État membre (...) ». Ce rattachement en matière de protection sociale du marin à l'État du pavillon s'opère indépendamment de la loi applicable au contrat d'engagement maritime. En outre, il constitue, sans doute, un rattachement à « (...) une souveraineté nationale et à une législation sociale, sans qu'il soit nécessaire d'envisager un principe de territorialité, source de confusion éventuelle »<sup>609</sup>. Il s'opère alors même que le travail du marin est accompli en dehors du territoire communautaire<sup>610</sup>.

**424.** Une exception au principe de la loi du pavillon est toutefois prévue lorsque le marin exerce son activité à bord d'un navire battant pavillon d'un État membre de l'Union européenne, mais est rémunéré par une entreprise ayant son siège dans un autre État membre sur le territoire duquel réside le marin. L'article 11 paragraphe 4 du règlement n° 883/2004 prévoit dans ce cas un rattachement à l'État du siège de l'entreprise et de la résidence du marin tout en considérant l'entreprise rémunératrice comme étant employeur du marin<sup>611</sup>. Cette exception à la loi du pavillon a été appliquée par la CJCE dans l'arrêt *De Paep*<sup>612</sup>. Dans cette affaire, un marin de nationalité belge était employé par une entreprise belge pour naviguer à bord d'un navire battant pavillon britannique. L'affiliation du marin au régime de sécurité sociale avait fait l'objet d'un refus de la part de l'autorité compétente belge, au motif que le navire ne battait pas pavillon belge, mais britannique. Pour sa part, l'autorité compétente britannique a également opposé un refus au rattachement du marin à la protection sociale britannique, en raison de la résidence de ce dernier en Belgique. Cette situation révèle une disparité des deux législations nationales en l'application desquelles le marin ne relèverait d'aucun système de sécurité sociale. La CJCE, dans sa décision en date du 4

---

<sup>609</sup> CHAUMETTE Patrick, « Liberté de circulation des travailleurs ou droit européen des marins », *op. cit.*, p. 281.

<sup>610</sup> CJCE, 27 sept. 1989, aff. n° 1989, *Lopes da Veiga*, *Rec* 1989, p.I-2989.

<sup>611</sup> Règlement (CE) n° 883/2004, Parlement et Conseil, 29 avr. 2004, art. 11§4 : « (...) Toutefois, la personne qui exerce une activité salariée à bord d'un navire battant pavillon d'un État membre et qui est rémunérée pour cette activité par une entreprise ou une personne ayant son siège ou son domicile dans un autre État membre est soumise à la législation de ce dernier État membre si elle dans cet État. L'entreprise ou la personne qui verse la rémunération est considérée comme l'employeur aux fins de ladite réglementation ».

<sup>612</sup> CJCE, 4 oct. 1991, aff. n° C-196/90, *De Paep*, *Rec*. 1991, p. I-4815.



octobre 1991, rappelle que la détermination de la loi de rattachement de la protection sociale du marin doit s'opérer exclusivement au travers des règles communautaires de coordination contenues au moment des faits dans le règlement n° 1408/71<sup>613</sup>. Ces règles imposent le rattachement du marin belge qui navigue à bord du navire britannique et est employé par une société belge à la loi belge, dès lors que celui-ci réside en Belgique.

**425.** L'arrêt *De Paep* « (...) est particulièrement révélateur des garanties offertes par le droit communautaire pour éviter la perte des droits en matière de sécurité sociale résultant des conflits de lois »<sup>614</sup>. Ainsi, les mécanismes de coordination des régimes de sécurité sociale permettent d'assurer une sécurité juridique autour des règles applicables aux marins ressortissants des États membres de l'Union européenne. D'ailleurs, ces mécanismes prennent aussi en compte les détachements de salariés que connaît également l'industrie maritime.

**426.** La question du détachement des salariés est régie par des dispositions particulières qui, au-delà d'une simple coordination des régimes de sécurité sociale, visent également à éviter un dumping social caractérisé par des détachements abusifs gouvernés par une volonté des employeurs de contourner la législation applicable. C'est l'article 12 du règlement n° 883/2004 qui permet de faire ressortir la logique dans laquelle s'inscrivent les règles de l'Union européenne. En effet, cet article dispose que

« la personne qui exerce une activité salariée dans un État membre pour le compte d'un employeur y exerçant normalement ses activités, et que cet employeur détache pour effectuer un travail pour son compte dans un autre État membre, demeure soumise à la législation du premier État membre, à condition que la durée prévisible de ce travail n'excède pas vingt-quatre mois et que la personne ne soit pas envoyée en remplacement d'une autre personne »<sup>615</sup>.

**427.** Trois exigences conditionnent donc le maintien de l'affiliation d'un marin à l'État membre du pavillon d'origine, lorsque celui-ci est détaché à bord d'un navire battant pavillon d'un autre État membre de l'Union européenne. Tout d'abord, l'entreprise qui emploie le marin doit effectuer ses activités normales dans l'État d'origine. Ensuite, le marin doit être

---

<sup>613</sup> Règlement (CEE) n° 1408/71, Conseil, 14 juin 1971, art. 14§2, b).

<sup>614</sup> MAVRIDIS Prodromos, « La protection sociale des marins dans le droit communautaire », *op. cit.*, p.665.

<sup>615</sup> Règlement (CE) n° 883/2004, Parlement et Conseil, 29 avr. 2004, art. 12§1.

détaché pour une durée maximale de 12 mois, renouvelable une fois. Enfin, le détachement ne doit pas avoir lieu dans le cadre d'un remplacement.

**428.** Dès lors, les mécanismes de coordination des régimes de sécurité sociale établis par l'Union européenne constituent un ensemble de règles qui offrent aux marins ressortissants des États membres la garantie d'une protection sociale, lorsqu'ils travaillent à bord d'un navire immatriculé dans un État membre ou pour le compte d'un employeur ayant son siège dans un État membre. Ces mécanismes permettent par la même occasion de pallier les situations de conflit de lois positives ou négatives qui peuvent résulter de l'internationalisation du travail maritime en matière de protection sociale. Toutefois, le champ d'application de ces règles du droit de l'Union européenne soulève la question de la protection sociale des marins ressortissants d'États tiers qui travaillent à bord d'un navire battant pavillon d'un État membre ou qui sont employés par une société ayant son siège social au sein d'un État membre (2).

## ***2- La protection sociale des marins non ressortissants de l'Union européenne***

**429.** La question est de savoir si le droit de l'Union européenne s'applique aux ressortissants des États tiers<sup>616</sup>.

**430.** Initialement, le règlement n° 1408/71 ne faisait pas rentrer dans son champ d'application les travailleurs ressortissants d'États tiers<sup>617</sup>. La situation de ces travailleurs en matière de protection sociale était ainsi régie par le droit national de chaque État membre. Elle ne sera prise en compte par le droit communautaire qu'avec l'adoption, le 14 mai 2003,

---

<sup>616</sup> MAVRIDIS Prodromos, « La protection sociale des marins dans le droit communautaire », *op. cit.*, p.670.

<sup>617</sup> Règlement (CEE) n° 1408/71, Conseil, 14 juin 1971, relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés et à leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la communauté, *JOCE* L 149, 5 juill. 1971, p. 2, art. 2 : « 1. Le présent règlement s'applique aux travailleurs qui sont ou ont été soumis à la législation de l'un ou de plusieurs des États membres et qui sont des ressortissants de l'un des États membres ou bien des apatrides ou des réfugiés résidant sur le territoire d'un des États membres, ainsi qu'aux membres de leur famille et à leurs survivants.

2. En outre, le présent règlement s'applique aux survivants des travailleurs qui ont été soumis à la législation de l'un ou de plusieurs des États membres quelle que soit la nationalité de ces travailleurs, lorsque leurs survivants sont des ressortissants de l'un des États membres ou bien des apatrides ou des réfugiés résidant sur le territoire d'un des États membres.

3. Le présent règlement s'applique aux fonctionnaires et au personnel qui, selon la législation applicable, leur est assimilé, dans la mesure où ils sont ou ont été soumis à la législation d'un État membre à laquelle le présent règlement est applicable ».

du règlement n°859/2003<sup>618</sup> qui a étendu aux ressortissants d'États tiers les règles communautaires de coordination des régimes de sécurité sociale. Des conditions particulières ont été prévues pour que le travailleur non ressortissant de l'Union puisse bénéficier de ces règles. La première condition est relative à la résidence légale du salarié étranger sur le territoire d'un État membre<sup>619</sup>. La seconde prévoit la nécessité pour le salarié d'avoir circulé au sein de l'Union<sup>620</sup>.

**431.** Le règlement n° 883/2004, adopté en remplacement du règlement n° 1408/71, a été étendu aux ressortissants d'États tiers par les dispositions du règlement n° 1231/2010<sup>621</sup>. Ce dernier maintient les conditions de résidence légale du salarié sur le territoire d'un État membre et de circulation au sein de l'Union européenne, pour que celui-ci puisse bénéficier du mécanisme de coordination des régimes de sécurité sociale institué par le droit de l'Union<sup>622</sup>. Ces deux conditions (à savoir la résidence légale du salarié sur le territoire de l'Union européenne et la nécessité pour celui-ci d'avoir circulé au sein de l'Union) ne sont pas souvent remplies dans les cas des marins étrangers. *A priori*, les marins étrangers qui remplissent ces conditions ne constituent pas le personnel de choix pour atteindre l'objectif de réduction des coûts sociaux visé par l'armateur qui a recours à une main-d'œuvre internationale recrutée par l'entremise des agences de *manning*. Le lieu de résidence du marin étranger devient alors un critère déterminant dans la sélection des marins par l'armateur et l'agence de *manning*, soucieux d'optimiser la réduction des charges et coûts sociaux liés à l'équipage du navire.

**432.** La différenciation de traitement entre marins ressortissants et non-ressortissants de l'Union européenne observée dans le cadre des registres internationaux des États membres fait également surface en matière de protection sociale. Les marins étrangers embarqués au RIF qui ne résident pas sur le territoire d'un État membre de l'Union européenne ne relèvent

---

<sup>618</sup> Règlement (CE) n° 859/2003, Conseil, 14 mai 2003, visant à étendre les dispositions du règlement (CEE) n° 1408/71 et du règlement (CEE) n° 574/72 aux ressortissants des pays tiers qui ne sont pas couverts par ces dispositions uniquement en raison de leur nationalité, *JOCE* L 124, 20 mai 2003, p. 1.

<sup>619</sup> *Ibid.*, considérant 11.

<sup>620</sup> *Ibid.*, considérant 12.

<sup>621</sup> Règlement (CE) n° 1231/2010, Parlement et Conseil, 24 nov. 2010, visant à étendre le règlement (CE) n°883/2004 et le règlement (CE) n° 987/2009 aux ressortissants des pays tiers qui ne sont pas couverts par ces dispositions uniquement en raison de leur nationalité, *JOCE* L 344, 29 déc. 2010, p. 1.

<sup>622</sup> *Ibid.*, considérant 11 et considérant 12.

pas de la sécurité sociale française<sup>623</sup>. Cette situation correspond bien à celle de nombreux marins étrangers, ressortissants d'États fournisseurs de main-d'œuvre pour qui la garantie de la protection sociale est définie en référence aux règles prévues par les instruments internationaux. Aussi faudrait-il que les États de résidence de ces marins, qui sont les États fournisseurs de main-d'œuvre, mettent en place des mécanismes permettant à leurs ressortissants de bénéficier d'une protection sociale satisfaisante.

---

<sup>623</sup> V. *supra*, para. 30 et para. 415-419.

## *Conclusion du chapitre 2*

**433.** L'internationalisation des relations de travail maritime issues d'une fourniture de main-d'œuvre crée des problèmes auxquels le droit existant apporte des solutions qui, bien que non négligeables, demeurent incomplètes. La garantie d'un travail décent n'est pas encore pleinement atteinte pour l'ensemble des gens de mer indépendamment du mode de leur recrutement et de leur résidence.

**434.** La prise en compte des particularités liées à la qualité de partie faible du salarié dans l'élaboration de règles destinées à résoudre les conflits de juridictions et de lois qui font souvent surface dans les relations internationales de travail permet d'allier à la résolution des conflits l'impératif de protéger le salarié. L'encadrement apporté aux clauses d'élection de for et à la loi applicable au contrat de travail par le droit de l'Union européenne et repris en droit français dénote clairement une ambition de protéger le salarié. Celle-ci est salutaire dans la mesure où elle permet de tenir en échec les manœuvres des armateurs et des agences de *manning* qui visent à éluder la législation protectrice, en donnant compétence à un juge et en soumettant la relation de travail à une loi qui n'offre pas au salarié les mêmes garanties. Les lois de police et les mesures d'ordre public du for reçoivent application même lorsque la loi applicable au contrat de travail n'est pas celle du juge saisi.

**435.** Par ailleurs, la saisine de la juridiction du port d'escale du navire au travers d'une demande de saisie conservatoire du navire reste également un excellent moyen dont disposent les travailleurs maritimes pour faire prévaloir leurs droits essentiellement en matière salariale. Encore faut-il souligner que seuls les marins courageux se serviront de ce procédé qui comporte un risque de représailles de la part des employeurs pouvant aller jusqu'à la mise à l'écart du marché du travail des marins.

**436.** Les registres internationaux constituent une réponse aux pavillons de complaisance dans un contexte de compétition économique. La garantie aux marins internationaux des minima sociaux internationaux prévue dans le cadre de ces registres doit composer avec la nécessité pour les États fournisseurs de main-d'œuvre de garantir à leur tour ces standards internationaux dans leur système interne, car ce sont eux qui constituent en réalité les États

de résidence de ces marins. La protection sociale des marins internationaux n'est pas un acquis.

## Conclusion du titre II

**437.** Au-delà de l'insécurité juridique qu'elles peuvent engendrer, les difficultés d'identification du véritable employeur du marin dans le cadre d'une relation de travail maritime tripartite constituent une conséquence de l'internationalisation du marché contemporain du travail maritime. Au sein de ce marché international, où se mêlent difficilement l'identification de l'employeur et situations conflictuelles qui caractérisent les relations de travail, la protection des droits des gens de mer semble souvent battre de l'aile.

**438.** L'identification du véritable employeur des gens de mer dans le cadre de la relation de travail tripartite répond au besoin de tenir pour responsable non seulement la personne qui contracte un engagement maritime avec le marin, mais aussi celle qui exerce les pouvoirs traditionnels d'employeur à l'égard du marin et à qui profite le travail de ce dernier. Une simple approche contractuelle de l'employeur ne permet donc pas d'assurer gain de cause au marin dans sa quête d'un employeur dans certaines situations. Celle-ci doit être complétée par une approche fonctionnelle de l'employeur ; laquelle permet de déterminer le titulaire effectif des pouvoirs et attributs qui caractérisent la subordination juridique dans le cadre d'une relation de travail. La qualification de co-employeurs demeure une possibilité. Toutefois, cette qualification est enfermée dans des conditions particulières et est difficilement retenue dans le cadre des relations internationales de travail maritime<sup>624</sup>.

**439.** Par ailleurs, des relations de travail maritime internationalisées ne peuvent échapper aux conflits de juridictions et de lois, pour la loi applicable au contrat d'engagement maritime que pour celle applicable en matière de protection sociale du marin. Ces situations conflictuelles participent de l'essence même de ces relations. Leur résolution devrait cependant tenir compte de l'impératif de protection des gens de mer autant que des considérations économiques visant à répondre à la concurrence internationale. Or, souvent, lorsque ces considérations s'avèrent irréconciliables, la solution s'opère malheureusement au détriment de la protection de certains travailleurs.

---

<sup>624</sup> V. *infra*, para. 680-715.

## Conclusion de la première partie

440. Cette première partie de la thèse a mis en lumière les difficultés et autres préoccupations relatives à la protection des gens de mer que soulève l'activité des agences de fourniture de main-d'œuvre maritime. Ces agences constituent, sans doute, des acteurs clefs au sein du marché du travail maritime contemporain. L'ensemble des règles et procédés qui concourent à l'encadrement de leur activité et à la résolution des difficultés générées permet d'établir un cadre juridique dont l'étude révèle toutefois qu'il demeure perfectible.

441. Le droit des gens de mer à un travail décent tel que prévu par la MLC<sup>625</sup> souffre souvent de difficultés quant à sa garantie, et ce, en raison non seulement de la mise en œuvre par les États de la réglementation internationale du travail maritime, mais aussi des pratiques qui ont cours au sein du marché international du travail maritime. Le *manning*, fruit de mutations profondes au sein de ce marché, peut parfois exacerber les situations de violation des droits des marins et amplifier la vulnérabilité qui caractérise souvent l'emploi de ces travailleurs.

442. Le travail décent des gens de mer est tributaire de l'efficacité et de l'effectivité de la protection des droits qui doivent être garantis à ces travailleurs au sein du marché international du travail maritime. Pour ce qui est des gens de mer recrutés par l'intermédiaire des agences de *manning*, cette garantie appelle à la mise en place de mécanismes spécifiques. En effet, le perfectionnement de la protection des gens de mer recrutés par l'intermédiaire des agences de *manning* devrait offrir une meilleure garantie du travail décent pour ces travailleurs. Si les moyens devant permettre ce perfectionnement peuvent être recherchés dans différents contrôles dont la compétence incombe aux États, d'autres devant s'articuler autour des acteurs privés du marché du travail maritime devraient permettre de renforcer l'encadrement du *manning* et d'assurer une meilleure garantie des droits des travailleurs (Deuxième partie).

---

<sup>625</sup> *Convention du travail maritime*, art. I, 1 : « Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à donner plein effet à ses dispositions aux prescriptions de l'article VI afin de garantir le droit de tous les gens de mer à un emploi décent ».



## Deuxième partie : Le perfectionnement de la protection des gens de mer recrutés par l'intermédiaire des agences de *manning*

443. La perspective d'une protection efficace des gens de mer est de plus en plus affirmée depuis l'adoption en 2006 de la MLC et son entrée en vigueur en 2013, et ce, bien que le cadre juridique de l'activité de *manning* demeure perfectible, comme la première partie a permis de le faire ressortir.

444. L'article I de la MLC consacre le droit des gens de mer à un travail décent et rappelle aux États leur obligation de donner plein effet aux dispositions qui composent la convention, afin de garantir aux travailleurs l'accès à un emploi décent<sup>626</sup>. Cette obligation de l'État inclut celle de faire respecter son propre cadre juridique adopté, afin de s'acquitter des obligations contractées dans le cadre de la MLC en ce qui concerne les navires et les gens de mer relevant de sa juridiction<sup>627</sup>. Cela concerne l'ensemble des règles et des prescriptions qui régissent l'embauchage du marin, les conditions de travail et de vie à bord et toutes autres mesures concourant au travail décent des gens de mer et à leur protection.

445. Les États constituent donc les acteurs de premier plan sur lesquels la MLC fait reposer la protection des gens de mer et la garantie de leurs droits. De ce fait, la réalisation de l'objectif ultime d'un travail maritime décent poursuivi par la convention reste conditionnée à la bonne volonté des États qui doivent travailler en faveur du bien-être des travailleurs. Une législation laxiste ainsi que les manquements des États aux obligations qui leur incombent au sens de la réglementation internationale deviennent des facteurs de violation des droits des gens de mer et une source de défaut de protection de ces derniers.

446. L'évolution du marché du travail maritime, caractérisée, entre autres, par l'avènement d'acteurs nouveaux, dont les agences de *manning*, qui agissent parfois de manière malveillante vis-à-vis de la main-d'œuvre qu'elles recrutent, a ainsi une incidence sur la garantie des droits des gens de mer. Étant donné que les agissements malveillants des agences s'additionnent potentiellement au laxisme et aux manquements attribuables aux États dans la

---

<sup>626</sup> *Ibid.*

<sup>627</sup> *Ibid.*, art. V.

mise en œuvre des obligations qui leur incombe en principe, la protection des gens de mer requiert la mise en place de mécanismes spécifiques. Certains mécanismes reposent sur les contrôles étatiques prévus par les instruments internationaux existants. D'autres, cependant, doivent procéder d'une nouvelle approche devant permettre de faire des acteurs privés du marché du travail maritime, des acteurs de la réglementation du *manning*. Ainsi, cette thèse vise à trouver des réponses avant tout en droit maritime pour parvenir à une amélioration des conditions de travail et de vie des gens de mer recrutés par l'intermédiaire des agences de *manning*.

**447.** Après avoir traité des États comme acteurs incontournables dans la protection des gens de mer (Titre I), nous envisagerons une protection des gens de mer axée sur les acteurs privés concernés par l'activité de *manning* (Titre II).

## **Titre I : Les États, acteurs incontournables de la protection des gens de mer**

**448.** La MLC, à travers son titre 5 « Respect et mise en application des dispositions », fait reposer la protection des gens de mer prévue dans le cadre de la convention sur les États. Différentes obligations et compétences sont attribuées à ces derniers selon la qualité qu'ils revêtent. Suivant les termes de la convention, les États visés agissent en qualité soit d'État du pavillon<sup>628</sup>, soit d'État fournisseur de main-d'œuvre<sup>629</sup> ou encore d'État du port<sup>630</sup>.

**449.** L'État du pavillon joue un rôle primordial dans la protection des gens de mer qui travaillent à bord des navires qu'il immatricule. Il doit en effet s'assurer que ces travailleurs bénéficient de conditions d'emploi et de vie satisfaisantes. C'est, en effet, en ce sens que la Convention de Montego Bay prévoit que « tout État exerce effectivement sa juridiction et son contrôle dans les domaines administratif, technique et social<sup>631</sup> sur les navires battant son pavillon »<sup>632</sup>. Pour sa part, la MLC impose une série d'obligations à l'État du pavillon qui doit, entre autres, procéder à des inspections à bord des navires immatriculés afin d'attester de la conformité du travail et de la vie à bord aux exigences de la convention en matière de protection des travailleurs<sup>633</sup>.

**450.** S'agissant de l'État fournisseur de main-d'œuvre maritime, il doit satisfaire également à des obligations importantes qui lui incombent en ce qui concerne spécifiquement le recrutement et le placement des gens de mer, ainsi que la protection sociale de ces derniers<sup>634</sup>.

**451.** Par ailleurs, en réaction à la persistance des violations des droits des gens de mer et au laxisme des États du pavillon et fournisseurs de main-d'œuvre dans la mise en œuvre des obligations qui leur incombent, l'État du port a été érigé en véritable gardien en matière de

---

<sup>628</sup> *Ibid.*, règle 5.1.

<sup>629</sup> *Ibid.*, règle 5.3.

<sup>630</sup> *Ibid.*, règle 5.2.

<sup>631</sup> Le soulignement est de nous.

<sup>632</sup> *Convention des Nations Unies sur le droit de la mer*, art. 94§1.

<sup>633</sup> *Convention du travail maritime*, règle 5.1.

<sup>634</sup> *Ibid.*, règle 5.3.

protection des gens de mer, autorisé à effectuer le contrôle des conditions sociales à bord des navires en escale dans ses ports<sup>635</sup>. Ainsi, l'émergence du contrôle social des navires par l'État du port (Chapitre 2) vient pallier les manquements attribuables à l'État du pavillon et l'État fournisseur de main-d'œuvre (Chapitre 1).

---

<sup>635</sup> *Ibid.*, règle 5.2.

## **Chapitre 1 : L'approche classique du contrôle des conditions sociales des gens de mer**

**452.** L'expression « conditions sociales des gens de mer » est utilisée ici dans une dimension englobante. Elle vise à dépasser la simple référence aux conditions de travail des gens de mer, pour désigner le régime de travail à bord, les conditions d'engagement, d'emploi et de vie qui comprennent, entre autres, la rémunération du marin ainsi que la protection sociale de ce dernier.

**453.** Afin de garantir la protection des gens de mer dans le cadre de leur emploi, il appartient avant tout aux États d'immatriculation des navires de veiller à ce que le personnel employé à bord puisse bénéficier de conditions de travail et de vie décentes. Ces États doivent, à cet effet, prendre des mesures tant prescriptives qu'exécutives, nécessaires pour assurer le respect et l'application par les armateurs ainsi que par leurs agents de la réglementation du travail maritime existante et éviter que les droits des travailleurs fassent l'objet de violation. Un rôle de premier plan incombe, de ce fait, à l'État du pavillon en matière de protection des droits des gens de mer (Section 1). Un rôle complémentaire incombe néanmoins aux États fournisseurs de main-d'œuvre maritime pour garantir le bien-être des travailleurs, et ce, en raison de la place quasi-incontournable qu'ont acquise les agences de fourniture de main-d'œuvre au sein du marché du travail contemporain et de la mise à l'épreuve du respect des droits des gens de mer engendrée par leur activité (Section 2).

### ***Section 1 : Le rôle de premier plan de l'État du pavillon***

**454.** Comme le relève Arnaud Montas, « il n'est pas de droit maritime sans navire »<sup>636</sup>. Le navire constitue l'objet auquel s'arriment les règles de droit maritime. Il constitue, par ailleurs, un bien immatriculé<sup>637</sup>. L'immatriculation d'un navire confère à l'État immatriculant d'importantes compétences qu'il est tenu d'exercer. Ainsi, l'immatriculation ne peut être

---

<sup>636</sup> MONTAS Arnaud, *Droit maritime*, 3<sup>e</sup> éd., Paris, Vuibert, 2021, p. 35.

<sup>637</sup> DELEBECQUE Philippe, *Droit maritime, op. cit.*, p. 76.

considérée comme une simple formalité administrative, car elle produit des effets<sup>638</sup>, y compris dans le domaine social.

**455.** Toutefois, il existe des immatriculations de navires qui s'opèrent au coût du sacrifice de conditions décentes d'emploi et de vie pour les gens de mer. Caractérisées en partie par la défaillance des États dans l'observation des compétences et obligations qui leur incombent, celles-ci mettent en péril les droits des gens de mer et compromettent la réalisation de l'objectif de protection des gens de mer poursuivi par le droit international du travail maritime.

**456.** Après avoir mis en lumière les compétences personnelles des États du pavillon à l'égard des navires qu'ils immatriculent (Paragraphe 1), nous nous attarderons sur les manquements et le laxisme des États du pavillon et les conséquences de tels agissements sur la protection des gens de mer (Paragraphe 2).

#### **Paragraphe 1 : Les compétences personnelles de l'État du pavillon à l'égard des navires immatriculés**

**457.** En droit international, le navire ainsi que son équipage sont avant tout rattachés à l'État du pavillon<sup>639</sup>(A). À défaut de l'existence préalable d'un lien entre le navire et l'État dont il bat pavillon comme condition de l'immatriculation, le lien se crée en raison même de cette immatriculation. De différents ordres, les effets que produit l'immatriculation vis-à-vis du navire se traduisent, entre autres, en matière sociale, par des obligations auxquelles doit satisfaire l'État du pavillon (B).

#### **A- Le rattachement du navire à l'État du pavillon**

**458.** Selon le Professeur Jean-Pierre Laborde, le rattachement du navire à l'État du pavillon « (...) c'est, au fond, la nationalité sans citoyenneté, la nationalité ramenée, réduite,

---

<sup>638</sup> *Ibid.*

<sup>639</sup> CHAUMETTE Patrick, « Travail international maritime : conflits de juridictions et de lois », *op. cit.*, p. 1004.

rabattue à la seule désignation de la loi applicable »<sup>640</sup>. Le pavillon<sup>641</sup> vise ainsi à soumettre les navires à un « ordre juridique préétabli et directement applicable »<sup>642</sup>; celui de l'État dont ils ont la nationalité.

**459.** La nationalité, définie comme étant « (...) le rapport juridique de droit public qui s'établit entre un État et une personne physique, créant entre eux un faisceau de droits et d'obligations croisés dont l'État garde la maîtrise ultime »<sup>643</sup>, est avant tout conçue pour régir la situation des personnes et non celle d'un bien meuble comme le navire. Or, le rapport juridique que l'octroi du pavillon au navire crée entre celui-ci et l'État du pavillon s'apparente à plusieurs égards au rapport juridique entre une personne physique et son État de nationalité. Sans toutefois conduire à une « personnification du navire »<sup>644</sup>, l'attribution de la nationalité par un État à un navire crée une compétence, en principe exclusive, de l'État du pavillon sur le navire<sup>645</sup>. Celle-ci constitue la manifestation du lien juridique et politique unissant l'État et le navire.

**460.** Suivant les dispositions du droit international en vigueur, les États déterminent les conditions d'attribution de leur nationalité aux navires. En ce sens, l'article 91 de la Convention de Montego Bay dispose que

« chaque État fixe les conditions auxquelles il soumet l'attribution de sa nationalité aux navires, les conditions d'immatriculation des navires sur son territoire et les conditions requises pour qu'ils aient le droit de battre son pavillon. Les navires possèdent la nationalité de l'État dont ils sont autorisés à battre le pavillon. Il doit exister un lien substantiel entre l'État et le navire ».

---

<sup>640</sup> LABORDE Jean-Pierre, « De la nationalité du navire et surtout de ce qu'elle peut nous apprendre de la nationalité tout court », *DMF* 2005, n° 663, p. 805.

<sup>641</sup> La condition juridique des navires est prévue dans la Convention de Montego Bay. L'article 92 de la convention dispose en ce sens : « 1- Les navires naviguent sous le pavillon d'un seul État et sont soumis, sauf dans les cas exceptionnels expressément prévus par les traités internationaux ou par la Convention, à sa juridiction exclusive en haute mer. Aucun changement de pavillon ne peut intervenir au cours d'un voyage ou d'une escale, sauf en cas de transfert réel de la propriété ou de changement d'immatriculation. 2- Un navire qui navigue sous les pavillons de plusieurs États dont il fait usage à sa convenance, ne peut se prévaloir, vis-à-vis de tout État tiers, d'aucune de ces nationalités et peut être assimilé à un navire sans nationalité ».

<sup>642</sup> MONTAS Arnaud, *Droit maritime, op. cit.*, p. 48.

<sup>643</sup> KAMTO Maurice, « La nationalité des navires en droit international », *La mer et son droit – Mélanges offerts à Laurent Lucchini et Jean-Pierre Quéneudec*, Paris, Pedone, 2003, p. 343.

<sup>644</sup> Le navire ne doit pas être assimilé à une personne physique. Voir en ce sens VIALARD Antoine, *Droit maritime, op.cit.*, p. 257

<sup>645</sup> *Convention des Nations Unies sur le droit de la mer*, art. 91 et art. 92.

Cette disposition de la Convention de Montego Bay est rédigée dans des termes quasi-identiques aux dispositions de l'article 5 de la Convention de Genève sur la haute mer de 1958<sup>646</sup> et elle a la même portée que cet article. Il en ressort que les critères d'immatriculation des navires et d'attribution de la nationalité relèvent des dispositions nationales de chaque État. C'est ce que rappelle d'ailleurs le Tribunal international du droit de la mer (TIDM) dans l'affaire du navire *SAIGA* n° 2<sup>647</sup>. L'octroi de la nationalité constitue ainsi une « (...) compétence souveraine de chaque État »<sup>648</sup>. La convention renvoie toutefois à l'existence d'un lien substantiel entre le navire et l'État d'immatriculation. Elle ne définit cependant pas la notion de lien substantiel et ne précise pas les critères permettant d'apprécier celui-ci.

**461.** La Convention des Nations Unies sur les conditions d'immatriculation des navires<sup>649</sup> adoptée en 1986 apporte plus de précisions sur la notion de lien substantiel entre le navire et l'État d'immatriculation. Elle qualifie d'abord ce lien d'authentique<sup>650</sup> avant d'énumérer des éléments qui permettraient d'apprécier l'existence dudit lien entre le navire et l'État d'immatriculation. Ces éléments sont relatifs, entre autres, à l'existence d'une administration compétente de l'État du pavillon<sup>651</sup>, la participation des nationaux de l'État du pavillon à la propriété du navire et à la composition de l'équipage<sup>652</sup>, la participation de nationaux de l'État du pavillon dans la gestion des sociétés ayant la propriété du navire<sup>653</sup>. Faute de ratifications suffisantes, la Convention des Nations Unies sur les conditions d'immatriculation des navires n'est pas entrée en vigueur et sa définition du lien substantiel n'est ainsi pas entrée en droit. L'absence effective d'uniformité des conditions d'immatriculation des navires a donc pour conséquence le caractère pluriel et hétérogène des législations définies en la matière par les

---

<sup>646</sup> *Convention sur la haute mer*, 29 avril 1958, 450 RTNU 11 (entrée en vigueur : 30 septembre 1960), art.5 : « chaque État fixe les conditions auxquelles il accorde sa nationalité aux navires ainsi que les conditions d'immatriculation et du droit de battre son pavillon. Les navires possèdent la nationalité de l'État dont ils sont autorisés à battre pavillon. Il doit exister un lien substantiel entre l'État et le navire (...) ».

<sup>647</sup> TIDM, 1<sup>er</sup> juillet 1999, navire *SAIGA* n° 2, *Recueil TIDM* 1999, p. 56, para. 63 et 65.

<sup>648</sup> KAMTO Maurice, « La nationalité des navires en droit international », *op. cit.*, p. 346.

<sup>649</sup> *Convention des Nations Unies sur les conditions d'immatriculation des navires*, 7 février 1986 (non en vigueur).

<sup>650</sup> *Ibid.*, art. 1<sup>er</sup>.

<sup>651</sup> *Ibid.*, art. 5.

<sup>652</sup> *Ibid.*, art. 7, art. 8, art. 9.

<sup>653</sup> *Ibid.*, art. 10.



États, ce qui ouvre la porte au phénomène des pavillons de complaisance lorsque les considérations économiques l'emportent sur les considérations sécuritaires et sociales.

**462.** Le rattachement par principe du navire et de son équipage à l'ordre juridique de l'État du pavillon était initialement fondé sur la théorie de la territorialité du navire. Cette théorie qui consiste à assimiler le navire à un prolongement du territoire de l'État dont il bat pavillon<sup>654</sup> trouve un fondement jurisprudentiel dans l'affaire *Lotus* du 10 septembre 1927. Dans cette affaire, la Cour permanente de justice internationale (CPJI) assimile le navire en haute mer au territoire de l'État du pavillon, ce qui lui permet de considérer que tout ce qui se passe à bord du navire en haute mer se déroule sur le territoire dudit État et tombe ainsi sous sa compétence<sup>655</sup>. Ayant fait l'objet de vives controverses et de critiques, la théorie de la territorialité du navire ne saurait justifier de nos jours le rattachement du navire à l'ordre juridique de l'État du pavillon, ainsi que l'application de la loi du pavillon à son bord<sup>656</sup>.

**463.** Dans sa décision du 28 avril 2005 relative au registre international français, le Conseil constitutionnel a d'ailleurs affirmé, en des termes clairs, qu'un navire battant pavillon français ne constitue pas une portion du territoire français<sup>657</sup>. Ainsi l'application de la loi du pavillon à bord d'un navire se justifie-t-elle par la « notion analogique de nationalité » et en aucun cas par l'assimilation du navire à une portion de territoire de l'État du pavillon<sup>658</sup>. La construction d'une compétence du type territorial a donc été abandonnée au profit de la construction d'une compétence du type personnel.

---

<sup>654</sup> DENDIAS Michel, « Sur la territorialité des navires de commerce », *Mélanges en l'honneur de Gilbert Gidel*, Paris, Librairie Sirey, 1961, p. 179 et s.

<sup>655</sup> CPJI, 10 déc. 1927, affaire du *Lotos*, arrêt n° 9, *Publications de la Cour permanente de justice internationale*, Série A, n° 10.

<sup>656</sup> GIDEL Gilbert, *Le droit international public de la mer*, Tome 2, Paris, Librairie Sirey, 1932, p. 207 ; CHAUMETTE Patrick, « Le navire, ni territoire, ni personne », *DMF* 2007, n° 678, p. 99-110.

<sup>657</sup> Cons. const., 28 avril 2005, n° 2005-514 DC, *Loi relative à la création du registre international français*, *JORF* 4 mai 2005, p. 7702, considérant 33 : « Considérant, d'une part, qu'il résulte des règles actuelles du droit de la mer qu'un navire battant pavillon français ne peut être regardé comme constituant une portion du territoire français; que, dès lors, les navigants résidant hors de France qui sont employés à bord d'un navire immatriculé au registre international français ne peuvent se prévaloir de toutes les règles liées à l'application territoriale du droit français ».

<sup>658</sup> CHAUMETTE Patrick, « Le navire, ni territoire, ni homme », *op. cit.*, p. 101.

464. D'application exclusive en haute mer en matière pénale<sup>659</sup>, la loi du pavillon doit toutefois composer avec les lois d'autres États pour les infractions relevant de la compétence universelle, dont en matière de piraterie<sup>660</sup>. L'exclusivité de la loi du pavillon est également remise en cause par les compétences et prérogatives qu'exercent les États du port et côtier.

465. La loi du pavillon est censée régir la relation de travail à bord du navire. C'est d'ailleurs en ce sens qu'elle « (...) permet d'imprimer une unité à la société du bord (...) [et] gouverne traditionnellement la condition juridique de l'équipage »<sup>661</sup>. Toutefois, et comme le relève également le Professeur Patrick Chaumette, « la libre immatriculation des navires et l'absence de législation maritime et d'administrations de contrôles dans de nombreux États d'immatriculation renvoient souvent les marins vers la loi de leur contrat de travail, imposé par l'armateur ou sa société de *manning* »<sup>662</sup>.

---

<sup>659</sup> En matière pénale, toutes les infractions survenues en haute mer en principe relèvent de la loi du pavillon. En ce sens, voir d'abord l'art. 1<sup>er</sup> de la Convention du 10 mai 1952 relative à la compétence pénale en matière d'abordage (*Convention internationale pour l'unification de certaines règles relatives à la compétence pénale en matière d'abordage et autres événements de mer*, 10 mai 1952, 439 RTNU 233, entrée en vigueur : 20 nov. 1955) qui dispose : « Au cas d'abordage ou de tout autre événement de navigation concernant un navire en mer et qui est de nature à engager la responsabilité pénale ou disciplinaire du capitaine ou de toute autre personne au service du navire, aucune poursuite ne pourra être intentée que devant les autorités judiciaires ou administratives de l'État dont le navire portait le pavillon au moment de l'abordage ou de l'évènement de navigation ». Voir ensuite l'art. 11 de la Convention de Genève sur la haute mer qui prévoit : « 1. En cas d'abordage ou de tout autre événement de navigation concernant un navire en haute mer, de nature à engager la responsabilité pénale ou disciplinaire du capitaine ou de toute autre personne au service du navire, aucune poursuite pénale ou disciplinaire ne peut être intentée contre ces personnes que devant les autorités judiciaires ou administratives, soit de l'État du pavillon, soit de l'État dont ces personnes ont la nationalité. 2. En matière disciplinaire, l'État qui a délivré un brevet de commandement ou un certificat de capacité est seul compétent pour prononcer, après procédure régulière de droit, le retrait de ces titres, même si le titulaire n'a pas la nationalité de l'État de délivrance. 3. Aucune saisie ou retenue du navire ne peut être ordonnée, même pour des mesures d'instruction, par des autorités autres que celles de l'État du pavillon ». Voir enfin l'art. 97 de la Convention de Montego Bay intitulé « juridiction pénale en matière d'abordage ou en ce qui concerne qui reprend en substance le contenu de l'art. 11 de la Convention de Genève : « 1. En cas d'abordage ou de tout autre incident de navigation maritime en haute mer qui engage la responsabilité pénale ou disciplinaire du capitaine ou de tout autre membre du personnel du navire, il ne peut être intenté des poursuites pénales ou disciplinaires que devant les autorités judiciaires ou administratives soit de l'État du pavillon, soit de l'État dont l'intéressé a la nationalité. 2. En matière disciplinaire, l'État qui a délivré un brevet de commandement ou un certificat de capacité ou permis est seul compétent pour prononcer, en respectant les voies légales, le retrait de ces titres, même si le titulaire n'a pas la nationalité de cet État. 3. Il ne peut être ordonné de saisie ou d'immobilisation du navire, même dans l'exécution d'actes d'instruction, par d'autres autorités que celle de l'État du pavillon ».

<sup>660</sup> *Convention des Nations Unies sur le droit de la mer*, art. 100.

<sup>661</sup> CHAUMETTE Patrick, « Travail international maritime : conflits de juridictions et de lois », *op. cit.*, p.1005.

<sup>662</sup> *Ibid.*

466. La compétence de la loi du pavillon à régir la situation du navire et de son équipage n'est donc pas exclusive en tous lieux. Toutefois, elle constitue l'expression d'un « rattachement privilégié »<sup>663</sup> à un ordre juridique préétabli et joue ainsi un rôle considérable en matière de prévisibilité. À l'égard du navire immatriculé, l'État du pavillon dispose de compétences en ce qui concerne le domaine social, lui permettant l'édiction de règles et le contrôle de leur mise en œuvre.

### **B- La manifestation de la compétence de l'État du pavillon en matière sociale**

467. L'État du pavillon a l'obligation d'exercer une compétence en matière sociale à l'égard des navires qu'il immatricule. Cette obligation tient son fondement de l'article 94 de la Convention de Montego Bay. En effet, cet article dispose dans un paragraphe 1 que « tout État exerce effectivement sa juridiction et son contrôle dans les domaines administratif, technique et social sur les navires battant son pavillon », avant de détailler dans les paragraphes suivants ce en quoi consiste l'exercice effectif de la juridiction et du contrôle dans les domaines énumérés<sup>664</sup>.

468. En ce qui concerne plus particulièrement le domaine social, la Convention de Montego Bay n'apporte pas réellement de détails sur l'exercice de la compétence de l'État du pavillon, sauf à préciser qu'elle crée, à la charge de ce dernier, l'obligation de prendre, à l'égard de ses navires, les mesures nécessaires pour garantir la sécurité en mer à travers la composition des équipages, les conditions de travail et la formation des membres d'équipage<sup>665</sup>.

469. La MLC, pour sa part, constitue l'instrument juridique qui détaille les obligations de l'État du pavillon en matière sociale et les mesures dont la mise en œuvre doit être assurée, afin de garantir des conditions de travail et de vie décentes aux gens de mer. En ce sens, la règle 5.1 de la convention intitulée « responsabilités de l'État du pavillon » innove en instituant à la charge de l'État du pavillon une obligation de certification sociale des navires immatriculés (1). À celle-ci s'ajoute l'obligation pour l'État du pavillon de mettre en place

---

<sup>663</sup> CHARBONNEAU Alexandre, *Marché international du travail maritime un cadre juridique en formation*, *op. cit.*, p. 64.

<sup>664</sup> Voir en ce sens, *Convention des Nations Unies sur le droit de la mer*, art. 94§2 à 94§7.

<sup>665</sup> *Ibid.*, art. 94§3.

un système permettant de traiter les plaintes relatives aux conditions de travail des gens de mer à bord des navires (2).

### 1- *La certification sociale des navires*

**470.** La certification est un procédé particulier qui permet de prouver et d'attester l'adoption et le respect d'une norme<sup>666</sup>. Le terme est défini comme désignant l'« (...) attestation, après vérification, de la conformité d'un produit ou d'un service à certaines caractéristiques qui sont définies, ainsi que les modalités du contrôle de conformité, par un document technique, nommé référentiel (...) »<sup>667</sup>. La certification peut donc concerner un produit ou un service et nécessite l'intervention d'un organisme spécifique (le certificateur). La notion de certification entretient des liens étroits avec celle de normalisation, mais se distingue de cette dernière qui désigne l'« (...) ensemble des mesures techniques destinées à uniformiser les méthodes de travail et certains types de produits afin d'améliorer le rendement de la production et la distribution (...) »<sup>668</sup>. L'analyse révèle que la normalisation se limite à la définition des mesures spécifiques relatives au produit ou au service, tandis que la certification constitue la preuve ou la garantie du respect de ces mesures<sup>669</sup>. De ce fait, la certification est considérée comme étant le « (...) prolongement de la normalisation »<sup>670</sup>.

**471.** Les entreprises ont de plus en plus recours à la certification pour garantir la qualité des produits et services qu'elles proposent. Ont notamment recours à ce procédé, les fabricants de produits ainsi que les fournisseurs de services dans différents domaines tels que l'agroalimentaire, l'aéronautique, la construction navale, l'automobile, l'industrie cosmétique, et même des professions libérales à l'instar des avocats, des consultants ou encore des médecins<sup>671</sup>. La certification viserait également ici à établir une confiance du

---

<sup>666</sup> COURET Alain, IGALENS Jacques et PENAN Hervé, *La certification*, coll. Que sais-je?, Paris, PUF, 1995, p.3.

<sup>667</sup> CORNU Gérard, *Vocabulaire juridique*, 14<sup>e</sup> éd., coll. Quadrige, Paris, PUF, 2022, p. 158.

<sup>668</sup> *Ibid.*, p. 693.

<sup>669</sup> AYISSI MANGA Eugène, « La certification et le droit privé », *Revue juridique de l'Ouest* 2000, n° 13, vol. 3, pp. 258-259.

<sup>670</sup> PONTIER Jean-Marie, « La certification, outil de la modernité normative », *Recueil Dalloz* 1996, p. 356. L'auteur cite ici un « Rapport sur l'amélioration de l'efficacité du système normatif », publié en 1994.

<sup>671</sup> AYISSI MANGA Eugène, « La certification et le droit privé », *op. cit.*, p. 259.

consommateur aux produits et/ou services. Toutefois, les certifications peuvent revêtir des qualités différentes malgré leur parenté.

**472.** S'agissant spécifiquement des transports maritimes, la certification est érigée en obligation. Elle est apparue comme un outil pour garantir la sécurité et repose sur des normes que les sociétés d'armement doivent mettre en pratique<sup>672</sup>. C'est à cet effet qu'elle a d'abord porté sur les aspects techniques du navire avant de prendre ensuite en compte le facteur humain et enfin les conditions de travail et de vie à bord des navires<sup>673</sup>.

**473.** L'exigence de certification des conditions de travail et de vie à bord des navires loge dans les dispositions de la règle 5.1 de la MLC. La certification des conditions de travail et de vie à bord des navires a pour préalable une inspection du navire qui a pour but d'assurer qu'il soit conforme aux exigences de la convention. Il incombe aux États du pavillon d'instituer un système d'inspection et de certification de ces conditions à bord des navires<sup>674</sup>. Depuis l'entrée en vigueur de la MLC, les armateurs doivent soumettre les navires à une procédure d'inspection et de certification, afin d'attester que les conditions sociales à bord sont conformes aux standards imposés par la convention<sup>675</sup>.

**474.** En matière de certification sociale, deux documents permettent d'attester de l'inspection du navire et de sa conformité aux exigences de la MLC. Il s'agit du certificat de travail maritime et de la déclaration de conformité du travail maritime. Le certificat de travail maritime est délivré au navire par l'autorité compétente de l'État du pavillon ou un organisme habilité par celui-ci<sup>676</sup>. Sa validité ne peut excéder une durée de 5 ans<sup>677</sup>. Il atteste de la conformité du navire sur des points spécifiques ayant fait l'objet d'inspection. Ces points figurent à l'annexe A5-I de la MLC et sont les suivants : certificat médical, qualification des gens de mer, contrats d'engagement maritime, recours à tout service de recrutement et de

---

<sup>672</sup> LEFRANÇOIS Amandine, *L'usage de la certification, nouvelle approche de la sécurité dans les transports maritimes*, op. cit., p. 30.

<sup>673</sup> L'adoption successive des conventions SOLAS, MARPOL, STCW et MLC illustre parfaitement cette chronologie.

<sup>674</sup> *Convention du travail maritime*, règle 5.1.1§2.

<sup>675</sup> *Ibid.*, règle 5.1.3.

<sup>676</sup> *Ibid.*, règle 5.1.3§6.

<sup>677</sup> *Ibid.*, norme A5.1.3.

placement privé sous licence ou agréé ou réglementé<sup>678</sup>, durée du travail ou du repos, effectifs à bord, logement, installations de loisirs à bord, alimentation et service de table, santé, sécurité et prévention des accidents, soins médicaux à bord, procédures de plaintes à bord, paiement des salaires.

**475.** La liste des points sur lesquels doit porter l'inspection de l'État du pavillon dans la procédure de certification est intéressante dans le cadre de la présente étude, en ce qu'elle comprend le recours par l'armateur à un service de recrutement et de placement des gens de mer ou une agence de fourniture de main-d'œuvre. En effet, l'État du pavillon doit s'assurer que le recours éventuel par l'armateur à une agence de *manning* pour constituer l'équipage du navire n'est pas susceptible de mettre en péril la garantie des droits des membres d'équipage et leur protection. La difficulté réside ici dans le recours à des agences de *manning* implantées sur les territoires d'autres États. L'État du pavillon se retrouve en effet dans l'impossibilité de procéder à une réelle inspection de l'activité de ces agences ainsi que des conditions suivant lesquelles le personnel a été placé auprès de l'armateur ou mis à la disposition de celui-ci. La vérification des contrats d'engagement maritime, telle qu'elle figure dans les points de certification, peut alors sembler un moyen de contrôle des conditions d'embauche des gens de mer, mais elle ne constitue pas la garantie du respect par l'agence de *manning* de la réglementation existante. Dans les circonstances où l'armateur a recours à une agence de *manning* implantée sur le territoire d'un État où ne s'applique pas la MLC, l'État du pavillon ne peut qu'exiger de l'armateur qu'il s'assure que les services de l'agence sont conformes aux prescriptions de la convention<sup>679</sup>.

**476.** S'agissant de la déclaration de conformité du travail maritime, elle constitue un complément au certificat de travail maritime. Cette déclaration se compose de deux parties. La première, établie par l'autorité compétente de l'État du pavillon, indique notamment les points qui doivent faire l'objet d'inspection et fournit une liste des dispositions nationales de l'État du pavillon qui permettent de donner effet à la MLC<sup>680</sup>. Quant à la seconde partie de la déclaration de conformité du travail maritime, elle émane de l'armateur qui y inscrit

---

<sup>678</sup> Le soulignement est de nous.

<sup>679</sup> *Convention du travail maritime*, règle 1.4

<sup>680</sup> *Ibid.*, norme A5.1.3§10, a).

l'ensemble des mesures adoptées par la structure armatoriale afin d'assurer le respect et l'application continue des prescriptions nationales entre deux inspections<sup>681</sup>. Cette seconde partie fait l'objet de vérification par l'autorité compétente de l'État du pavillon qui la certifie et délivre la déclaration de conformité du travail maritime<sup>682</sup>.

**477.** Par ailleurs, conformément au paragraphe 2 de la norme A5.1.3, le maintien de la validité du certificat de travail maritime est subordonné à la réalisation, par l'État du pavillon, d'une inspection intermédiaire visant à vérifier que l'armateur continue de respecter les prescriptions nationales qui permettent de donner application à la MLC. La formule que retient la convention à cet effet fait en sorte qu'une seule inspection intermédiaire entre la date de délivrance du certificat et celle de son renouvellement est jugée satisfaisante pour attester du respect continu des prescriptions nationales par l'armateur<sup>683</sup>. Il est regrettable que la MLC n'impose pas des inspections intermédiaires annuelles. La convention ouvre plutôt la possibilité aux États de définir la fréquence des inspections intermédiaires, tout en respectant l'exigence d'une inspection intermédiaire au moins sur la période de validité du certificat de travail maritime qui comprend 5 années. Comme relevé par Amandine Lefrançois, cette situation génère des disparités dans la réalisation des inspections intermédiaires par les États du pavillon, dont la volonté politique et les moyens dictent la fréquence des inspections<sup>684</sup>.

**478.** En outre, la MLC n'impose pas de procédé spécifique pour la conduite des inspections. Les États du pavillon bénéficient, en effet, d'une certaine latitude dans la mise en œuvre des dispositions de la convention. C'est d'ailleurs à ce titre qu'ils peuvent habiliter des institutions publiques ou d'autres organismes pour réaliser les inspections et délivrer les

---

<sup>681</sup> *Ibid.*, norme A5.1.3§10, b).

<sup>682</sup> *Ibid.*

<sup>683</sup> *Convention du travail maritime*, norme A5.1.3§2 : « La validité du certificat de travail maritime est subordonnée à la réalisation d'une inspection intermédiaire, effectuée par l'autorité compétente ou par un organisme reconnu dûment habilité à cet effet, qui a pour objet de vérifier que les prescriptions nationales visant l'application de la présente convention sont toujours respectées. Si une seule inspection intermédiaire est effectuée alors que le certificat a une durée de validité de cinq ans, cette inspection doit avoir lieu entre le deuxième et le troisième anniversaire de la date d'établissement du certificat (...) ». Le soulignement est de nous.

<sup>684</sup> LEFRANÇOIS Amandine, *L'usage de la certification, nouvelle approche de la sécurité dans les transports maritimes*, op. cit., p. 123.

certificats<sup>685</sup>. Ils conservent toutefois la pleine responsabilité de l'inspection et de la certification des conditions de travail et de vie des gens de mer<sup>686</sup>.

**479.** Des directives relatives aux inspections des États du pavillon sont publiées par l'OIT, afin d'aider à la mise en œuvre des responsabilités qui incombent aux États du pavillon au sens de la MLC. Dépourvues de valeur contraignante, ces directives constituent une somme d'indications et de conseils adressés aux autorités compétentes des États du pavillon, aux inspecteurs, ainsi qu'aux organismes reconnus quant à la conduite des inspections et la certification<sup>687</sup>.

**480.** Une autre responsabilité importante de l'État du pavillon réside dans la nécessité de garantir le traitement de toutes plaintes relatives à une quelconque violation des droits des gens de mer (2).

## ***2- Le traitement des plaintes relatives à la violation des droits des gens de mer***

**481.** La MLC innove de manière considérable sur les mécanismes de protection des gens de mer et de garantie de leurs droits en créant, à la charge des États, l'obligation de veiller à ce que des procédures de traitement des plaintes des gens de mer soient mises en place à bord des navires qui battent leur pavillon. En ce sens, la règle 5.1.5 intitulée « Procédures de plainte à bord » prévoit que « tout membre exige qu'il existe à bord des navires battant son pavillon des procédures permettant un règlement juste, efficace et rapide de toute plainte présentée par un marin alléguant une infraction aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer »<sup>688</sup>.

**482.** Le traitement à bord des plaintes des gens de mer vise, avant tout, à assurer que les litiges pouvant naître dans le cadre de la relation de travail à bord d'un navire soient réglés à bord dudit navire de manière simple et rapide et sans toutefois que le marin soit lésé. Les dispositions de la MLC mentionnent, en ce sens, un règlement du litige « au niveau le plus

---

<sup>685</sup> *Convention du travail maritime*, règle 5.1.1§3.

<sup>686</sup> *Ibid.*

<sup>687</sup> V. en ce sens, sur le site de l'OIT, les Directives pour les inspections des États du pavillon en vertu de la Convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée. [https://www.ilo.org/sector/Resources/codes-of-practice-and-guidelines/WCMS\\_772511/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/sector/Resources/codes-of-practice-and-guidelines/WCMS_772511/lang--fr/index.htm) (consulté le 01/10/2023).

<sup>688</sup> *Convention du travail maritime*, règle 5.1.5§1.



bas possible »<sup>689</sup>. Le principe directeur B5.1.5 recommande que les plaintes des gens de mer soient avant tout portées devant leurs chefs de service ou responsables hiérarchiques<sup>690</sup>. À défaut d'un règlement du litige de manière satisfaisante par le chef de service ou le responsable hiérarchique, le marin peut porter le litige devant le capitaine<sup>691</sup>. Par ailleurs, la MLC impose que les gens de mer reçoivent, outre l'exemplaire de leur contrat d'engagement maritime, un descriptif des procédures de plaintes en vigueur à bord du navire<sup>692</sup>.

**483.** Dans le but de pallier les éventuelles représailles dont pourraient être victimes les gens de mer ayant introduit une plainte relative à leurs conditions de travail ou à la violation de leurs droits, la règle 5.1.5 de la MLC crée à la charge des États du pavillon l'obligation d'interdire et de sanctionner toute forme de « victimisation » d'un marin qui aurait présenté une plainte<sup>693</sup>. La « victimisation » est définie à la norme A5.1.5 de la convention comme désignant « (...) tout acte malveillant, quel qu'en soit l'auteur, à l'encontre d'un marin ayant présenté une plainte qui n'est pas manifestement abusive ni calomnieuse »<sup>694</sup>. Il s'agit d'une prise en compte, lors de l'adoption de la MLC, des agissements malveillants et des sanctions abusives que peuvent subir les marins de la part de leurs employeurs, soit les agences de *manning* ou les armateurs, à la suite d'une action introduite en réclamation d'un droit ou en dénonciation d'une situation de violation.

**484.** Les plaintes relatives à la violation des droits des gens de mer ou aux manquements liés aux conditions de travail et de vie à bord d'un navire peuvent également émaner de sources autres que les dénonciations et réclamations introduites par les marins. Elles sont adressées à l'État du pavillon qui doit procéder aux investigations nécessaires relatives aux manquements et violations allégués et prendre des mesures coercitives pour pallier les manquements ou violations<sup>695</sup>.

---

<sup>689</sup> *Ibid.*, norme A5.1.5§2.

<sup>690</sup> *Ibid.*, principe directeur B5.1.5§2, a).

<sup>691</sup> *Ibid.*, principe directeur B5.1.5§2, c).

<sup>692</sup> *Ibid.*, norme A5.1.5§4.

<sup>693</sup> *Ibid.*, règle 5.1.5§2.

<sup>694</sup> *Ibid.*, norme A5.1.5§3.

<sup>695</sup> V. à cet effet la norme A5.1.4 de la MLC qui dispose que « si un Membre reçoit une plainte qui ne lui apparaît pas manifestement infondée ou acquiert la preuve qu'un navire battant son pavillon ne se conforme pas aux prescriptions de la présente convention ou qu'il y a de sérieux manquements dans l'application des

485. Il appert ainsi que l'État du pavillon a la responsabilité de veiller à ce que les marins embarqués à bord des navires qu'il a immatriculés puissent bénéficier de conditions de travail et de vie décentes. Les inspections, la certification sociale ainsi que le traitement des plaintes constituent des moyens devant permettre d'assurer, en continu, la protection des droits des gens de mer, indépendamment du mode de recrutement. On en déduit que les défaillances et manquements des États du pavillon dans l'exécution de leurs différentes obligations constituent un facteur qui favorise la violation des droits des gens de mer (Paragraphe 2).

**Paragraphe 2 : Des États du pavillon défaillants, facteur de violation des droits des gens de mer**

486. L'exercice par un État de ses compétences à l'égard d'un navire battant son pavillon constitue la manifestation d'un lien créé entre ledit État et le navire par l'immatriculation. Il implique surtout la mise en place par l'État de mesures prescriptives et exécutoires, nécessaires à l'exercice de sa compétence et de son obligation de contrôle dans les différents domaines (administratif, technique et social) à l'égard du navire, tel que prévu à l'article 94 de la Convention de Montego Bay. L'exercice défaillant par l'État du pavillon de ses obligations favorise les comportements malveillants des armateurs et des agences de *manning* à l'égard de la main-d'œuvre.

487. Le phénomène des pavillons de complaisance né de la libre immatriculation des navires n'ouvrirait-il pas considérablement la voie aux violations des droits des gens de mer et à l'absence de garantie de travail décent, en raison du manque de rigueur et de contrôle dont font souvent preuve les États dont le pavillon est qualifié de complaisant (A)? L'encadrement renforcé de l'immatriculation des navires constitue sans doute un important levier sur lequel il est possible d'agir, afin de lutter contre le développement des pavillons de complaisance et parvenir par la même occasion à une meilleure protection des droits des gens de mer et la garantie du travail décent (B).

---

mesures énoncées dans la déclaration de conformité du travail maritime, il prend les dispositions nécessaires pour enquêter sur la question et s'assurer que des mesures sont prises pour remédier aux manquements constatés ».

## **A- Les pavillons de complaisance au cœur de la violation des droits des gens de mer ?**

**488.** Suivant la définition des pavillons de complaisance retenue par les Professeurs Jean Combacau et Serge Sur, « la formule désigne les flottes commerciales pour lesquelles le pavillon est attribué sans rigueur et sans contrôle par des États qui en font un instrument de leur politique économique »<sup>696</sup>. En effet, le phénomène des pavillons de complaisance constitue une pratique des États qui mettent l'immatriculation des navires, qui génère des recettes, au service du développement de leur économie nationale, sans assumer en contrepartie la charge associée au statut de l'État du pavillon. Les navires immatriculés par ces États appartiennent, pour la plupart, à des intérêts étrangers et bénéficient surtout d'une réglementation moins contraignante et d'une surveillance plus laxiste, notamment en matière de sécurité de la navigation et en matière sociale<sup>697</sup>. Ces pavillons permettent ainsi aux armateurs d'exploiter leurs navires en marge des exigences sécuritaires et sociales issues des conventions internationales en vigueur. Ce faisant, ces armateurs minimisent les coûts liés à l'exploitation de leurs navires, faussant ainsi le jeu de la concurrence au sein d'un marché où la recherche de gains semble prendre le pas sur la sécurité de la navigation et le bien-être des travailleurs.

**489.** Plusieurs critères ou indices entrent en jeu dans l'identification des pavillons de complaisance. Il s'agit notamment de la propriété et du contrôle du navire par des intérêts étrangers, l'absence de véritables restrictions pour accéder et sortir du registre, les exonérations fiscales importantes ou la quasi-inexistence de la fiscalité, le caractère laxiste de la réglementation et de son application, la liberté absolue dans le recrutement et la gestion de l'équipage<sup>698</sup>.

**490.** Les pavillons de complaisance sont la conséquence d'une libre immatriculation poussée des navires. Le constat est perceptible surtout lorsque cette libre immatriculation

---

<sup>696</sup> COMBACAU Jean et SUR Serge, *Droit international public*, 13<sup>e</sup> éd., coll. Précis Domat, Paris, LGDJ, 2019, p. 504.

<sup>697</sup> *Ibid.*

<sup>698</sup> CHARBONNEAU Alexandre, *Marché international du travail maritime un cadre juridique en formation*, *op. cit.*, p. 90. Les indices énumérés par l'auteur sont tirés de QUIMBERT Michel, « Les aspects internationaux des conflits sociaux à bord des navires étrangers dans les ports français », Colloque *Droit, Littoral et Mer*, Université de Nantes, 1992, p. 99 et s.

s'accompagne du caractère défaillant des contrôles que l'État du pavillon devrait exercer sur les navires immatriculés. Les navires battant pavillon de complaisance échappent donc aux contrôles stricts<sup>699</sup>. En conséquence, la sécurité de la navigation, mais aussi la sécurité du personnel navigant à bord et le bien-être de celui-ci sont mis en péril. De tels navires sont souvent à l'origine de catastrophes maritimes très graves. Les naufrages de l'*Erika* (battant pavillon maltais) en décembre 1999 et du *Prestige* (battant pavillon bahamien) en novembre 2002 constituent d'excellents exemples qui permettent d'illustrer les conséquences dommageables importantes que peuvent causer des navires immatriculés sous pavillon de complaisance. Les pavillons de complaisance ont d'ailleurs été qualifiés de dangereux, parce qu'ils tolèrent que des navires sous-normes prennent la mer<sup>700</sup>.

**491.** En ce qui concerne spécifiquement le volet social, les pavillons de complaisance sont associés à l'application d'un droit social relativement faible où la protection sociale moindre ou quasi-inexistante des gens de mer se conjugue, notamment avec la mauvaise rémunération ou le non-paiement des salaires, le non-respect des périodes de repos à bord et des périodes de débarquement, la mauvaise alimentation à bord, l'impossibilité ou la peur de se syndiquer en raison d'éventuelles représailles. Le droit du marin à un travail décent en souffre. Sur la base d'un rapport publié en 2005, Sandrine Drapier relève que les économies réalisées par les armateurs sur les salaires et avantages sociaux des équipages travaillant à bord de navires qui battent pavillon de complaisance pouvaient aller jusqu'à 90% par comparaison à un pavillon traditionnel (rigoureux)<sup>701</sup>.

**492.** Le facteur important qui concourt à la violation des droits des gens de mer à bord de navires immatriculés dans des pavillons de complaisance est l'absence d'un contrôle effectif, par l'État du pavillon, des conditions d'emploi du personnel et des conditions dans lesquelles celui-ci exerce son activité à bord. Cette absence de contrôle s'explique souvent par le manque de capacité et de moyens nécessaires à l'État pour procéder à un contrôle rigoureux des navires en matière de sécurité et de conditions de travail à bord. Elle peut s'expliquer

---

<sup>699</sup> MONTAS Arnaud, *Droit maritime, op. cit.*, p. 49.

<sup>700</sup> DEVAUX Caroline, « Règles générales sur le statut des navires », dans Chaumette Patrick, dir., *Droits maritimes*, 4<sup>e</sup> éd., *op. cit.*, p. 409.

<sup>701</sup> DRAPIER Sandrine, « Les pavillons de complaisance concurrencés : La promotion du pavillon bis français! », *op. cit.*, p. 7.

également par l'existence d'une volonté manifeste de l'État du pavillon de ne pas procéder audit contrôle<sup>702</sup>. Olivier Aubert relève en ce sens que « le phénomène des pavillons de complaisance conduit à une complète déresponsabilisation, au laisser-aller et à l'indifférence des États (...) »<sup>703</sup>. Par ailleurs, la consultation de la base de données relative aux cas d'abandon des gens de mer, mise à jour par l'OIT, renseigne sur le fait que les cas d'abandon des gens de mer peuvent devenir récurrents à bord des navires battant pavillon de complaisance<sup>704</sup>.

**493.** Le défaut de contrôle sous pavillon de complaisance ouvre la voie à de nombreuses violations des droits des gens de mer et à des agissements malveillants dont peuvent souvent être auteurs les armateurs et les agences de *manning* moins scrupuleux. Pour une meilleure protection des gens de mer et de leurs droits, il est donc nécessaire que l'immatriculation des navires fasse l'objet d'un encadrement renforcé permettant de mettre l'État du pavillon face à ses responsabilités, afin que ce dernier exécute de manière adéquate les obligations qui lui incombent, y compris en matière de garantie de conditions sociales satisfaisantes pour les gens de mer (B).

#### **B- La nécessité d'un encadrement renforcé de l'immatriculation des navires : une garantie pour la protection des droits des gens de mer**

**494.** L'article 91 de la Convention de Montego Bay sur le droit de la mer prévoit que « chaque État fixe les conditions auxquelles il soumet l'attribution de sa nationalité aux navires, les conditions d'immatriculation des navires sur son territoire et les conditions requises pour qu'ils aient le droit de battre son pavillon (...) »<sup>705</sup>. Ceci signifie que chaque État détermine librement les conditions d'octroi de son pavillon aux navires. Pour sa part, l'exigence d'un lien substantiel entre le navire et l'État du pavillon prévue *in fine* au paragraphe 1 de l'article 91 de la Convention de Montego Bay est dépourvue de toute précision quant à son contenu et son sens.

---

<sup>702</sup> *Ibid.*, p. 4.

<sup>703</sup> AUBERT Olivier, « Marins abandonnés », *op. cit.*, p. 102.

<sup>704</sup> V. à propos la base de données de l'OIT sur les cas d'abandon des gens de mer [https://www.ilo.org/dyn/seafarers/seafarersbrowse.list?p\\_lang=en&p\\_sortby=ABANDONMENT](https://www.ilo.org/dyn/seafarers/seafarersbrowse.list?p_lang=en&p_sortby=ABANDONMENT) (consulté le 01/10/2023).

<sup>705</sup> *Convention des Nations Unies sur le droit de la mer*, art. 91§1.

**495.** Le phénomène des pavillons de complaisance constitue en effet une conséquence perverse de la libre immatriculation des navires<sup>706</sup>. De ce fait, il ne peut faire l'objet d'une véritable éradication lorsque l'immatriculation des navires continue de relever de conditions que fixe chaque État à travers les dispositions nationales qu'il adopte. Il est donc nécessaire que l'immatriculation des navires fasse l'objet d'une réglementation internationale, afin d'encadrer les conditions d'octroi par les États de leur pavillon aux navires.

**496.** La Convention des Nations Unies sur les conditions d'immatriculation des navires de 1986 n'est jamais entrée en vigueur. Celle-ci vise, d'une part, à assurer ou renforcer le lien authentique (lien substantiel) entre l'État et les navires battant son pavillon. D'autre part, cette convention promeut l'exercice effectif par l'État du pavillon de sa juridiction et de son contrôle à l'égard des navires immatriculés, tant en matière d'identification des propriétaires et exploitants desdits navires, qu'en matière administrative, technique, sociale et économique<sup>707</sup>. L'élimination de la libre immatriculation constitue un enjeu important dans l'adoption de cette convention qui établit les critères de définition du lien substantiel entre le navire et l'État du pavillon<sup>708</sup>.

**497.** Les critères de définition du lien substantiel entre le navire et l'État du pavillon prévus par la Convention des Nations Unies sur les conditions d'immatriculation des navires (à savoir l'existence d'une administration compétente de l'État du pavillon, la participation de ses nationaux à la propriété du navire, à la composition de l'équipage et dans la gestion des sociétés qui ont la propriété du navire) constituent en effet des éléments qui attestent d'une relation matérielle entre le navire et l'État du pavillon, justifiant ainsi le rattachement du navire à l'État du pavillon. L'application de ces critères permettrait, à coup sûr, d'éviter l'immatriculation par un État d'un navire dont les intérêts sont situés dans un autre État. Ce faisant, l'identification de l'exploitant du navire et de son propriétaire serait rendue facile.

**498.** Sur la question de l'identification du propriétaire du navire et de l'exploitant du navire, la Convention des Nations Unies sur les conditions d'immatriculation des navires

---

<sup>706</sup> V. *supra*, para. 490.

<sup>707</sup> *Convention des Nations Unies sur les conditions d'immatriculation des navires*, art. 1<sup>er</sup>.

<sup>708</sup> DJAMCHID Momtaz, « La Convention des Nations Unies sur les conditions de l'immatriculation des navires », *AFDI* 1986, n° 32, p.722 et s.

prévoit spécifiquement un article 6 intitulé « identification et responsabilité ». Le paragraphe 1 de cet article dispose :

« l'État d'immatriculation inscrit notamment, sur son registre des navires, des renseignements concernant le navire et son ou ses propriétaires. Des renseignements concernant l'exploitant, quand l'exploitant n'est pas propriétaire, devraient figurer au registre des navires ou dans le registre officiel des exploitants tenu par le Service de l'immatriculation des navires, ou être aisément accessibles à ce dernier, conformément aux lois et règlements de l'État d'immatriculation (...) »<sup>709</sup>.

Le paragraphe 2 ajoute qu'il appartient à l'État du pavillon de prendre les mesures nécessaires devant permettre de faciliter l'identification du propriétaire du navire, de l'exploitant ou de toute autre personne responsable de l'exploitation du navire. À cette fin, l'État du pavillon devra, lui-même, s'assurer au préalable que le propriétaire du navire ainsi que l'exploitant du navire sont identifiables de manière adéquate<sup>710</sup>. La mise en place, par les États du pavillon, de mécanismes destinés à faciliter l'identification des propriétaires et exploitants de navires bénéficie non seulement aux personnes ayant un intérêt légitime à obtenir ces renseignements<sup>711</sup>, mais permet également de renseigner les autorités des États du port sur l'identité des exploitants et propriétaires des navires présents dans leurs ports<sup>712</sup>.

**499.** Déjà en 1986, le Professeur Momtaz Djamchid s'interrogeait sur la mise en œuvre de la Convention des Nations Unies sur les conditions d'immatriculation des navires. Tout en mettant en lumière les effets néfastes de la libre immatriculation, il relève que l'attitude des États qui sont adeptes des pratiques complaisantes est déterminante pour la ratification de la convention et demande : « seront-ils prêts à aligner leur législation sur les dispositions de la Convention? »<sup>713</sup>. L'absence d'entrée en vigueur de la convention démontre parfaitement la réticence des États à abandonner leurs différentes pratiques nationales dans le cadre de l'immatriculation des navires au profit des exigences prévues par la convention<sup>714</sup>.

---

<sup>709</sup> *Convention des Nations Unies sur les conditions d'immatriculation des navires*, art. 6§1.

<sup>710</sup> *Ibid.*, art. 6§6.

<sup>711</sup> *Ibid.* art. 6§2.

<sup>712</sup> *Ibid.*, art. 6§4.

<sup>713</sup> DJAMCHID Momtaz, « La Convention des Nations Unies sur les conditions de l'immatriculation des navires », *op. cit.*, p. 735.

<sup>714</sup> Sur les conditions d'entrée en vigueur de la Convention des Nations Unies sur les conditions d'immatriculation des navires, l'article 19 de la convention dispose : « 1. La présente Convention entrera en vigueur 12 mois après la date à laquelle 40 États au moins, dont le tonnage combiné représente au moins 25%

L'immatriculation des navires assure des recettes aux États. La restreindre engendrerait donc une perte nette pour ces derniers. L'encadrement international de l'immatriculation des navires semble donc se trouver dans une impasse.

**500.** Depuis 1948, l'ITF œuvre en faveur de l'éradication du phénomène des pavillons de complaisance<sup>715</sup>. D'ailleurs, la définition large de la notion de pavillon de complaisance retenue par l'ITF s'inscrit dans cette dynamique et vise à faire de l'existence d'un lien entre la propriété du navire et l'État du pavillon une exigence qui conditionne l'immatriculation du navire<sup>716</sup>. Selon l'ITF, le caractère dérisoire des salaires, les conditions de travail médiocres, le manque de vivres à bord, les longues périodes de travail et le non-respect du repos à bord constituent, entre autres, des conséquences du phénomène de pavillon de complaisance à l'égard des gens de mer<sup>717</sup>.

**501.** La médiatisation du phénomène de pavillon de complaisance et la dénonciation des pratiques lacunaires des États en matière de contrôle de conformité des navires constituent d'importants outils dont l'ITF use dans le cadre de sa campagne de lutte contre les pavillons de complaisance<sup>718</sup>. Le Comité d'action contre les pratiques déloyales constitue l'organe responsable de la campagne de lutte contre les pavillons de complaisance au sein de l'ITF. C'est ce comité qui dresse la liste des pavillons de complaisance publiée sur le site de l'ITF. Si le fait que figurent sur cette liste les pavillons de complaisance les plus connus (Bahamas, Libéria, Panama...) n'étonne guère, il faut toutefois relever que la référence au registre international français et au registre international allemand reste discutable. En effet, la démarche de l'ITF semble se justifier par la différenciation de traitement entre membres d'équipage (marins nationaux et marins internationaux) qui a été instituée dans le cadre de ces registres, l'emploi de la main-d'œuvre internationale à des conditions socialement

---

du tonnage mondial, seront devenues Parties contractantes conformément à l'article 18. Aux fins du présent article, le tonnage sera réputé être celui qui figure dans l'annexe III de la présente Convention. 2. Pour tout État qui deviendra Partie contractante à la présente Convention après la réalisation des conditions d'entrée en vigueur énoncées au paragraphe 1 du présent article, la Convention entrera en vigueur, pour cet État, douze mois après que cet État sera devenu Partie contractante ».

<sup>715</sup> CHAUMETTE Patrick, « Travail international maritime : conflits de juridictions et de lois », *op. cit.*, p.1022.

<sup>716</sup> Pour rappel, l'ITF définit le navire battant pavillon de complaisance comme étant un navire qui bat le pavillon d'un pays autre que celui de sa propriété réelle. V. *supra*, para. 252.

<sup>717</sup> V. le site de l'ITF <https://www.itfglobal.org/fr/sector/seafarers/pavillons-de-complaisance> (consulté le 01/10/2023).

<sup>718</sup> V. *supra*, para. 252.



avantageuses pour l'armateur et le rattachement de celle-ci aux conditions sociales de l'État de résidence. Or, les conditions de propriété et de composition des équipages prévues dans le cadre de ces registres ne permettent pas de conclure à un rattachement fictif et à la complaisance, du moins sous sa forme la plus répandue<sup>719</sup>.

**502.** Aux fins de protection des droits des gens de mer, il serait important que l'immatriculation des navires fasse l'objet d'un encadrement contraignant l'État du pavillon d'exercer effectivement les compétences et obligations qui lui incombent à l'égard des navires immatriculés. Ceci aurait le mérite d'endiguer les dérives d'armateurs qui conduisent à la violation des droits des gens de mer. Par ailleurs, la protection des gens de mer dans le cadre de l'activité de fourniture de main-d'œuvre au sein d'un marché du travail désormais international nécessite également l'implication des États fournisseurs de main-d'œuvre, laquelle est indispensable pour une meilleure prise en considération des intérêts de ces travailleurs (Section 2).

***Section 2 : La nécessaire implication des États fournisseurs de main-d'œuvre pour une meilleure protection des droits des gens de mer***

**503.** Comme l'analyse précédente a montré, la protection des gens de mer recrutés par l'intermédiaire des agences de *manning* ne peut reposer sur le respect par les États du pavillon des obligations qui leur incombent au sens de la réglementation existante, même s'il ne fait l'objet de doute que ces États pourraient jouer un rôle déterminant dans la protection des travailleurs. Cependant, les États fournisseurs de main-d'œuvre maritime constituent également des acteurs de premier plan dans le cadre de la réglementation de l'activité de fourniture de main-d'œuvre maritime et leur rôle mérite d'être analysé.

---

<sup>719</sup> Dans le cadre du RIF par exemple, v. pour la condition de nationalité des membres d'équipage l'article L5612-3 du Code des transports qui prévoit que les marins doivent être dans une proportion de 35% au moins des ressortissants d'un État membre de l'Union européenne, des ressortissants d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse ou d'un État partie à tout accord international ayant la même portée en matière de droit au séjour et au travail. L'article prévoit par ailleurs que le pourcentage de 35% sus-indiqué passe à 25% pour les navires qui ne bénéficient pas ou plus du dispositif d'aide fiscale attribué au titre de leur acquisition, avant d'ajouter que sur demande de l'armateur les proportions de 35% et 25% peuvent s'apprécier à l'échelle de l'ensemble des navires immatriculés au RIF par ce dernier et non par navire. S'agissant que la condition de propriété dans le cadre du RIF, v. les articles L5112-1 à L5112-1-17 qui permettent de conclure à l'exigence selon laquelle un lien avec la France, un État membre de l'UE ou un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen doit exister entre le navire et le propriétaire du l'exploitant.

**504.** La place des États fournisseurs de main-d'œuvre au sein du marché contemporain du travail maritime n'est pas des moindres. Ces États constituent non seulement le lieu d'implantation des agences de fourniture de main-d'œuvre maritime, mais également l'État de nationalité ou de résidence des marins recrutés par ces agences. Des enjeux économiques sont liés au choix de la main-d'œuvre recrutée par l'armateur, en ce qui concerne non seulement le lieu d'implantation de l'agence de fourniture de main-d'œuvre, mais aussi la nationalité des marins ou mieux le pays de résidence de ces derniers. Dès lors, l'État fournisseur de main-d'œuvre maritime apparaît comme un acteur au cœur de la fourniture de main-d'œuvre maritime (Paragraphe 1). Il pourrait, de ce fait, jouer un rôle de premier plan dans la protection et la promotion des droits des travailleurs maritimes (Paragraphe 2).

### **Paragraphe 1 : L'État fournisseur de main-d'œuvre au cœur de l'activité de *manning***

**505.** Après avoir précisé les contours de la notion d'État fournisseur de main-d'œuvre maritime en droit social des gens de mer (A), nous mettrons en lumière les pratiques d'États fournisseurs de main-d'œuvre qui attirent l'attention des agences de *manning* et des armateurs dans le cadre de leurs activités (B).

#### **A- La notion d'État fournisseur de main-d'œuvre maritime**

**506.** D'entrée, il convient de préciser que le terme État fournisseur de main-d'œuvre maritime n'est pas défini par la MLC. La notion apparaît néanmoins indirectement dans la convention, et ce, sous le vocable de « fournisseur de main-d'œuvre » dans les dispositions visant à s'assurer que chaque État s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière de recrutement et de placement des gens de mer et de leur protection sociale<sup>720</sup>.

**507.** La Convention des Nations Unies sur les conditions d'immatriculation des navires de 1986, non en vigueur, avait prévu une définition de la notion d'État fournisseur de main-d'œuvre à son article 2. Celui-ci dispose en effet que « l'expression « pays fournisseur de main-d'œuvre » s'entend d'un pays qui fournit des gens de mer pour servir à bord d'un navire qui bat le pavillon d'un autre pays »<sup>721</sup>. Cette définition de la notion d'État ou de pays fournisseur de main-d'œuvre est intéressante à bien des égards. Elle fait revêtir la qualité

---

<sup>720</sup> À propos, v. la règle 5.3, la norme A5.3 et le principe directeur B5.3 de la MLC.

<sup>721</sup> *Convention des Nations Unies sur les conditions d'immatriculation des navires*, art. 2.

d'État fournisseur de main-d'œuvre maritime à l'État dont les ressortissants sont employés pour travailler à bord d'un navire et indique que le marin recruté travaille à bord d'un navire battant pavillon d'un État autre que l'État fournisseur de main-d'œuvre. La précision relative au fait que le marin accomplit ses missions à bord d'un navire dont l'État du pavillon n'est pas celui de fourniture de la main-d'œuvre laisse apparaître la dimension internationale de l'activité de fourniture de main-d'œuvre maritime. Cette dimension internationale de l'activité ne peut être ignorée de la réglementation de l'activité des agences de *manning*.

**508.** Dans une approche englobante, la notion d'État fournisseur de main-d'œuvre maritime dépasse le cadre de l'État dont les ressortissants sont recrutés en qualité de gens de mer pour occuper un emploi à bord d'un navire. En effet, cette notion désignerait également l'État où est implantée l'agence qui effectue une activité de fourniture de main-d'œuvre maritime.

**509.** L'agence de *manning* peut être implantée sur le territoire de l'État dont les ressortissants ou les résidents constituent la main-d'œuvre qu'elle fournit. Toutefois, celle-ci peut également être implantée dans tout autre État et employer depuis celui-ci, des gens de mer qui ne sont ni des ressortissants, ni des résidents du pays d'implantation.

**510.** L'approche de l'État fournisseur de main-d'œuvre maritime permettant de le définir aussi bien comme l'État dont les ressortissants sont employés à bord d'un navire battant pavillon étranger que comme l'État d'implantation de l'agence de *manning* est adaptée. En effet, dans un contexte de marché du travail maritime internationalisé, cette approche permet de prendre en considération les évolutions que connaît ce marché et qui concernent aussi bien les activités qui s'y déroulent que l'ensemble des acteurs concernés. L'intérêt d'une telle approche réside dans le fait qu'elle permet de rendre comme acteurs de la réglementation de l'activité de fourniture de main-d'œuvre maritime non seulement l'État dont les gens de mer sont des nationaux ou des résidents, mais aussi l'État sur le territoire duquel est implantée l'agence de *manning*. Si le premier doit œuvrer en faveur de la promotion de conditions socialement avantageuses pour ses nationaux et résidents, le second doit veiller à l'encadrement de l'activité des agences de *manning* installées sur son territoire.

**511.** Les contours de la notion d'État fournisseur de main-d'œuvre maritime ainsi précisés, il importe de mettre en lumière les pratiques d'États fournisseurs de main-d'œuvre qui faussent la concurrence au sein du marché du travail maritime et qui attirent les armateurs et agences de *manning* au détriment de la garantie des droits des gens de mer (B).

### **B- Les pratiques lacunaires d'États fournisseurs de main-d'œuvre au sein du marché international du travail maritime**

**512.** S'il ne fait aucun doute que les agences de *manning* occupent une place importante au sein du marché international du travail maritime, les États qui abritent ces agences constituent également des acteurs déterminants au sein de ce marché. En effet, le choix par les dirigeants d'une agence de *manning* du lieu d'implantation de leur société dépend en partie des conditions d'installation et de développement des activités qui s'offrent à elle dans l'État d'accueil. Il est clair que dans la quête du moins-disant social qui gouverne bien souvent les choix dans le cadre du recrutement des équipages des navires, de nombreux armateurs recourent aux agences de *manning* susceptibles de proposer une main-d'œuvre bon marché, constituée de gens de mer qui peuvent être employés à des conditions socialement avantageuses. Des considérations relatives à l'État dont les gens de mer sont des nationaux ou des résidents ou encore à l'État sur le territoire duquel l'agence est installée entrent en jeu.

**513.** Certains États sont bien connus en matière de fourniture de main-d'œuvre maritime, en raison du nombre important de leurs ressortissants qui exercent le métier de marin et des nombreuses agences de *manning* qu'ils abritent. C'est le cas d'États d'Europe de l'Est, dont la Bulgarie, la Croatie et la Roumanie. C'est le cas surtout des États asiatiques comme l'Inde, la Chine ou encore les Philippines. Important pourvoyeur de main-d'œuvre à bord de navires immatriculés dans différents pays du monde et appartenant à différents armateurs, les Philippines constituent aussi le pays d'implantation d'un nombre considérable d'agences de *manning*. En 2016, on pouvait dénombrer plus de 400 agences de *manning* dans ce pays qui compte également plus de la moitié des gens de mer du monde<sup>722</sup>.

---

<sup>722</sup> MERCOLI Sylvain, « Les fournisseurs de main-d'œuvre maritime et le droit de l'Union européenne », *op. cit.*, p. 379.

**514.** La pratique de certains États, à l’instar des Philippines, a consisté à ériger la fourniture de main-d’œuvre maritime en une activité promue par la politique nationale. La fourniture de main-d’œuvre maritime devient ainsi un axe important de la politique nationale de ces États qui l’utilisent, d’ailleurs, comme une solution au problème de chômage massif auquel ils font face dans la plupart des cas. Afin de rendre la main-d’œuvre plus attrayante, ces États font souvent le choix de mettre en place un système moins contraignant en ce qui concerne les normes sociales applicables à leurs ressortissants. Ainsi, la rémunération faible et parfois inférieure aux standards fixés par les instruments internationaux, l’absence de protection sociale véritable, l’absence de réglementation de la durée des embarquements sont, entre autres, des facteurs qui attirent les armateurs à recruter les gens de mer qui sont des ressortissants de ces États. Dans ce contexte, les agences de *manning* restent le canal idéal pour ces armateurs.

**515.** Le rapport sur le dumping social dans les transports européens publié par le Sénat français en 2014 relève que des marins malgaches mis à disposition d’une société française par une agence de *manning* malgache pour un emploi à bord d’un navire immatriculé au RIF percevaient un salaire d’environ 210 euros par mois<sup>723</sup>. Ce rapport précise que toutes contestations dont ces marins pouvaient être auteurs avaient pour conséquences la rupture du contrat d’engagement et une mise à l’écart du marché de l’emploi. Or, le montant du salaire minimum fixé par la Commission paritaire maritime de l’OIT pour les matelots qualifiés était de 545 dollars américains avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012, 555 dollars américains au 1<sup>er</sup> janvier 2012, 568 dollars américains au 1<sup>er</sup> janvier 2013, 585 dollars américains au 31 décembre 2013<sup>724</sup>. Il apparaît évident que les salaires perçus par ces marins malgaches étaient nettement inférieurs aux standards internationaux applicables au moment de leur recrutement, ce qui est d’ailleurs confirmé dans le rapport sus-indiqué<sup>725</sup>. Madagascar a ratifié récemment la

---

<sup>723</sup> BOUCQUET Éric, *Le dumping social dans les transports européens*, Sénat, Rapport d’information n°450, fait au nom de la Commission des affaires européennes, 10 avr. 2014, p. 73.

<sup>724</sup> Bureau international du Travail – Sous-commission pour les salaires des gens de mer de la Commission paritaire maritime, *Mise à jour du montant mensuel minimum du salaire ou de la solde de base des matelots qualifiés : recommandation (n° 187) sur les salaires et la durée de travail des gens de mer et les effectifs des navires (révisée)*, 1996; *Convention du travail maritime, 2006, principe directeur B2.2.4 – Montant mensuel minimum du salaire ou de la solde de base des matelots qualifiés*, Genève, 26-27 fév. 2014, p. 2. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms\\_234450.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_234450.pdf) (consulté le 01/10/2023).

<sup>725</sup> BOUCQUET Éric, *Le dumping social dans les transports européens*, op. cit., p. 73.

MLC, soit le 15 juin 2023. La convention entrera en vigueur pour cet État à compter du 15 juin 2024. C'est une bonne nouvelle. En effet, cette entrée en vigueur devrait permettre d'assurer la protection des droits des milliers de gens de mer malgaches embarqués à bord des navires dans le monde entier, à travers l'encadrement effectif des agences de *manning* installées à dans cet État.

**516.** Le paradoxe réside dans le fait que les conditions sociales sous-normes appliquées aux gens de mer dans des États fournisseurs de main-d'œuvre maritime ne sont souvent pas perçues comme décevantes dans ces États, la satisfaction de trouver des embarquements l'emportant bien souvent. Comme l'indique Sylvain Mercoli, aux Philippines par exemple, malgré notamment les salaires parfois inférieurs aux standards internationaux et l'absence de protection sociale, les gens de mer bénéficient d'un niveau de vie plus élevé que les personnes qui exercent un métier à terre<sup>726</sup>. Une telle situation renforce la motivation pour le métier de marin, même si les conditions sociales applicables peuvent être contraires aux standards internationaux. On remarque donc que des facteurs comme le faible niveau de vie des populations lié notamment au niveau de développement des pays favorisent l'émergence de ces situations.

**517.** La pratique d'États qui font de la fourniture de main-d'œuvre maritime une priorité nationale est bien présente dans des pays d'Europe également. Les exemples sus-indiqués de la Bulgarie, de la Roumanie et de la Croatie en témoignent. Si les dispositions relatives à l'encadrement de l'activité de *manning* contenues dans la MLC n'ont pu être transposées dans le droit de l'Union européenne, c'est parce que ses membres fournisseurs de main-d'œuvre maritime opposent une résistance<sup>727</sup>. En effet, en droit de l'Union européenne, les dispositions des titres 1, 2, 3 et 4 de la MLC ont, dans un premier temps, fait l'objet de communautarisation, par la directive 2009/13<sup>728</sup>, à l'exception du titre 5 relatif à la

---

<sup>726</sup> MERCOLI Sylvain, « Les fournisseurs de main-d'œuvre maritime et le droit de l'Union européenne », *op. cit.*, p. 379.

<sup>727</sup> BOUCQUET Éric, *Le dumping social dans les transports européens*, *op. cit.*, p. 73.

<sup>728</sup> Directive (CE) n° 2009/13, Conseil, 16 fév. 2009, portant mise en œuvre de l'accord conclu par les Associations des armateurs de la Communauté européenne (ECSA) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) concernant la convention du travail maritime, 2006, et modifiant la directive 1999/63/CE, *JOUE L* 124, 30 mai 2009, p. 30.

conformité et à la mise en application de la convention<sup>729</sup>. L'Union européenne a, dans un second temps, intégré les dispositions relatives aux responsabilités des États du pavillon<sup>730</sup> et des États du port<sup>731</sup>. Seules les dispositions de la MLC relatives aux responsabilités des États fournisseurs de main-d'œuvre maritime n'ont pu faire l'objet de communautarisation. Cette situation s'explique par la volonté des États membres fournisseurs de main-d'œuvre maritime de maintenir compétitive et attractive la main-d'œuvre locale, et ce, à travers l'application de standards sociaux avantageux pour les armateurs. Ces États favorisent ainsi le dumping social au sein du marché international du travail maritime. Ils faussent même le jeu de la concurrence entre États membres de l'Union européenne. La loi française visant à lutter contre le dumping social sur le transmanche et à renforcer la sécurité du transport maritime adoptée le 26 juillet 2023<sup>732</sup> devrait permettre prochainement de pallier une telle situation avec l'entrée en vigueur de son article premier le 1<sup>er</sup> janvier 2024. En effet, cet article crée de nouvelles dispositions qui seront applicables pour garantir les droits des salariés des navires du transmanche<sup>733</sup> en ce qui concerne notamment la rémunération<sup>734</sup> ou

---

<sup>729</sup> Pour rappel, le titre 5 de la MLC comporte les dispositions relatives aux responsabilités de l'État du pavillon, de l'État du port et de l'État fournisseur de main-d'œuvre maritime.

<sup>730</sup> Directive (UE) n° 2013/54, Parlement et Conseil, 20 nov. 2013, relative à certaines responsabilités de l'État du pavillon en ce qui concerne le respect et la mise en application de la convention du travail maritime, 2006, *JOUE* L 329, 10 déc. 2013, p. 1.

<sup>731</sup> Directive (UE) n° 2013/38, Parlement et Conseil, 12 août 2013, portant modification de la directive 2009/16/CE relative au contrôle par l'État du port, *JOUE* L 216, 14 août 2013, p. 1.

<sup>732</sup> Loi n° 2023-659, 26 juil. 2023, visant à lutter contre le dumping social sur le transmanche et à renforcer la sécurité du transport maritime, *JORF* 27 juil. 2023, n° 172, texte 1. À propos de cette loi, v. CHAUMETTE Patrick, « La loi contre le dumping social sur le transmanche adopté », *Observatoire des droits des marins*, 27 mars 2023. <https://www.obs-droits-marins.fr/actualites.html?idArticle=630> (consulté le 01/10/2023).

<sup>733</sup> *Ibid.*, art. 1 : « Le livre V de la cinquième partie du code des transports est complété par un titre IX ainsi rédigé (...) “Art. L5591-1 – Le présent titre est applicable aux navires transporteurs de passagers assurant des lignes régulières internationales touchant un port français. Ces lignes sont déterminées selon des critères d'exploitation, notamment la fréquence de touchée d'un port français par un navire, fixés par décret en Conseil d'État” ».

<sup>734</sup> *Ibid.*, art. 1 : « Le livre V de la cinquième partie du code des transports est complété par un titre IX ainsi rédigé (...) “Art. L5592-1 – Pour la détermination du salaire minimum horaire, les dispositions légales et les stipulations conventionnelles applicables aux salariés employés sur les navires mentionnés à l'article L5591-1 sont celles applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche d'activités établies en France (...)” ».

encore le repos<sup>735</sup>, et ce, quelle que soit la loi qui régit les contrats d'engagement ou l'existence d'une situation de mise à disposition des marins par une agence de *manning*<sup>736</sup>.

**518.** Le rôle des États fournisseurs de main-d'œuvre maritime dans la chaîne d'approvisionnement des équipages à bord des navires étant d'une importance avérée, il est nécessaire que ces acteurs étatiques inscrivent la protection des gens de mer dans les priorités nationales, afin de garantir le respect des droits de ces travailleurs (Paragraphe 2).

### **Paragraphe 2 : L'État fournisseur de main-d'œuvre maritime, acteur de la protection des droits des gens de mer**

**519.** Afin de parvenir à une meilleure protection des droits des gens de mer recrutés par l'intermédiaire des agences de *manning*, il est important que les États fournisseurs de main-d'œuvre encadrent au mieux l'activité des agences qui s'implantent sur leur territoire (A). Il faut que ces États veillent à la mise en œuvre des instruments internationaux relatifs à la protection des gens de mer, afin de garantir l'application de droits sociaux satisfaisants aux gens de mer qui sont leurs nationaux ou leurs résidents (B).

#### **A- L'encadrement des agences de *manning* par les États fournisseurs de main-d'œuvre**

**520.** L'encadrement des agences de fourniture de main-d'œuvre maritime par les États fournisseurs de main-d'œuvre passe par la mise en œuvre, par ces États, des dispositions prévues par les instruments internationaux existants en vue de réglementer l'activité des agences. Il s'agit principalement de la règle 5.3, de la norme A5.3 et du principe directeur B5.3 de la MLC, tous intitulés « Responsabilités du fournisseur de main-d'œuvre maritime ».

---

<sup>735</sup> *Ibid.*, art. 1 : « Le livre V de la cinquième partie du code des transports est complété par un titre IX ainsi rédigé (...) “Art. L5592-2 – L'organisation du travail applicable aux salariés employés sur les navires mentionnés à l'article L5591-1 est fondée sur une durée de repos à terre au moins équivalente à la durée de leur embarquement.

Un décret en Conseil d'État détermine la durée maximale de l'embarquement, en prenant en compte des critères d'exploitation des lignes concernées, de sécurité de la navigation et de lutte contre les pollutions marines” ».

<sup>736</sup> *Ibid.*, art. 1 : « Le livre V de la cinquième partie du code des transports est complété par un titre IX ainsi rédigé (...) “Art. L5592-3 – Le présent chapitre est applicable aux contrats de travail des salariés mentionnés aux articles L5592-1 et L5592-2, quelle que soit la loi applicable à ces contrats, y compris lorsque ces salariés sont mis à disposition par les services privés de recrutement et de placement de gens de mer mentionnés à l'article L5546-1-1” ».



**521.** La règle 5.3 de la MLC a pour objet d'« (...) assurer que tout Membre s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en vertu de la présente convention en ce qui concerne le recrutement et le placement des gens de mer ainsi que leur protection sociale »<sup>737</sup>. Cette règle oblige l'État fournisseur de main-d'œuvre maritime à veiller à l'application des dispositions de la convention, spécifiquement celles qui régissent l'activité des agences de *manning*.

**522.** Il appartient en effet aux États fournisseurs de main-d'œuvre maritime de s'assurer que les agences qui sont implantées sur leur territoire se conforment à la réglementation existante en matière de placement ou de mise à disposition de gens de mer. Rappelons ici que la norme A1.4 de la MLC prévoit que l'exercice d'une activité de fourniture de main-d'œuvre maritime doit être soumis à une autorisation de l'État d'implantation (État fournisseur de main-d'œuvre) délivrée sous la forme d'une licence ou d'un agrément<sup>738</sup>. Il est important que le système d'agrément ou de licence soit basé sur la vérification de mesures de garantie qui permettent un contrôle de conformité effectif des agences de *manning*. La délivrance d'agréments ou de licences de manière complaisante par les États fournisseurs de main-d'œuvre maritime est une violation par ces derniers des obligations qui leur incombent. Elle heurte, ultimement, les gens de mer dont la protection juridique risque de souffrir. Étant donné l'importance du contrôle des activités des agences de *manning* par l'État fournisseur de main-d'œuvre maritime, une prolifération des agences qui dépasse la capacité de contrôle de l'État fournisseur peut mettre en péril le respect des droits des gens de mer. La MLC exhorte donc les États parties à ne pas encourager la « prolifération excessive » des agences de *manning*<sup>739</sup>.

**523.** Par ailleurs, le contrôle continu par les États fournisseurs de main-d'œuvre maritime de l'activité des agences de *manning* lorsque ces dernières sont déjà implantées sur leur territoire est indispensable pour s'assurer que les agences se conforment à la réglementation

---

<sup>737</sup> *Convention du travail maritime*, règle 5.3.

<sup>738</sup> *Ibid.*, norme A1.4§2 : « Lorsque des services privés de recrutement et de placement des gens de mer dont l'objet principal est le recrutement et le placement des gens de mer ou qui recrutent et placent un nombre non négligeable de gens de mer opèrent sur le territoire d'un Membre, ils ne peuvent exercer leur activité qu'en vertu d'un système normalisé de licence ou d'agrément ou d'une autre forme de réglementation. Un tel système ne peut être établi, modifié ou remplacé qu'après consultation des organisateurs d'armateurs et de gens de mer intéressés (...) ».

<sup>739</sup> *Ibid.*, norme A1.4§2 *in fine* : « (...) Il convient de ne pas encourager une prolifération excessive de ces services privés de recrutement et de placement ».

en vigueur et ne violent pas les droits des gens de mer dans le cadre de leur activité. C'est ainsi que la norme A5.3§1 de la MLC impose à l'État fournisseur de main-d'œuvre maritime d'établir un système d'inspection et de surveillance des agences installées sur son territoire<sup>740</sup>. En effet, un tel système d'inspection et de surveillance des agences de *manning* permettra de contrôler et de sanctionner le respect, par les agences, de la réglementation existante et pourra aussi avoir pour effet de dissuader les agences peu scrupuleuses à se livrer à des pratiques contraires à la réglementation.

**524.** Il est donc important que les agences rendent périodiquement compte de leur activité aux autorités compétentes de l'État où elles sont implantées, afin que ces dernières évaluent leur conformité à la réglementation applicable. Un tel rapport devrait, entre autres, faire état du nombre de gens de mer placés ou mis à disposition par l'entremise de l'agence de *manning* concernée. Il devrait également renseigner sur l'identité des gens de mer placés ou mis à disposition, les contrats d'engagement de ces derniers, ainsi que l'identité des armateurs auprès desquels ils occupent un emploi. Des audits devraient être menés par les autorités compétentes de l'État fournisseur de main-d'œuvre, afin de garantir une effectivité des contrôles.

**525.** L'inspection et la surveillance de l'activité des agences de *manning* supposent que les États d'implantation des agences doivent disposer des ressources nécessaires, tant humaines que matérielles. Les ressources humaines s'entendent ici de l'existence d'une administration maritime et/ou d'une administration du travail compétente composée d'agents et d'inspecteurs hautement qualifiés en matière de droit social des gens de mer, renseignés sur l'évolution du marché du travail maritime et les pratiques qui ont cours au sein de ce marché. Ces agents et inspecteurs doivent être capables d'identifier les cas de violation des droits des gens de mer et l'existence de situations pouvant mettre en péril la garantie d'un travail décent pour ces derniers. Ainsi, leur mandat ne saurait en aucun cas se limiter aux seuls rapports ou

---

<sup>740</sup> *Ibid.*, norme A5.3§1 : « Tout Membre assure le respect des prescriptions de la présente convention applicables à l'administration et aux activités des services de recrutement et de placement des gens de mer établis sur son territoire au moyen d'un système d'inspection et de surveillance et par des procédures légales en cas d'infraction aux dispositions en matière de licence et autres prescriptions prévues par la norme A1.4 ».

comptes rendus produits par les agences, mais elle doit aller jusqu'aux audits des agences, par voie d'investigation.

**526.** La mise à la disposition des gens de mer d'un système de dénonciation des comportements et pratiques malveillants d'agences de *manning* constitue un moyen complémentaire pouvant soutenir les agents et inspecteurs de l'État fournisseur de main-d'œuvre maritime dans l'exercice de leur fonction. Basé sur l'anonymat, un tel système aurait le mérite de contrer la peur des représailles qui habite souvent les gens de mer désireux de dénoncer les pratiques et comportements malveillants à leur égard. Toutefois, l'effectivité de ce système requiert que les gens de mer puissent déposer des dénonciations anonymes en ligne et que le traitement de ces dénonciations soit efficace. Par ailleurs, l'effectivité du système de surveillance et d'inspection de l'activité des agences de *manning* est tributaire de la teneur des sanctions que les États fournisseurs de main-d'œuvre appliquent en cas de défaillances ou de manquements des agences aux obligations qui leur incombent en vertu de la réglementation applicable et de l'existence d'un risque réel pour ces agences d'être sanctionnées.

**527.** La volonté politique des États fournisseurs de main-d'œuvre conditionne ainsi, à bien des égards, l'encadrement des agences de *manning* implantées sur leur territoire. Indépendamment de cet encadrement, il est important que les États puissent garantir à travers leurs législations nationales des droits sociaux acceptables aux gens de mer (B).

#### **B- La garantie des droits sociaux des gens de mer par les États fournisseurs de main-d'œuvre maritime**

**528.** Un autre facteur déterminant pour faire des États fournisseurs de main-d'œuvre maritime des acteurs qui veillent à la protection des gens de mer réside dans la garantie par ces États des droits sociaux aux gens de mer qui sont leurs nationaux, leurs résidents ou des personnes domiciliées sur leur territoire. Ce facteur est d'autant plus important dans le contexte d'internationalisation du marché du travail maritime et des différentes pratiques qui se développent désormais au sein de ce marché. En effet, dans le cadre du recrutement de marins internationaux à bord des navires, les contrats d'engagement maritime renvoient souvent à l'application des conditions sociales du pays d'origine ou du pays de résidence des

travailleurs. Pour rappel, cette pratique s'est développée même dans le cadre du registre international français (RIF)<sup>741</sup>. Le principe de la loi d'autonomie prévu par le législateur dans le cadre des contrats d'engagement des marins extra-communautaires embarqués à bord des navires immatriculés au RIF en témoigne<sup>742</sup>. La loi d'autonomie dans le cadre du RIF n'est souvent rien d'autre que la loi du pays de résidence des gens de mer<sup>743</sup>. Elle est toutefois encadrée par le législateur français qui impose que les conditions d'engagement, d'emploi et de travail des marins extra-communautaires embarqués à bord des navires RIF ne doivent pas être moins favorables que celles prévues par les conventions internationales auxquelles la France est partie<sup>744</sup>.

**529.** Il convient de remarquer que l'État fournisseur de main-d'œuvre maritime, défini ici comme étant l'État dont le national ou le résident occupe un emploi à bord d'un navire, doit, aux fins de protection des gens de mer œuvrer en vue de garantir un niveau de droits sociaux acceptable à ces derniers. Ces droits doivent comprendre, entre autres, la garantie d'un salaire minimum ainsi qu'une protection sociale complète. Le montant du salaire minimum que doivent garantir les États fournisseurs de main-d'œuvre à leurs nationaux ou résidents doit correspondre ou ne pas être inférieur au montant du salaire minimum défini par la Commission paritaire maritime de l'OIT. S'il est vrai que le contrôle par l'État fournisseur de main-d'œuvre du respect de ce salaire minimum par un armateur étranger qui embauche ses ressortissants ne relève pas de l'évidence, ce contrôle reste toutefois possible dans les États qui imposent encore que les contrats d'engagement des gens de mer soient visés par l'administration maritime compétente.

**530.** Bien que ce ne soit pas prévu par la MLC, certains États conditionnent la validité des contrats d'engagement maritime à un visa desdits contrats par l'administration maritime

---

<sup>741</sup> V. *supra*, para. 415-416.

<sup>742</sup> Loi n° 2005-412, 3 mai 2005, relative à la création du registre international français, art. 12 (abrogé). V. également *Code des transports*, art. L5621-7.

<sup>743</sup> Dans sa décision en date du 28 avril 2005 relative au RIF, le Conseil constitutionnel affirmait que « les navigants qui résident en France compte des conditions économiques et sociales propres aux pays où se situe le centre de leurs intérêts matériels et moraux (...) ». En pratique, le pays où se situe le centre des intérêts matériels et moraux d'un gens de mer n'est rien d'autre que le pays dont celui-ci un national, un résident ou le pays où il a élu domicile. V. Cons. const., 28 avril 2005, n° 2005-514 DC, *Loi relative à la création du registre international français*, *JORF* 4 mai 2005, p. 7702, considérant 34.

<sup>744</sup> *Code des transports*, art. L5621-8.

compétente. C'est le cas notamment du Togo, du Sénégal, ou encore de la Côte d'Ivoire<sup>745</sup>. Le visa est requis toutes les fois que sont parties aux contrats d'engagement maritime des gens de mer qui dépendent de l'administration maritime de ces États. Ainsi, l'armateur étranger est tenu de se conformer aux exigences de ces États lorsqu'il recrute des marins qui relèvent de leur administration maritime. Toutefois, un tel système ne pourrait permettre d'œuvrer en faveur de la protection des droits des gens de mer, que lorsque la législation de l'État fournisseur de main-d'œuvre prévoit des droits sociaux pour les gens de mer et qu'en pratique, l'administration maritime procède à un contrôle effectif des conditions d'emploi des gens de mer à travers la procédure de visa. Ici également, la volonté politique de l'État fournisseur de main-d'œuvre ainsi que le niveau de développement de cet État et le niveau de vie des populations constituent des facteurs qui influent sur l'atteinte de ces objectifs.

**531.** La garantie d'une protection sociale aux gens de mer qui sont ses nationaux, ses résidents ou des personnes domiciliées sur son territoire constitue une responsabilité importante qui incombe aux États fournisseurs de main-d'œuvre maritime. Cette obligation apparaît expressément au paragraphe 1 de la règle 5.3 de la MLC qui dispose que

« sans préjudice du principe de sa responsabilité en ce qui concerne les conditions de travail et de vie des gens de mer à bord des navires battant son pavillon, tout Membre a également la responsabilité de veiller à l'application des prescriptions de la présente convention relatives au recrutement, au placement et à la protection en matière de sécurité sociale des gens de mer qui sont ses nationaux, ou des résidents, ou encore des personnes domiciliées sur son territoire, dans la mesure où cette responsabilité est prévue dans la présente convention »<sup>746</sup>.

**532.** La garantie par l'État fournisseur de main-d'œuvre d'une protection sociale des gens de mer suppose avant tout la mise en place par cet État d'un système de sécurité sociale permettant d'atteindre la protection sociale complète pour tous les gens de mer qui sont ses nationaux ou ses résidents. Les aspects à prendre en considération à cet égard sont bien ceux qui figurent à la norme A4.5, paragraphe 1 de la MLC et comprennent donc, entre autres, les indemnités de maladie, les prestations de chômage, les prestations de vieillesse, les prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les prestations

---

<sup>745</sup> Pour le Togo, v. Loi n° 2016-026 du 11 oct. 2016 portant Code de la marine marchande, art. 214. Pour le Sénégal, v. Loi n° 2002-22 du 16 août 2002 portant Code de la marine marchande, art. 307. Pour la Côte d'Ivoire, v. Loi n° 2017-442 du 30 juin 2017 portant Code maritime, art. 373.

<sup>746</sup> Le soulignement est de nous.

familiales, les prestations de maternité, les prestations d'invalidité et les prestations de survivants. L'absence d'un système de sécurité sociale dans les États fournisseurs de main-d'œuvre ou encore le caractère défaillant d'un tel système lorsqu'il existe constitue sans doute un facteur qui peut compromettre la garantie d'un travail décent des gens de mer<sup>747</sup>. Une attention particulière doit être accordée par les États fournisseurs de main-d'œuvre à leurs systèmes nationaux de sécurité sociale, car ce sont à ces derniers que renvoient les contrats d'engagement maritime de leurs ressortissants embarqués à bord des navires du monde.

---

<sup>747</sup> Pour rappel, la protection sociale constitue une composante essentielle du travail décent. V. l'introduction de cette thèse.

### *Conclusion du chapitre 1*

**533.** L'État du pavillon et l'État fournisseur de main-d'œuvre maritime sont des acteurs étatiques centraux en matière de protection des droits des gens de mer. Si les responsabilités de l'État du pavillon en la matière découlent des obligations de celui-ci à l'égard des navires qu'il immatricule, celles de l'État fournisseur de main-d'œuvre maritime sont plutôt liées aux considérations relatives à l'activité des agences de *manning* implantées sur son territoire et à la garantie, par la même occasion, des droits des gens de mer qui sont ses nationaux, ses résidents ou des personnes domiciliées sur son territoire national.

**534.** La liberté illimitée d'immatriculation des navires constitue sans doute un frein à la garantie des droits des gens de mer. De même, les manquements des États fournisseurs de main-d'œuvre ne peuvent qu'accentuer la violation des droits des gens de mer, lorsque les agences de *manning* et les armateurs peu scrupuleux sont plus soucieux du gain que du bien-être des travailleurs qu'ils emploient à des conditions précaires. Si le contrôle des conditions dans lesquelles sont employés les gens de mer à bord d'un navire relève de manière considérable de l'État du pavillon, l'État fournisseur de main-d'œuvre y participe également.

**535.** Somme toute, le contrôle des conditions d'emploi des gens de mer par les États du pavillon et les États fournisseurs de main-d'œuvre maritime doit être l'œuvre d'actions coordonnées ou complémentaires guidées par une réelle volonté de ces États à faire du bien-être des gens de mer une priorité. Il demeure regrettable que le phénomène des pavillons de complaisance soit loin de disparaître et que les États fournisseurs de main-d'œuvre, même au sein d'une organisation telle que l'Union européenne, ne se montrent pas favorables à l'adoption d'une réglementation conséquente. Face à ces constatations, l'État du port, à travers le contrôle des conditions sociales à bord des navires qu'il effectue, constitue l'acteur étatique dont les actions permettent de pallier, du moins en partie, les manquements d'États du pavillon et d'États fournisseurs de main-d'œuvre (Chapitre 2).

## Chapitre 2 : L'approche novatrice du contrôle des conditions sociales des gens de mer

**536.** Il ne fait pas l'objet de doute que le facteur humain est un élément important dans la conduite du navire ainsi que dans la sécurité de la navigation et des activités liées à l'expédition maritime<sup>748</sup>. Les considérations relatives aux compétences de l'équipage sont assurées par le respect des normes internationales de formation établies par les conventions STCW<sup>749</sup> pour les marins au commerce et STCW-F<sup>750</sup> en ce qui concerne les marins à la pêche.

**537.** Toutefois, les conditions de travail et de vie de l'équipage constituent également des facteurs très importants pour la sécurité maritime. En effet, le bien-être de l'équipage à bord produit des incidences sur le rendement des marins dans le cadre de leur activité. Le manque de repos, l'absence de nourriture saine à bord, les salaires impayés sont, entre autres, des éléments qui constituent, au-delà de la violation des droits des gens de mer, des générateurs de fatigue et de stress pouvant être une menace pour la sécurité de l'expédition maritime et des différentes activités qui s'y rattachent en raison d'impacts négatifs sur l'activité des marins à bord.

**538.** Il appert que les enjeux qui sont liés à la garantie de conditions de travail et de vie décentes pour les gens de mer ne se limitent pas uniquement à l'objectif de protection des travailleurs maritimes poursuivi par les textes spécifiques de droit international du travail maritime, mais ils comprennent les exigences en matière de sécurité maritime et de protection de l'environnement marin. C'est aussi cet ensemble d'enjeux qui justifie que les États, à travers les différentes compétences qu'ils exercent à l'égard des navires, veillent à ce que les armateurs et employeurs des gens de mer assurent des conditions de travail et de vie

---

<sup>748</sup> Se rapporter à nos développements antérieurs sur le facteur humain, v. *supra*, para. 134-149.

<sup>749</sup> *Convention internationale de 1978 sur les normes de formation des gens de mer de mer, de délivrance des brevets et de veille*, 7 juil. 1978, 1361 RTNU 2 (entrée en vigueur : 28 avril 1984).

<sup>750</sup> *Convention internationale de 1995 sur les normes de formation du personnel des navires de pêche, de délivrance des brevets et de veille*, 7 juil. 1995, RTNU 186 (entrée en vigueur : 29 sept. 2012).



satisfaisantes à ces derniers et respectent l'ensemble des droits garantis par les instruments internationaux existants.

**539.** Face à des États du pavillon défaillants, malgré le rôle de premier plan qui leur incombe, et à des États fournisseurs de main-d'œuvre peu enclins à une réglementation conséquente, un nouveau type d'acteurs étatiques a émergé dans le cadre du contrôle des navires visant à s'assurer que ces derniers se conforment à la réglementation existante, soit l'État côtier et l'État du port (Section 1). Ces contrôles qui portaient initialement sur les conditions techniques des navires se sont progressivement étendus aux conditions sociales et ont ainsi érigé les acteurs concernés en des garants des droits des gens de mer embarqués à bord des navires (Section 2).

### *Section 1 : L'émergence de l'État côtier et l'État du port pour assurer le contrôle des navires*

**540.** Contrairement au droit international du travail maritime qui retient une subdivision des compétences des États suivant qu'ils agissent en qualité d'État du pavillon, d'État fournisseur de main-d'œuvre ou d'État du port<sup>751</sup>, le droit international de la mer présente les compétences des États selon qu'ils agissent en tant qu'État du pavillon, État côtier ou encore État du port<sup>752</sup>. Ces deux présentations différentes répondent aux finalités que les deux régimes juridiques poursuivent respectivement. Ainsi, l'État fournisseur de main-d'œuvre maritime, inconnu du droit international de la mer, constitue un acteur étatique sur lequel le droit international du travail maritime fait reposer la protection des gens de mer recrutés par l'intermédiaire des agences de *manning* ainsi que la réglementation de l'activité de ces agences. Pour sa part l'État côtier, qui constitue une catégorie du droit international de la mer, agit désormais à l'égard des navires sur le fondement de compétences spécifiques, tout comme l'État du port (Paragraphe 1). Il reste toutefois que les contrôles et inspections de ces États sont, avant tout, tournés sur des considérations environnementales, de sécurité et de sûreté maritimes. (Paragraphe 2).

---

<sup>751</sup> *Convention du travail maritime*, titre 5.

<sup>752</sup> *Convention des Nations Unies sur le droit de la mer*, art. 94, art. 217, art. 218, art. 220.

## **Paragraphe 1 : Les fondements de la compétence de l'État côtier et de l'État du port**

**541.** Dans une logique de complémentarité, les actions de l'État côtier et de l'État du port à l'égard des navires en mer permettent de pallier les insuffisances qui caractérisent souvent l'exercice par l'État du pavillon des compétences et obligations qui lui incombent à l'égard des navires immatriculés. Ces actions de l'État côtier et de l'État du port reposent toutefois sur des compétences spécifiques distinctes. En effet, si la présence du navire dans les eaux sous la souveraineté ou la juridiction de l'État côtier permettent de fonder les actions de celui-ci à l'égard du navire (A), l'escale du navire dans un port offre un cadre de contrôle plus adapté permettant à l'État du port d'agir à l'égard de ce dernier pour des manquements ou infractions qui pourraient être commis au-delà des eaux sous juridiction de cet État (B).

### **A- Le territoire comme fondement de la compétence de l'État côtier**

**542.** Selon le Professeur Maurice Kamto, « la notion d'États côtiers correspond (...) à celle d'États riverains d'une mer ou d'un océan (...), et recouvre aussi bien les États ayant un territoire continental avec une ouverture sur la mer, que les États archipels »<sup>753</sup>.

**543.** La riveraineté constitue un élément qui entre dans la définition de l'État côtier. Il arrive d'ailleurs que la notion d'État côtier soit utilisée au même titre que celle d'État riverain. Toutefois, et comme le relève la doctrine, les deux notions sont bien distinctes. En effet, la notion d'État côtier apparue dans la Convention de Montego Bay vient se substituer à celle d'État riverain autrefois contenue dans la Convention sur la mer territoriale et la zone contiguë<sup>754</sup> ainsi que dans la Convention sur la haute mer<sup>755</sup>, toutes deux adoptées le 29 avril 1958. Selon le Professeur Jean-Pierre Quéneudec, ce changement de terminologie introduirait « une dimension nouvelle dans la position et la qualité de l'État concerné » en précisant que « le “riverain” est dans une situation passive qu'il subit plus qu'il ne domine,

---

<sup>753</sup> KAMTO Maurice, « Les différentes catégories d'États », dans Forteau Mathias et Thouvenin Jean-Marc (dir.), *Traité de droit international de la mer*, Centre de droit international de Nanterre, Paris, Pedone, 2017, p. 237.

<sup>754</sup> *Convention sur la mer territoriale et la zone contiguë*, 29 avril 1958, 516 RTNU 205 (entrée en vigueur : 10 septembre 1964).

<sup>755</sup> *Convention sur la haute mer*, 29 avril 1958, 450 RTNU 11 (entrée en vigueur : 30 septembre 1960).

tandis que le “côtier” se présente avec une attitude plus militante »<sup>756</sup>. Cette attitude a été celle des États autrefois riverains, qui désormais réunis au sein d’un « groupe des États côtiers », ont milité lors de la 3<sup>e</sup> Conférence des Nations Unies sur le droit de la mer pour une extension de leurs compétences en mer<sup>757</sup>. L’extension des compétences de l’État côtier en mer ne reposerait donc pas uniquement sur le caractère riverain de cet État, mais il tient surtout compte de « (...) la diversité des rapports entretenus avec la mer par la population de l’État, que ce soit pour l’exploitation et la préservation des ressources marines ou bien pour des considérations environnementales, de sécurité et de sûreté »<sup>758</sup>.

**544.** Ainsi, la protection de l’environnement, la garantie de la sécurité et de la sûreté en mer, la préservation des ressources sont, entre autres, des considérations qui gouvernent la définition des compétences de l’État côtier en mer. Les compétences qu’exerce l’État côtier dans ces différents domaines entretiennent toutefois un lien très étroit avec la finalité économique poursuivie dans le cadre des compétences qu’il exerce dans la zone économique exclusive. Le Professeur Jean-Pierre Quéneudec parle à cet effet d’une « mutation de la nature des compétences des États côtiers » en relevant que la reconnaissance de compétences à l’État côtier quant à la préservation de milieu marin repose sur la considération suivant laquelle il existe un lien direct entre les ressources de la mer sur lesquelles l’État côtier dispose de droits à finalité économique et la nécessité de protéger l’environnement<sup>759</sup>.

**545.** Les compétences dont dispose l’État côtier en mer sont relatives aux espaces maritimes sur lesquels s’étendent sa souveraineté ou ses droits souverains. Les espaces maritimes sous souveraineté de l’État côtier se composent des eaux intérieures et de la mer territoriale<sup>760</sup>. Ces espaces sous souveraineté sont assimilés « (...) au territoire de l’État

---

<sup>756</sup> QUÉNEUDEC Jean-Pierre, « Les tendances dominantes du système juridique issu de la convention », dans Société Française pour le Droit International, *Perspectives du droit de la mer à l’issue de la 3<sup>e</sup> Conférence des Nations Unies*, colloque de Rouen, Paris, Pedone, 1984, p. 132.

<sup>757</sup> *Ibid.*

<sup>758</sup> CHARBONNEAU Alexandre, *Marché international du travail maritime un cadre juridique en formation*, *op. cit.*, p. 230.

<sup>759</sup> QUÉNEUDEC Jean-Pierre, « Les tendances dominantes du système juridique issu de la convention », *op. cit.*, p. 136.

<sup>760</sup> *Convention des Nations Unies sur le droit de la mer*, art. 2 : « 1. La souveraineté de l’État côtier s’étend, au-delà de son territoire et de des eaux intérieures et, dans le cas d’un État archipel, de ses eaux archipélagiques, à une zone de mer adjacente désignée sous le nom de mer territoriale.

[côtier] par fiction de territorialité du fait de leur adjacence à celui-ci »<sup>761</sup>. Dans ses eaux intérieures, l'État côtier dispose d'une souveraineté pleine et entière qui se matérialise, notamment à travers la réglementation de l'accès à ces eaux et aux ports qui s'y trouvent ou encore la possibilité d'appliquer sa loi à bord pendant les escales.

**546.** S'agissant de la mer territoriale, elle constitue également une zone maritime sur laquelle s'étend la souveraineté de l'État côtier, bien qu'elle soit limitée par le droit de passage inoffensif<sup>762</sup>. Cela signifie l'existence, pour l'État côtier, de compétences importantes qu'il peut exercer sur cette partie de la mer et explique la volonté des États de définir à ce titre un espace maritime le plus largement possible<sup>763</sup>. La CIJ a affirmé la souveraineté de l'État sur sa mer territoriale dans son arrêt du 27 juin 1986 portant sur l'affaire des activités militaires et paramilitaires au Nicaragua<sup>764</sup>.

**547.** La nécessité de garantir la navigation a justifié la consécration du droit de passage aux navires étrangers dans la mer territoriale de l'État côtier, malgré l'existence de la souveraineté de celui-ci sur cet espace maritime. Il s'agit du droit de passage inoffensif qui est prévu à l'article 17 de la Convention de Montego Bay<sup>765</sup>. Le droit de passage permet aux navires de tous les États de naviguer dans la mer territoriale d'un État côtier pour traverser sans entrer dans les eaux intérieures, ni faire escale dans une rade ou une installation portuaire située en dehors des eaux intérieures, ou se rendre dans les eaux intérieures ou les quitter, ou faire escale dans une rade ou une installation portuaire ou la quitter<sup>766</sup>. Le passage doit être

---

2. Cette souveraineté s'étend à l'espace aérien au-dessus de la mer territoriale, ainsi qu'au fond de cette mer et à son sous-sol.

3. La souveraineté sur la mer territoriale s'exerce dans les conditions prévues par les dispositions de la Convention et les autres règles du droit international ».

<sup>761</sup> BEURIER Jean-Pierre, « Les compétences de l'État riverain au-delà de la mer territoriale », *Bulletin de l'Association de Géographes Français* 2013, vol. 90, n° 4, p. 411.

<sup>762</sup> PONCRACIO Jean-Paul, *Droit international des espaces – Air/Mer/Fleuves/Terre/Cosmos*, Paris, Armand Colin, 1997, p. 77. Sur le droit de passage inoffensif, v. *Convention des Nations Unies sur le droit de la mer*, art. 17.

<sup>763</sup> BEULAY Marjorie, « La mer territoriale », dans Forteau Mathias et Thouvenin Jean-Marc (dir.), *Traité de droit international de la mer*, *op. cit.*, p. 355.

<sup>764</sup> CIJ, 27 juin 1986, Nicaragua c/ États-Unis, *Recueil CIJ* 1986, p. 111.

<sup>765</sup> *Convention des Nations Unies sur le droit de la mer*, art. 17 : « Sous réserve de la Convention, les navires de tous les États, côtiers ou sans littoral, jouissent du droit de passage inoffensif dans la mer territoriale ».

<sup>766</sup> *Ibid.*, art. 18§1.

continu et rapide<sup>767</sup>. Son caractère inoffensif requiert qu'il ne doit pas porter atteinte à la paix, au bon ordre ou à la sécurité de l'État côtier et qu'il doit s'effectuer dans le respect des dispositions de la Convention de Montego Bay et de celles du droit international<sup>768</sup>. Pour sa part, l'État côtier ne doit pas entraver le passage inoffensif des navires étrangers dans sa mer territoriale<sup>769</sup>.

**548.** Toutefois, une manifestation concrète de la souveraineté de l'État côtier réside dans la possibilité pour celui-ci de suspendre temporairement le passage dans une partie précise de sa mer territoriale dans le respect de conditions spécifiques définies par la Convention de Montego Bay<sup>770</sup>. Aussi l'État côtier peut-il prendre les mesures nécessaires pour empêcher tout passage qui n'est pas inoffensif dans sa mer territoriale<sup>771</sup>. L'article 25 de la Convention de Montego Bay ajoute qu'

« en ce qui concerne les navires qui se rendent dans les eaux intérieures ou dans une installation portuaire située en dehors de ces eaux, l'État côtier a également le droit de prendre les mesures nécessaires pour prévenir toute violation des conditions auxquelles est subordonnée d'admission de ces navires dans ces eaux ou cette installation portuaire »<sup>772</sup>.

**549.** Par ailleurs, les compétences de l'État côtier s'étendent à la zone économique exclusive<sup>773</sup>. Dans cette zone, l'État côtier a :

« (...) a) des droits souverains aux fins d'exploration et d'exploitation, de conservation et de gestion des ressources naturelles, biologiques ou non biologiques, des eaux surjacentes aux fonds marins, des fonds marins et de leur sous-sol, ainsi qu'en ce qui concerne d'autres activités tendant à l'exploration et à l'exploitation de la zone à des fins économiques, telles que la production d'énergie à partir de l'eau, des courants et des vents ;

---

<sup>767</sup> *Ibid.*, art. 2 : « Le passage doit être continu et rapide. Toutefois, le passage comprend l'arrêt et le mouillage, mais seulement s'ils constituent des incidents ordinaires de la navigation ou s'imposent par suite d'un cas de force majeure ou de détresse dans le but de porter secours à des personnes, des navires ou des aéronefs en danger ou en détresse ».

<sup>768</sup> *Ibid.*, art. 19§1.

<sup>769</sup> *Ibid.*, art. 24§1.

<sup>770</sup> *Ibid.*, art. 25§3 : « L'État côtier peut, sans établir aucune discrimination de droit ou de fait entre les navires étrangers, suspendre temporairement, dans des zones déterminées de sa mer territoriale, l'exercice du droit de passage inoffensif des navires étrangers, si cette mesure est indispensable pour assurer sa sécurité, entre autres pour lui permettre de procéder à des exercices d'armes. La suspension ne prend effet qu'après avoir été dûment publiée ».

<sup>771</sup> *Ibid.*, art. 25§1.

<sup>772</sup> *Ibid.*, art. 25§2.

<sup>773</sup> *Ibid.*, art. 55 : « La zone économique exclusive est une zone située au-delà de la mer territoriale et adjacente à celle-ci, soumise au régime particulier établi par la présente partie, en vertu duquel les droits et la juridiction de l'État côtier et les droits et libertés des autres États sont gouvernés par les dispositions pertinentes de la présente Convention ».

- b) juridiction, conformément aux dispositions pertinentes de la Convention, en ce qui concerne :
  - i) la mise en place et l'utilisation d'îles artificielles, d'installations et d'ouvrages,
  - ii) la recherche scientifique,
  - iii) la protection et la préservation du milieu marin ;
- c) les autres droits et obligations prévus par la Convention »<sup>774</sup>.

**550.** Toutefois, dans l'exercice de ces droits souverains reconnus à l'État côtier dans la zone économique, il doit tenir compte des droits et des obligations des autres États<sup>775</sup> précisés à l'article 58 de la Convention de Montego Bay<sup>776</sup>. Il s'impose ici le constat que les compétences de l'État côtier ont une visée particulière, celle de l'exploitation et de la protection des ressources de la zone, et ne couvrent pas la protection des gens de mer. À ces différentes compétences de l'État côtier s'arriment celles permettant d'agir spécifiquement à l'égard des navires en escale dans des installations portuaires en qualité d'État du port.

### **B- L'État du port : entre compétence territoriale et universelle**

**551.** L'État du port, concept plus récent, émerge en tant qu'acteur complémentaire, surtout chargé d'une mission de surveillance de la conformité des navires qui entrent dans ses ports. Le professeur Maurice Kamto le définit comme étant « (...) l'État qui abrite “un port ou une installation terminale au large” destiné à accueillir des navires, et dont les navires exerçant leurs droits en matière de navigation, prévus par le droit de la mer, peuvent faire usage »<sup>777</sup>. Cette définition de l'État du port permet de désigner l'État dont le port abrite un navire

---

<sup>774</sup> *Ibid.*, art. 56§1.

<sup>775</sup> *Ibid.*, art. 56§2 : « Lorsque, dans la zone économique exclusive, il exerce ses droits et s'acquitte de ses obligations en vertu de la Convention, l'État côtier tient dûment compte des droits et des obligations des autres États et agit d'une manière compatible avec la Convention ».

<sup>776</sup> *Ibid.*, art. 58 : « 1. Dans la zone économique exclusive, tous les États, qu'ils soient côtiers ou sans littoral, jouissent, dans les conditions prévues par les dispositions pertinentes de la Convention, des libertés de navigation et de survol et de la liberté de poser des câbles et pipelines sous-marins visées à l'art. 87, ainsi que la liberté d'utiliser la mer à d'autres fins internationalement licites liées à l'exercice de ces libertés et compatibles avec les autres dispositions de la Convention, notamment dans le cadre de l'exploitation des navires, d'aéronefs et de câbles et pipelines sous-marins.

2. Les art. 88 à 115, ainsi que les autres règles pertinentes du droit international, s'appliquent à la zone économique exclusive dans la mesure où ils ne sont pas incompatibles avec la présente partie.

3. Lorsque, dans la zone économique exclusive, ils exercent leurs droits et s'acquittent de leurs obligations en vertu de la Convention, les États tiennent dûment compte des droits et des obligations de l'État côtier et respectent les lois et règlements adoptés par celui-ci conformément aux dispositions de la Convention et, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec la présente partie, aux autres règles du droit international ».

<sup>777</sup> KAMTO Maurice, « Les différentes catégories d'États », *op. cit.*, p. 245.

étranger en escale. L'escale du navire, pour sa part, doit être volontaire et peut être relative à une opération commerciale ou une opération technique<sup>778</sup>.

**552.** Dans une conception restrictive, la Convention de Montego Bay traite de l'État du port comme étant l'État dans le port duquel un navire se trouve volontairement et lui reconnaît des compétences à l'égard de ce navire pour des infractions commises à l'extérieur de ses zones de compétence<sup>779</sup>. Dans une approche plus large, la Convention de Montego Bay considère l'État du port comme étant une sous-manifestation de l'État côtier et lui reconnaît, à ce titre, des compétences pour les infractions commises par un navire dans sa mer territoriale ou sa zone économique exclusive<sup>780</sup>. Ainsi, bien qu'elle ne définisse pas expressément la notion d'État du port<sup>781</sup>, la Convention de Montego Bay offre des éléments permettant de relever les différentes approches de la notion.

**553.** Pour ce qui est du présent développement, la notion d'État du port sera entendue dans son sens premier, c'est-à-dire comme désignant l'État du port d'escale du navire. Cette approche de la notion permet de faire prévaloir la considération suivant laquelle l'escale du navire dans un port constitue un moyen qui fonde l'action de l'État du port à l'égard du navire.

**554.** L'article 218 paragraphe 1 de la Convention de Montego Bay prévoit que

« lorsqu'un navire se trouve volontairement dans un port ou une installation terminale au large, l'État du port peut ouvrir une enquête, et lorsque les éléments de preuve le justifient, intenter une action pour tout rejet effectué au-delà de ses eaux intérieures, de sa mer territoriale et de sa Zone économique exclusive par le navire en infraction aux règles et normes internationales applicables établies par l'intermédiaire de l'organisation internationale compétente ou d'une conférence diplomatique générale »<sup>782</sup>.

Cette disposition particulière de la Convention de Montego Bay est intéressante à plusieurs égards. Elle permet, avant tout, de saisir l'occasion créée par la présence d'un navire dans le port d'un État pour permettre à ce dernier d'agir à l'encontre du navire, en ce qui concerne

---

<sup>778</sup> DELFOUR-SAMAMA Odile, « Cadre général posé par la Convention des Nations Unies sur le droit de la mer », dans Chaumette Patrick, dir., *Droits maritimes*, 4<sup>e</sup> éd., *op. cit.*, p. 1730.

<sup>779</sup> *Convention des Nations Unies sur le droit de la mer*, art. 218§1.

<sup>780</sup> *Ibid.*, art. 220§1.

<sup>781</sup> V. en ce sens, KAMTO Maurice, « Les différentes catégories d'États », *op. cit.*, p. 245.

<sup>782</sup> *Ibid.*, art. 218§1.

une infraction qu'il aurait commise à l'extérieur des zones de compétence de l'État en question.

**555.** La compétence de l'État du port est établie même en l'absence de dommage subi par celui-ci ou d'une quelconque menace qui pourrait porter atteinte à son environnement marin. La localisation des infractions renvoie donc, d'une part, aux infractions commises par le navire en haute mer et d'autre part, aux infractions commises par le navire dans les espaces maritimes d'autres États. Ceci laisse apparaître une forme de compétence universelle accordée à l'État du port. Il s'agit d'une compétence de contrôle du respect des règles internationales.

**556.** La compétence dont dispose l'État du port en vertu de l'article 218 paragraphe 1 de la Convention de Montego Bay constitue une remise en cause du principe de l'exclusivité de la loi du pavillon en haute mer. Elle permet de contrer l'impunité des infractions commises par les navires au-delà des espaces maritimes sur lesquels les États exercent leur souveraineté et constitue un excellent moyen pour pallier les manquements des États du pavillon dans l'exercice de leur compétence. S'agissant toutefois de la poursuite par l'État du port des infractions commises par un navire dans les eaux sous juridiction d'autres États, elle reste assujettie à certaines conditions. Ces conditions figurent à l'article 218 paragraphe 2 de la Convention de Montego Bay qui dispose que

« l'État du port n'intente pas d'action en vertu du par. 1 pour une infraction du fait de rejets effectués dans les eaux intérieures, la mer territoriale ou la Zone économique exclusive d'un autre État, sauf si ces rejets ont entraîné ou risquent d'entraîner la pollution de ses eaux, de sa mer territoriale ou de sa Zone économique exclusive, ou si l'autre État, l'État du pavillon ou un État qui a subi ou risque de subir des dommages du fait de ces rejets, le demande »<sup>783</sup>.

Ainsi, l'atteinte ou le risque d'atteinte aux espaces maritimes de l'État du port et la demande de poursuite adressée à ce dernier par l'État du pavillon ou les États concernés par l'infraction du navire constituent les facteurs qui conditionnent l'ouverture d'une enquête ou encore l'initiative d'une action par l'État du port pour des infractions commises dans des espaces maritimes sous juridiction d'autres États.

---

<sup>783</sup> *Ibid.*, art. 218§2.



**557.** Par ailleurs, conformément à l'article 218 paragraphe 4 de la Convention de Montego Bay, l'État du port transmet, sur demande, à l'État côtier et à l'État du pavillon le dossier de l'enquête qu'il a initiée à la suite d'une infraction commise par un navire. Dans de telles circonstances et lorsque l'infraction a été commise dans les eaux sous juridiction de l'État côtier, ce dernier peut demander à l'État du port de suspendre toute action entreprise sur la base de l'enquête relative à cette infraction. Le dossier de l'enquête ainsi que tous les éléments qu'il peut comporter (notamment les éléments de preuve, la caution ou la garantie financière) sont dans ce cas transmis à l'État côtier par l'État du port. Cette transmission du dossier de l'enquête et des éléments « (...) exclut que l'action soit poursuivie dans l'État du port »<sup>784</sup>.

**558.** Les compétences dont disposent l'État côtier et l'État du port en droit international constituent un excellent moyen qui permet à ces derniers de devenir des acteurs étatiques dont les actions viennent compléter les actions de l'État du pavillon, palliant leurs insuffisances (Paragraphe 2).

### **Paragraphe 2 : La manifestation de la compétence de l'État côtier et de l'État du port à l'égard des navires**

**559.** Le contrôle des navires par l'État côtier et l'État du port se dédouble, avant tout, d'une part, en un contrôle du respect, par les navires, des règles de protection et de préservation de l'environnement (A), et d'autre part, en un contrôle de la qualité des navires en escale dans les ports (B).

#### **A- Le contrôle du respect des règles de protection et de préservation de l'environnement**

**560.** Parallèlement à la pollution du milieu marin provenant de la terre ou des cours d'eau (pollution tellurique), à la pollution résultant des activités se déroulant en mer, à la pollution par immersion ou encore à la pollution d'origine atmosphérique ou transatmosphérique, s'est développée une forme de pollution liée à la navigation maritime. Il s'agit de la pollution par les navires.

---

<sup>784</sup> *Ibid.*, art. 218§4.

**561.** Par définition, la pollution de l'environnement marin ou du milieu marin consiste en

« (...) l'introduction directe ou indirecte, par l'homme, de substances ou d'énergie dans le milieu marin, y compris les estuaires, lorsqu'elle a ou peut avoir des effets nuisibles tels que dommages aux ressources biologiques et à la faune et à la flore marines, risques pour la santé de l'homme, entraves aux activités maritimes, y compris la pêche et les autres utilisations légitimes de la mer, altération de la qualité de l'eau de mer du point de vue de son utilisation et dégradation des valeurs d'agrément »<sup>785</sup>.

Constitue donc une pollution par les navires, toute introduction par les navires dans le milieu marin de substances ou d'énergie pouvant avoir les effets nuisibles et dommageables sus-indiqués. La pollution du milieu marin par un navire peut résulter aussi bien de l'exploitation normale du navire que d'un accident maritime impliquant le navire<sup>786</sup>.

**562.** La protection et la préservation de l'environnement marin par les États sont érigées en obligation générale par la Convention de Montego Bay. Cette dernière prévoit à cet effet que « les États ont l'obligation de préserver et de protéger le milieu marin »<sup>787</sup>. Par ailleurs, la Convention de Montego Bay crée à la charge des États une obligation de coopération en matière de protection et de préservation de l'environnement marin de manière générale<sup>788</sup> et de lutte contre la pollution par les navires de manière spécifique<sup>789</sup>, avant de consacrer les différents pouvoirs dont disposent les États en ce sens.

**563.** En pratique, en matière de protection et de préservation de l'environnement marin, la compétence de l'État côtier se manifeste à travers sa capacité d'édicter des mesures conformément à la Convention de Montego Bay et aux normes et règles internationales applicables en vue de prévenir, réduire ou maîtriser la pollution par les navires. Les navires,

---

<sup>785</sup> *Ibid.*, art. 1§4.

<sup>786</sup> SALPIN Charlotte, « La protection de l'environnement marin », dans Forteau Mathias et Thouvenin Jean-Marc (dir.), *Traité de droit international de la mer*, op. cit., p. 802 et s.

<sup>787</sup> *Convention des Nations Unies sur le droit de la mer*, art. 192.

<sup>788</sup> *Ibid.* art. 197 : « Les États coopèrent au plan mondial et, le cas échéant, au plan régional, directement ou par l'intermédiaire des organisations internationales compétentes, à la formulation et à l'élaboration de règles et normes, ainsi que de pratiques et procédures recommandées de caractère international compatibles avec la Convention, pour protéger et préserver le milieu marin, compte tenu des particularités régionales ».

<sup>789</sup> *Convention des Nations Unies sur le droit de la mer*, art. 211§1 : « Les États, agissant par l'intermédiaire de l'organisation internationale compétente ou d'une conférence diplomatique générale, adoptent des règles et normes internationales visant à prévenir, réduire et maîtriser la pollution du milieu marin par les navires et s'attachent à favoriser l'adoption, s'il y a lieu de la même manière, de dispositifs de circulation des navires visant à réduire à un minimum le risque d'accidents susceptibles de polluer le milieu marin, y compris le littoral, et de porter atteinte de ce fait aux intérêts connexes des États côtiers. Ces règles et normes sont, de la même façon, réexaminées de temps à autres, selon qu'il est nécessaire ».

pour leur part, sont tenus de se conformer aux normes édictées par l'État côtier pour protéger et préserver le milieu marin dans les espaces maritimes sous sa juridiction. Tant dans la mer territoriale que dans la zone économique exclusive, la violation par un navire des règles de protection et de préservation de l'environnement marin de l'État côtier peut donner lieu au recours par l'État côtier à certaines mesures exécutives à l'encontre du navire.

**564.** L'existence de sérieuses raisons de penser qu'un navire a violé les règles de protection et de préservation de l'environnement marin dans la mer territoriale de l'État côtier donne le droit à ce dernier de procéder à une inspection matérielle du navire dans le but d'établir l'infraction. Une action peut ainsi être intentée à l'encontre du navire lorsque les éléments de preuve le justifient. Aussi, l'immobilisation du navire concerné peut être décidée par l'État côtier<sup>790</sup>. Cependant, il ne peut être porté préjudice au droit de passage inoffensif<sup>791</sup>, ce qui limite dans les faits l'effectivité de cette compétence.

**565.** Lorsque la violation des règles de protection et de préservation de l'environnement marin est susceptible de constituer une infraction dans la zone économique exclusive de l'État côtier, ce dernier « (...) peut demander au navire de fournir des renseignements concernant son identité et son port d'immatriculation, son dernier et son prochain port d'escale et autres renseignements pertinents requis pour établir si une infraction a été commise »<sup>792</sup>. L'État côtier peut également procéder à une inspection matérielle du navire concerné dans ce cas de figure. Toutefois, ici, cette inspection n'est réalisable qu'en cas de refus du navire de fournir les renseignements relatifs à son identité et son port d'immatriculation, son dernier et son prochain port d'escale, ainsi que tous les renseignements pertinents nécessaires pour établir l'existence d'une infraction. Une telle inspection est également possible lorsque les circonstances de l'affaire justifient sa réalisation ou lorsque les renseignements fournis par le navire revêtent un caractère de contradiction flagrante avec les faits<sup>793</sup>. Une immobilisation du navire par l'État côtier est également possible en cas d'infraction commise dans la zone

---

<sup>790</sup> *Ibid.*, art. 220§2.

<sup>791</sup> *Ibid.*

<sup>792</sup> *Ibid.*, art. 220§3.

<sup>793</sup> *Ibid.*, art. 220§5.

économique exclusive<sup>794</sup>. Des mesures de prompt mainlevée et des garanties sont toutefois prévues<sup>795</sup>.

**566.** La manifestation de la compétence de l'État côtier à l'égard des navires révèle l'existence de prérogatives importantes qui permettent à cet acteur étatique de protéger et de préserver son territoire maritime. En ce sens, l'État côtier est décrit comme étant « (...) au cœur du droit de la protection et de la préservation du milieu marin » en raison de la considération suivant laquelle il est l'État le plus exposé au risque de pollution<sup>796</sup>.

**567.** Il appert de nos développements que le rôle de l'État côtier n'est pas *a priori* le contrôle des conditions de travail et de vie des équipages à bord des navires qui naviguent dans ses eaux. D'ailleurs, la notion d'État côtier n'a pas fait l'objet d'une appropriation particulière par le droit du travail maritime. Il constitue plutôt une création du droit de la mer pour donner suite aux revendications des États riverains en ce qui concerne l'extension de leurs compétences dans le cadre des négociations qui ont abouti à l'adoption de la Convention de Montego Bay<sup>797</sup>. Plus intéressant est alors le fait que l'escale du navire dans un port habilite l'État du port concerné à contrôler la qualité du navire en question (B).

### **B- Le contrôle de la conformité des navires en escale**

**568.** Si l'État du port exerce une compétence universelle à l'égard des navires, c'est avant tout la présence du navire dans son port qui fonde la compétence pour le contrôle du navire par l'État du port. Pour Alexandre Charbonneau, « le contrôle des navires par l'État du port s'inscrit dans la continuité des revendications émises par les États côtiers, dans la mesure où la réalisation d'inspections et de contrôles à bord trouve un cadre approprié dans le port d'escale du navire »<sup>798</sup>. Le contrôle des navires par l'État du port consiste en la réalisation d'un ensemble de contrôles et/ou d'inspections par les autorités compétentes de l'État du port

---

<sup>794</sup> *Ibid.*, art. 220§6.

<sup>795</sup> *Ibid.*, art. 226.

<sup>796</sup> SALPIN Charlotte, « La protection de l'environnement marin », *op. cit.*, p. 801.

<sup>797</sup> V. *supra*, para. 542-550.

<sup>798</sup> CHARBONNEAU Alexandre, *Marché international du travail maritime un cadre juridique en formation*, *op. cit.*, p. 236.

au cours de l'escale du navire, afin de s'assurer de la conformité de ce dernier à des normes et règles internationales en vigueur et dont l'État du port assure l'application.

**569.** Longtemps revêtu d'une certaine discrétion, le contrôle des navires par l'État du port n'était jadis possible qu'en cas d'atteinte à l'ordre public<sup>799</sup>. La Convention internationale pour la prévention de la pollution des eaux de mer par les hydrocarbures<sup>800</sup> adoptée à Londres en 1954 a reconnu à l'État du port le droit d'examiner pendant une escale le registre des hydrocarbures à bord du navire<sup>801</sup>. Pour sa part, la Convention SOLAS<sup>802</sup>, à travers sa règle 19, a su consacrer un contrôle par l'État du port des aspects techniques des navires dans le cadre de leur activité normale de la manière suivante :

« tout navire possédant un certificat délivré en vertu de la règle 12 ou de la règle 13 du présent chapitre est sujet, dans les ports des autres Gouvernements contractants, au contrôle de fonctionnaires dûment autorisés par ces gouvernements dans la mesure où ce contrôle a pour objet de vérifier qu'il existe à bord un certificat valide. Ce certificat doit être accepté à moins qu'il n'existe de bonnes raisons de penser que l'état du navire ou de son armement ne correspond pas en substance aux indications de ce certificat. Dans ce cas, le fonctionnaire exerçant le contrôle doit prendre les mesures nécessaires pour empêcher le navire d'appareiller jusqu'à ce qu'il puisse prendre la mer sans danger pour les passagers et l'équipage. Dans le cas où le contrôle donnerait lieu à une intervention quelconque, le fonctionnaire exerçant le contrôle doit informer immédiatement et par écrit le consul du pays où le navire est immatriculé de toutes les circonstances qui ont fait considérer cette intervention comme nécessaire, et il doit être fait rapport des faits à l'Organisation »<sup>803</sup>.

**570.** Ce contrôle des navires par l'État du port consiste en un contrôle du respect par les navires des règles et normes internationales relatives à la sécurité maritime et à la prévention de la pollution de l'environnement marin. Ces règles et normes sont celles qui, pour la plupart, étaient axées sur des considérations relatives aux aspects techniques des navires dans le traitement des questions de sécurité maritime. En témoigne parfaitement la Convention

---

<sup>799</sup> DELEBECQUE Philippe, *Droit maritime, op. cit.*, p. 224.

<sup>800</sup> *Convention internationale pour la prévention de la pollution des eaux de mer par les hydrocarbures*, 12 mai 1954, 327 RTNU 3 (entrée en vigueur : 26 juillet 1958).

<sup>801</sup> *Convention internationale pour la prévention de la pollution des eaux de mer par les hydrocarbures*, art. IX§5 : « Les autorités compétentes de tout territoire d'un Gouvernement contractant pourront examiner à bord des navires auxquels la Convention s'applique, pendant qu'ils se trouvent dans un port de ce territoire, le registre des hydrocarbures dont ils doivent être munis, conformément aux dispositions du présent article. Toute copie ainsi certifiée conforme par le capitaine du navire sera, en cas de poursuite, admissible en justice comme preuve des faits relatés dans le registre des hydrocarbures. Toute intervention des autorités compétentes en vertu des dispositions du présent paragraphe sera effectuée de la façon la plus expéditive possible et sans que le navire puisse être retardé de ce fait ».

<sup>802</sup> *Convention internationale de 1974 pour la sauvegarde de la vie humaine en mer*, 1<sup>er</sup> novembre 1974, 1431 RTNU 2 (entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> juillet 1986).

<sup>803</sup> *Ibid.*, règle 19.

SOLAS. En effet, cette dernière a pour objectif de préciser les normes techniques relatives à la construction, à l'équipement et à l'exploitation des navires de manière à garantir non seulement une sécurité des engins, mais aussi une sécurité de la navigation. Le contrôle des navires dans le cadre de cette convention consiste donc en un contrôle par les autorités compétentes de l'État du port de la conformité des navires aux normes prévues par la convention.

**571.** S'agissant du contrôle aux fins de prévention de la pollution de l'environnement marin, la Convention MARPOL<sup>804</sup> reconnaît à l'État du port un pouvoir d'inspection des navires en escale dans ses ports. En effet, la Convention MARPOL précise en ce sens que « tout navire qui est tenu de posséder un Certificat délivré conformément aux dispositions des règles est soumis, dans les ports ou terminaux au large relevant de la juridiction d'une autre Partie, à une inspection effectuée par des fonctionnaires dûment autorisés à cet effet par ladite Partie (...) »<sup>805</sup>, avant d'ajouter que « tout navire auquel la présente Convention s'applique peut être soumis, dans tout port ou terminal au large d'une Partie, à l'inspection de fonctionnaires désignés ou autorisés par ladite Partie, en vue de vérifier s'il a rejeté des substances nuisibles en infraction aux dispositions des règles (...) »<sup>806</sup>. Pour rappel, c'est la Convention de Montego Bay qui sert d'assise juridique de manière générale pour le contrôle des navires par l'État du port dans le cadre des infractions de pollution du milieu marin que ceux-ci peuvent commettre<sup>807</sup>.

**572.** Le contrôle des navires par l'État du port vise à éliminer de la flotte internationale les navires qui ne sont pas en conformité avec les règles et normes internationales en vigueur, lesquels sont souvent qualifiés de navires sous-normes. L'expression navires sous-normes désigne « (...) les navires qui n'ont à leur bord ni les équipements et les documents de sécurité exigés par la législation conventionnelle internationale, ni le personnel qualifié, c'est-à-dire titulaire des certificats et brevets de navigation »<sup>808</sup>. La qualité des navires est

---

<sup>804</sup> *Convention internationale de 1973 pour la prévention de la pollution par les navires*, 2 novembre 1973, 1341 RTNU 140 (entrée en vigueur : 2 octobre 1983).

<sup>805</sup> *Ibid.*, art. 5§2.

<sup>806</sup> *Ibid.*, art. 6§2.

<sup>807</sup> *Convention des Nations Unies sur le droit de la mer*, art. 218, art. 211§3.

<sup>808</sup> FALL Aboubacar, « Le contrôle par l'État du port en matière de sécurité de la navigation et de protection de l'environnement marin », *DMF* 2000, n° 601, p. 99.

donc au cœur des préoccupations qui gouvernent le contrôle par l'État du port. Il est clair qu'un navire qui ne se conforme pas à la réglementation internationale constitue un risque pour la sécurité maritime et la protection de l'environnement marin.

**573.** Par ailleurs, le contrôle des navires par l'État du port a été étendu, au-delà du cadre des normes relatives aux aspects techniques du navire et des mesures liées à la protection de l'environnement marin pour prendre en considération l'élément humain comme étant un facteur déterminant dans la sécurité maritime. En effet, depuis l'entrée en vigueur de la Convention STCW<sup>809</sup>, la conformité à la réglementation internationale des équipages qui assurent non seulement la conduite du navire, mais aussi l'ensemble des activités à son bord peut également faire l'objet de contrôle par les autorités compétentes de l'État du port d'escale. Le contrôle de la conformité des équipages se fait par la vérification des brevets dont sont titulaires les membres d'équipage, afin de s'assurer que ces derniers disposent des compétences et aptitudes nécessaires pour garantir une expédition maritime sûre, respectueuse des normes internationales de sécurité et de protection de l'environnement. C'est aux fins de ce contrôle que l'article X de la Convention STCW dispose expressément :

« les navires, à l'exception des navires exclus par l'art. III, sont soumis dans les ports d'une Partie à des contrôles effectués par des fonctionnaires dûment autorisés par cette Partie, afin de vérifier que tous les gens de mer servant à bord qui sont tenus d'être titulaires d'un brevet au titre de la Convention sont détenteurs dudit brevet ou d'une dispense appropriée (...) »<sup>810</sup>.

**574.** Concernant le contrôle des normes relatives au facteur humain, la prise en considération des compétences et aptitudes des membres d'équipage à travers le contrôle des brevets dont ils sont titulaires constitue sans doute une avancée notable<sup>811</sup>. Toutefois, les conditions de travail et de vie des gens de mer demeurent également un facteur déterminant sur lequel repose la sécurité maritime. En effet, le non-respect du repos des gens de mer, le stress lié au non-paiement des salaires peuvent constituer des causes d'accident. Ainsi, au-delà d'assurer le bien-être des gens de mer, la garantie de conditions de vie et de travail

---

<sup>809</sup> *Convention internationale de 1978 sur les normes de formation de gens de mer, de délivrance de brevets et de veille*, 7 juillet 1978, 1361 RTNU 2 (entrée en vigueur : 28 avril 1984).

<sup>810</sup> *Ibid.*, art. X.

<sup>811</sup> CHAUMETTE Patrick, « Le contrôle des navires par l'État du port – ou la déliquescence du pavillon? », dans *La norme, la ville, la mer – Écrits de Nantes pour le doyen Yves Prats*, Paris, Éditions de la Maison des sciences de l'homme, 2000, p. 275

acceptables participe à la sécurité des expéditions maritimes. Le contrôle des conditions sociales à bord s'est avéré nécessaire à cette fin. Face aux manquements des États du pavillon dans le cadre de ce contrôle, l'État du port a acquis un important rôle lui permettant de devenir le garant des droits des gens de mer (Section 2).

### ***Section 2 : L'État du port : garant des droits des gens de mer***

**575.** La garantie des droits des gens de mer par l'État du port d'escale du navire émane d'une somme d'actions dont l'État du port doit être auteur, afin de veiller à la protection des gens de mer dans le cadre de leur activité à bord. Ces actions résultent des obligations qui incombent à l'État du port au sens de la règle 5.2 de la MLC. L'objet de cette règle est de « (...) permettre à tout Membre d'assumer les responsabilités qui lui incombent en vertu de la présente convention en ce qui concerne la coopération internationale nécessaire pour assurer la mise en œuvre et le respect des normes de la convention à bord des navires étrangers »<sup>812</sup>.

**576.** Si la garantie des droits des gens de mer par l'État du port repose de manière considérable sur le contrôle des conditions sociales à bord des navires en escale (Paragraphe 1), elle tient également au fait que l'État du port peut connaître désormais des plaintes des gens de mer à travers la mise en place d'une procédure de traitement à terre de ces plaintes (Paragraphe 2).

#### **Paragraphe 1 : Le contrôle des conditions sociales des gens de mer par l'État du port**

**577.** Dénommé également contrôle social des navires par l'État du port, le contrôle des conditions sociales des gens de mer à bord des navires par l'État du port fit son apparition en 1976, même s'il faut reconnaître que ce contrôle a été très restreint contrairement au contrôle technique souvent décrit comme privilégié de manière excessive<sup>813</sup>. En effet, c'est l'adoption en 1976 de la Convention n° 147 sur la marine marchande par l'OIT qui a marqué le début d'une nouvelle ère dans le contrôle des navires par l'État du port : la prise en considération des conditions de travail et de vie des gens de mer par les inspecteurs de l'État du port lors des contrôles qu'ils effectuent à bord des navires en escale (A). Ainsi, le contrôle des navires

---

<sup>812</sup> *Convention du travail maritime*, règle 5.2.

<sup>813</sup> CHRISTODOULOU-VAROTSI Iliana, « Port state control of labour and social conditions: measures which can be taken by port states in keeping with international law – A study for the International Labour Office (Geneva) », *ADMO* 2003, t. XXI, p. 251 et s.



par l'État du port a dépassé le cadre d'un contrôle des normes de sécurité et de protection de l'environnement pour embrasser également les normes de protection des travailleurs et de garantie de leurs droits.

**578.** Pour sa part, l'adoption de la MLC en 2006 a permis de renforcer le cadre juridique du contrôle social des navires, notamment à travers un élargissement des standards qui font l'objet de contrôle par les inspecteurs et une généralisation grandissante des contrôles (B). Par ailleurs, la mise en place, par les États, de contrôles coordonnés à l'échelle régionale est un facteur qui permet d'atteindre une meilleure efficacité du contrôle des navires par l'État du port avec des effets considérables au sein du marché international du travail maritime (C).

#### **A- La genèse du contrôle social des navires par l'État du port : la Convention n° 147 de l'OIT**

**579.** La Convention n° 147 concernant les normes minima à observer sur les navires marchands<sup>814</sup>, souvent appelée simplement Convention n° 147 sur la marine marchande a été adoptée par l'OIT le 29 octobre 1976 et est entrée en vigueur le 28 novembre 1981. Comme on peut le déduire de son intitulé, cette convention oblige les États à prescrire et à appliquer, de manière effective, aux navires des normes de base qu'elle qualifie de minima. Ces normes de base sont spécifiées dans les traités internationaux auxquels la convention renvoie dans son annexe et qui ont été également élaborées et adoptées par l'OIT. Ces traités portent principalement sur les conditions de vie et de travail des gens de mer ainsi que sur la sécurité de ces derniers.

**580.** La Convention n° 147 sur la marine marchande impose ainsi aux États parties d'édicter à l'égard des navires qu'ils immatriculent des normes de sécurité relatives notamment, à la compétence des équipages, à la durée de travail et à l'effectif afin de sauvegarder la vie humaine à bord des navires<sup>815</sup>. Elle oblige également les États parties à élaborer une législation relative à un régime approprié de sécurité sociale<sup>816</sup>, ainsi qu'aux

---

<sup>814</sup> *Convention n° 147 concernant les normes minima à observer sur les navires marchands*, 29 octobre 1976, 1259 RTNU 336 (entrée en vigueur 28 novembre 1981). Bien qu'elle demeure en vigueur, cette convention est considérée par l'OIT comme dépassée de nos jours. Elle connaît 45 dénonciations sur 56 ratifications.

<sup>815</sup> *Ibid.*, art. 2, a), i).

<sup>816</sup> *Ibid.*, art. 2, a), ii).

conditions d'emploi des gens de mer et aux arrangements relatifs à la vie à bord<sup>817</sup>. Les États sont par ailleurs tenus d'exercer à l'égard des navires qu'ils immatriculent un contrôle ou une juridiction effective en ce qui concerne ces différents points<sup>818</sup>. Ils doivent, entre autres, s'assurer de l'existence de procédures adéquates en ce qui concerne le recrutement des gens de mer<sup>819</sup>.

**581.** La Convention n° 147 sur la marine marchande prévoit une annexe comportant une liste de conventions et d'articles de conventions dont la mise en œuvre et le respect doivent être assurés par les États parties à travers l'adoption de législations équivalentes en tant qu'États du pavillon<sup>820</sup>. Il s'agit de conventions qui ont également été élaborées et adoptées par l'OIT. L'annexe de la Convention n° 147 sur la marine marchande renvoie ainsi aux conventions portant sur l'âge minimum, soit la Convention n° 138 de 1973<sup>821</sup> ou la Convention n° 58 de 1936<sup>822</sup> ou la Convention n° 7 de 1920<sup>823</sup>. Dans la liste de l'annexe se trouvent également des conventions portant sur la protection en cas d'accident ou de maladie, soit la Convention n° 55 de 1936 sur les obligations de l'armateur en cas de maladie ou d'accident des gens de mer<sup>824</sup> ou la Convention n° 56 de 1936 sur l'assurance-maladie des gens de mer<sup>825</sup> ou la Convention n° 130 de 1969 concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie<sup>826</sup>. Les autres conventions énumérées à l'annexe portent sur des questions aussi diverses que l'examen médical ( Convention n° 73 de 1946 sur l'examen

---

<sup>817</sup> *Ibid.*, art. 2, a), iii).

<sup>818</sup> *Ibid.*, art. 2, b).

<sup>819</sup> *Ibid.*, art. 2, d), i).

<sup>820</sup> *Ibid.*, art. 2, a).

<sup>821</sup> *Convention n° 138 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi*, 26 juin 1973, 1015 RTNU 297 (entrée en vigueur 19 juin 1976).

<sup>822</sup> *Convention n° 58 fixant l'âge minimum d'admission des enfants au travail maritime (révisée)*, 24 octobre 1936, 40 RTNU 205 (entrée en vigueur : 11 avril 1939).

<sup>823</sup> *Convention n° 7 fixant l'âge minimum d'admission des enfants au travail maritime*, 09 juillet 1920, 38 RTNU 110 (entrée en vigueur : 27 sept. 1921). Cette convention a été retirée en 2021 par décision de la Conférence internationale du Travail lors de sa 109<sup>e</sup> session. V. annexe IV de la thèse.

<sup>824</sup> *Convention n° 55 concernant les obligations de l'armateur en cas de maladie, d'accident ou de décès des gens de mer*, 24 octobre 1936, 40 RTNU 169 (entrée en vigueur : 29 octobre 1939).

<sup>825</sup> *Convention n° 56 concernant l'assurance-maladie des gens de mer*, 24 octobre 1936, 40 RTNU 187 (entrée en vigueur : 9 décembre 1949).

<sup>826</sup> *Convention n° 130 concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie*, 25 juin 1969, 826 RTNU 3 (entrée en vigueur : 27 mai 1972).

médical des gens de mer<sup>827</sup>), la prévention des accidents en mer (Convention n° 134 de 1970 sur la prévention des accidents des gens de mer<sup>828</sup>, en particulier les articles 4 et 7), le logement (Convention révisée n° 92 de 1949 sur le logement des équipages<sup>829</sup>), l'alimentation (Convention n° 68 de 1946 sur l'alimentation et le service de table<sup>830</sup>, en particulier l'article 5), la capacité des officiers (Convention n° 53 de 1936 sur les brevets de capacité des officiers<sup>831</sup>, en particulier les articles 3 et 4), le contrat d'engagement (Convention n° 22 de 1926 sur le contrat d'engagement des marins<sup>832</sup>), le rapatriement (Convention n° 23 de 1923 sur le rapatriement des marins<sup>833</sup>), la liberté syndicale (Convention n° 87 de 1948 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical<sup>834</sup>) ainsi que le droit d'organisation et de négociation collective (Convention n° 98 de 1949 sur le droit d'organisation et de négociation collective<sup>835</sup>).

**582.** L'innovation introduite par la Convention n° 147 réside dans le fait qu'elle « (...) déborde (...) [l'] approche traditionnelle de la loi du pavillon »<sup>836</sup> pour consacrer désormais une compétence de l'État du port d'escale du navire. L'article 4 dit ceci :

« si un Membre, qui a ratifié la présente convention et dans le port duquel un navire fait escale dans le cours normal de son activité ou pour une raison inhérente à son exploitation, reçoit une plainte ou acquiert la preuve que ce navire n'est pas conforme aux normes figurant dans la présente convention, après que celle-ci sera entrée en vigueur, il peut adresser un rapport au

---

<sup>827</sup> *Convention n° 73 concernant l'examen médical des gens de mer*, 29 juin 1946, 214 RTNU 233 (entrée en vigueur : 17 août 1955). Cette convention a été abrogée en 2021 par décision de la Conférence internationale du Travail lors de sa 109<sup>e</sup> session. V. annexe IV de la thèse.

<sup>828</sup> *Convention n° 134 concernant la prévention des accidents des gens de mer*, 30 octobre 1970, 859 RTNU 95 (entrée en vigueur : 17 février 1973).

<sup>829</sup> *Convention n° 92 concernant le logement de l'équipage à bord (révisée)*, 18 juin 1949, 160 RTNU 223 (entrée en vigueur : 29 janvier 1953).

<sup>830</sup> *Convention n° 68 concernant l'alimentation et le service de table à bord des navires*, 27 juin 1946, 264 RTNU 163 (entrée en vigueur : 24 mars 1957).

<sup>831</sup> *Convention n° 53 concernant le minimum de capacité professionnelle des capitaines et officiers de la marine marchande*, 24 octobre 1936, 40 RTNU 153 (entrée en vigueur : 29 mars 1939). Cette convention a été abrogée en 2021 par décision de la Conférence internationale du Travail lors de sa 109<sup>e</sup> session. V. annexe IV de la thèse.

<sup>832</sup> *Convention n° 22 concernant le contrat d'engagement des marins*, 24 juin 1926, 38 RTNU 295 (entrée en vigueur : 4 avril 1928).

<sup>833</sup> *Convention n° 23 concernant le rapatriement des marins*, 23 juin 1926, 38 RTNU 315 (entrée en vigueur : 16 avril 1928).

<sup>834</sup> *Convention n° 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical*, 9 juillet 1948, 68 RTNU 17 (entrée en vigueur : 4 juillet 1950).

<sup>835</sup> *Convention n° 98 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective*, 1<sup>er</sup> juillet 1949, 96 RTNU 257 (entrée en vigueur : 18 juillet 1951).

<sup>836</sup> CHAUMETTE Patrick, « Le contrôle des navires par l'État du port – ou la déliquescence du pavillon? », *op. cit.*, p. 272.

gouvernement du pays dans lequel est immatriculé le navire, avec copie au Directeur général du Bureau international du Travail, et prendre les mesures nécessaires pour redresser toute situation à bord qui constitue clairement un danger pour la sécurité et la santé »<sup>837</sup>.

Le contrôle des conditions sociales à bord des navires prend tout son sens dans cette disposition qui permet désormais aux États d'initier des inspections sur les conditions de vie, de travail et de sécurité des gens de mer à bord des navires en escale dans leurs ports. C'est la naissance du contrôle social des navires par l'État du port qu'assure ainsi cette convention<sup>838</sup>.

**583.** Une autre innovation de la Convention n° 147 réside dans le fait que sa ratification est soumise à la condition de ratification préalable de certaines conventions adoptées par l'OMI en matière de sécurité maritime ou l'adoption par l'État ratificateur de mesures et dispositions équivalentes à celles prévues par ces conventions<sup>839</sup>. Il s'agit de la Convention SOLAS<sup>840</sup>, de la Convention internationale sur les lignes de charge<sup>841</sup> et de la Convention sur le règlement international pour prévenir les abordages en mer<sup>842</sup>. Le Professeur Patrick Chaumette voit dans cette condition de ratification « une intéressante coordination des activités normatives de l'OMI, qui se préoccupe surtout des navires et de la navigation, et de l'OIT, qui se préoccupe surtout des marins et du travail à bord »<sup>843</sup>. L'auteur précise que la mesure constitue « également un effort d'harmonisation de la législation internationale, dont la cohérence ne devrait pas permettre des ratifications par morceaux choisis seulement », avant d'ajouter qu'elle s'inscrit dans une démarche de « recherche d'un statut minimum du marin »<sup>844</sup>.

---

<sup>837</sup> *Convention n° 147 concernant les normes minima à observer sur les navires marchands*, art. 4§1.

<sup>838</sup> CHRISTODOULOU-VAROTSI Iliana, « Port state control of labour and social conditions: measures which can be taken by port states in keeping with international law – A study for the International Labour Office (Geneva) », *op. cit.*, p. 252.

<sup>839</sup> *Convention n° 147 concernant les normes minima à observer sur les navires marchands*, art. 5.

<sup>840</sup> *Convention internationale de 1974 pour la sauvegarde de la vie humaine en mer*, 1<sup>er</sup> novembre 1974, 1431 RTNU 2 (entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> juillet 1986).

<sup>841</sup> *Convention internationale de 1966 sur les lignes de charge*, 5 avril 1966, 640 RTNU 133 (entrée en vigueur : 21 juillet 1968).

<sup>842</sup> *Convention sur le règlement international de 1972 pour prévenir les abordages en mer*, 20 octobre 1972, 1050 RTNU 16 (entrée en vigueur : 17 juillet 1977).

<sup>843</sup> CHAUMETTE Patrick, « Le contrôle des navires par l'État du port – ou la déliquescence du pavillon? », *op. cit.*, p. 272.

<sup>844</sup> *Ibid.*, pp. 272-273.

**584.** Par ailleurs, un protocole<sup>845</sup> relatif à la Convention n° 147, adopté en 1996 et en vigueur depuis 2003, a permis d'étendre la logique de cette convention à la Convention n° 133 sur le logement de l'équipage<sup>846</sup> et à la Convention n° 180 sur la durée de travail des gens de mer et les effectifs des navires<sup>847</sup>. À travers ce protocole, ce sont des éléments importants qui composent les conditions de travail à bord des navires qui sont pris en compte. Le logement de l'équipage à bord constitue un facteur déterminant pour la santé et le bien-être des gens de mer, et ce, d'autant que le navire sert de cadre de vie pour ces travailleurs durant toute la période de leur embarquement. S'agissant de la durée de travail, elle est constituée du temps que passent les gens de mer à travailler à bord du navire. Le navire étant à la fois le cadre de travail et de vie des gens de mer pendant l'expédition maritime, la dissociation du temps de travail et des périodes de repos peut parfois s'avérer problématique. Le respect de la durée maximale de travail définie par la réglementation en vigueur et le respect des périodes de repos doivent être assurés à bord des navires et font l'objet de contrôle par les inspecteurs de l'État du port, lors des escales de navires.

**585.** Si le mérite de la consécration du contrôle social des navires par l'État du port appartient à la Convention n° 147 de l'OIT, il faut toutefois relever que l'importance de cette convention s'explique surtout par son caractère précurseur plutôt que par les résultats qu'elle a permis d'obtenir<sup>848</sup>. En effet, malgré l'entrée en vigueur de la convention, l'immobilisation du navire était rarement décidée par les inspecteurs de l'État du port en cas de défaillances des conditions sociales<sup>849</sup>. D'ailleurs, la convention ne précise pas les conditions des inspections et les sanctions encourues, laissant ainsi place à des pratiques étatiques divergentes.

---

<sup>845</sup> *Protocole de 1996 relatif à la Convention sur la marine marchande (normes minima)*, 1976, 22 octobre 1996, 2206 RTNU 106 (entrée en vigueur : 10 janvier 2003). Ce protocole a été retiré en 2023 par décision de la Conférence internationale du Travail lors de sa 111<sup>e</sup> session. V. annexe IV de la thèse.

<sup>846</sup> *Convention n° 133 concernant le logement de l'équipage à bord des navires (dispositions complémentaires)*, 30 octobre 1970, 1650 RTNU 361 (entrée en vigueur : 27 août 1991).

<sup>847</sup> *Convention n° 180 concernant la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires*, 22 octobre 1996, 2195 RTNU 315 (entrée en vigueur : 8 août 2002). Cette convention a été retirée en 2021 par décision de la Conférence internationale du Travail lors de sa 109<sup>e</sup> session. V. annexe IV de la thèse.

<sup>848</sup> CHAUMETTE Patrick, « Le contrôle des navires par l'État du port – ou la déliquescence du pavillon? », *op. cit.*, p. 273.

<sup>849</sup> CHRISTODOULOU-VAROTSI Iliana, « Port state control of labour and social conditions: measures which can be taken by port states in keeping with international law – A study for the International Labour Office (Geneva) », *op. cit.*, p. 275.

**586.** Par ailleurs, la limitation des contrôles aux normes minima définies par la Convention n° 147 de l'OIT et son protocole ne permet pas de prendre en compte tous les éléments qui composent les conditions sociales des gens de mer. À titre d'exemple, le paiement des salaires des gens de mer ne fait pas l'objet de contrôle par l'État du port dans le cadre de cette convention et de son protocole. La généralisation des éléments qui font l'objet de contrôle par l'État du port dans le cadre du contrôle social des navires est rendue possible avec la MLC. Ce faisant, la MLC renforce le cadre juridique du contrôle des conditions sociales des gens de mer par l'État du port et permet une meilleure prise en considération des droits des gens de mer (B).

### **B- Le contrôle social des navires par l'État du port : un cadre juridique renforcé par la MLC**

**587.** Si la MLC a permis des avancées notables en matière de protection des gens de mer et de garantie d'un travail décent, ce sont aussi les moyens prévus par la convention afin d'assurer la mise en œuvre de ces dispositions qui font d'elle un instrument à succès et dont la portée est très importante. Outre l'État du pavillon et l'État fournisseur de main-d'œuvre maritime, l'État du port d'escale des navires assure, selon le titre 5 de la MLC, le respect et la mise en œuvre des dispositions de la convention.

**588.** Le contrôle social des navires constitue une obligation de l'État du port conformément à la règle 5.2 de la MLC portant sur ses responsabilités quant au plein respect et à l'application des principes et droits prévus par la convention. Selon la règle 5.2.1 intitulée « Inspections dans le port »,

« chaque navire étranger faisant escale, dans le cours normal de son activité ou pour une raison inhérente à son exploitation, dans le port d'un Membre est susceptible d'être inspecté, conformément aux dispositions du paragraphe 4 de l'article V, pour vérifier la conformité aux prescriptions de la présente convention relatives aux conditions de travail et de vie des gens de mer à bord du navire, y compris les droits des gens de mer »<sup>850</sup>.

**589.** En renvoyant à un contrôle par l'État du port à bord du navire de l'ensemble des prescriptions de la MLC relatives aux conditions de travail et de vie des gens de mer, la convention prévoit donc un contrôle des conditions minimales requises pour le travail des

---

<sup>850</sup> *Convention du travail maritime*, règle 5.2.1§1.

gens de mer à bord des navires en ce qui concerne l'âge minimum, le certificat médical, la formation et les qualifications des gens de mer ainsi que le recrutement et le placement de ces derniers<sup>851</sup>. Le contrôle porte également sur les conditions d'emploi des gens de mer prévues au titre 2 de la convention au rang desquelles figurent le contrat d'engagement maritime, les salaires, la durée du travail, le droit à congé et le rapatriement. Les mesures relatives au logement, aux loisirs et à l'alimentation à bord prévues au titre 3 de la convention font également l'objet de contrôle, tout comme les mesures du titre 4 de la MLC relatives à la protection de la santé, aux soins médicaux, au bien-être et à la protection en matière de sécurité sociale.

**590.** Le contrôle d'un navire par l'État du port consiste avant tout en un contrôle des documents légaux à bord du navire permettant d'attester de la conformité du navire aux normes internationales. Dans le cadre du travail maritime et du contrôle des conditions sociales à bord, il s'agit d'un contrôle du certificat de travail maritime et de la déclaration de conformité du travail maritime qui constituent les documents qui attestent de la conformité du navire aux exigences de la MLC<sup>852</sup>. La présence à bord de ces deux documents constitue, en effet, la preuve de la certification sociale du navire par l'État du pavillon. La certification étant subordonnée à une inspection préalable des conditions de vie et de travail à bord du navire par l'État du pavillon, la présence à bord de ces documents fait présumer *a priori* que les normes internationales de protection des droits des gens de mer sont respectées à bord du navire.

**591.** Une inspection plus approfondie des conditions de travail et de vie des gens de mer peut cependant être effectuée par les inspecteurs de l'État du port dans des situations particulières. En effet, l'inspection approfondie des conditions de travail et de vie est possible, lorsque le certificat de travail maritime et la déclaration de conformité du travail maritime à bord ne sont pas tenus à jour ou revêtent un caractère mensonger ou ne contiennent

---

<sup>851</sup> Il s'agit ici des conditions minimales prévues au titre 1 de la MLC et qui se composent des règles 1.1, 1.2, 1.3 et 1.4 relatives respectivement à l'âge minimum, au certificat médical, à la formation et la qualification des gens de mer et au recrutement et placement des gens de mer.

<sup>852</sup> *Convention du travail maritime*, règle 5.2.1§2 : « Tout Membre accepte le certificat de travail maritime et la déclaration de conformité du travail maritime exigés par la règle 5.1.3 comme attestant, sauf preuve contraire, la conformité aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer. En conséquence, sauf dans les cas précisés dans le code, l'inspection dans ses ports est limitée à un contrôle du certificat et de la déclaration ».

pas les informations exigées par la MLC<sup>853</sup>. Une telle inspection peut également avoir lieu lorsqu' « (...) il existe de solides raisons de croire que les conditions de travail et de vie à bord ne sont pas conformes aux prescriptions de la [MLC] »<sup>854</sup> ou lorsqu' « (...) il existe des motifs raisonnables de penser que le navire a changé de pavillon dans le but d'échapper à l'obligation de se conformer aux dispositions de la [MLC] »<sup>855</sup>, ou encore lorsqu' « (...) une plainte a été déposée au motif que certaines conditions de travail et de vie à bord ne sont pas conformes aux prescriptions de la [MLC] »<sup>856</sup>.

**592.** L'inspection plus approfondie vise, plus concrètement, à vérifier à bord les conditions de travail et de vie des gens de mer et porte sur l'ensemble des éléments qui figurent à l'annexe A5-III de la MLC<sup>857</sup>. La liste des éléments dont il est question à l'annexe A5-III de la MLC dans le cadre d'un contrôle approfondi de l'État du port est identique à celle des éléments énumérés à l'annexe A5-I de la MLC en ce qui concerne la certification sociale des navires par l'État du pavillon. Ainsi, l'âge minimum, le certificat médical, les qualifications des gens de mer, les contrats d'engagement maritime, le recours à une agence de *manning*, la durée de travail et de repos, l'effectif à bord, le logement, les installations de loisirs à bord, l'alimentation et le service à table, la santé, la sécurité et la prévention des accidents, les soins médicaux à bord, les procédures de plainte à bord et le paiement des salaires sont autant d'aspects pouvant faire l'objet d'un contrôle approfondi par les inspecteurs de l'État du port.

**593.** Le contrôle par l'État du port en ce qui concerne le recours à une agence de *manning*, au cœur de notre thèse, est intéressant à bien des égards, d'autant que la Convention n° 147 de l'OIT et son protocole de 1996 décrits comme étant les instruments précurseurs en matière de contrôle social des navires par l'État du port ne comportent à leurs annexes respectives aucune référence ni à la Convention n° 9 de 1920 concernant le placement des marins<sup>858</sup> ni à la Convention n° 179 de 1996 concernant le recrutement et le placement des gens de mer<sup>859</sup>.

---

<sup>853</sup> *Ibid.*, norme A5.2.1§1, a).

<sup>854</sup> *Ibid.*, norme A5.2.1§1, b).

<sup>855</sup> *Ibid.*, norme A5.2.1§1, c).

<sup>856</sup> *Ibid.*, norme A5.2.1§1, d).

<sup>857</sup> *Ibid.*, norme A5.2.1§2).

<sup>858</sup> *Convention n° 9 concernant le placement des marins*, 15 juillet 1920, 38 RTNU 129 (entrée en vigueur : 11 novembre 1921).

<sup>859</sup> *Convention n° 179 concernant le recrutement et le placement des gens de mer*, 22 octobre 1996, 2108 RTNU 189 (entrée en vigueur : 22 avril 2000).



Le contrôle par l'État du port en matière de recours à une agence de *manning* peut susciter des interrogations quant à la forme et au déroulement, puisqu'aucun lien n'existe entre les agences de *manning* et l'État du port.

**594.** Tel que prévu par la MLC, ce contrôle consiste pour l'inspecteur de l'État du port à vérifier que l'agence de *manning* à laquelle l'armateur a recours pour l'emploi des gens de mer à bord exerce son activité sous licence ou est agréée<sup>860</sup>. La vérification à bord d'une copie de l'agrément ou de la licence dont est titulaire l'agence constitue le moyen d'exercice de ce contrôle. Cela laisse apparaître encore une fois le rôle capital de l'État d'implantation de l'agence de *manning*. Ce dernier étant l'État de délivrance de la licence ou de l'agrément à l'agence de *manning*, le manque de rigueur dans l'exercice de ses obligations couplé à des défaillances de l'État du pavillon peut contribuer à des situations de violation dont le contrôle peut échapper à l'État du port. En effet, il est impossible pour les inspecteurs de l'État du port de vérifier dans le cadre d'une inspection à bord les comportements des agences de *manning*, à moins qu'une enquête ne soit initiée par l'État du port à la suite d'une alerte ou d'une plainte relative aux agissements malveillants de l'agence de *manning* émanant d'une représentation syndicale des gens de mer ou des gens de mer eux-mêmes. La coopération entre l'État du port, l'État du pavillon et l'État fournisseur de main-d'œuvre est déterminante pour le traitement de ces situations<sup>861</sup>.

**595.** Dans le cadre du contrôle des navires par l'État du port prévu par la MLC, la coopération entre États parties est de mise. En effet, lorsque les inspecteurs de l'État du port constatent des manquements importants lors d'un contrôle approfondi des conditions sociales des gens de mer ou lorsque de tels manquements se révèlent lors d'une plainte, ils les notifient aux organisations des gens de mer et d'armateurs de l'État du port et peuvent tenir informé un représentant de l'État du pavillon et communiquer les renseignements pertinents aux autorités compétentes du prochain port d'escale du navire<sup>862</sup>. Pour sa part, le capitaine du

---

<sup>860</sup> L'annexe A5-III de la MLC parle d'un contrôle détaillé ou approfondi de l'État du port du « recours à tout service de recrutement et de placement privé sous licence ou agréé ou réglementé ».

<sup>861</sup> La coopération entre les États parties à la MLC est un point essentiel de la convention. C'est l'article I§2 qui y invite les États en des termes clairs : « Les Membres coopèrent entre eux pour assurer l'application effective et le plein respect de la présente convention ».

<sup>862</sup> *Convention du travail maritime*, norme A5.2.1§4.

navire concerné est tenu informé de tout manquement et des délais dont dispose le navire pour y remédier<sup>863</sup>.

**596.** Par ailleurs, la possibilité d'immobilisation du navire est prévue dans la MLC. Une immobilisation du navire peut être décidée par l'inspecteur de l'État du port lorsque « (...) les conditions à bord présentent un danger évident pour la sécurité, la santé ou la sûreté des gens de mer »<sup>864</sup>, ou lorsque « (...) la non-conformité constitue une infraction grave ou répétée aux prescriptions de la présente convention [MLC], y compris les droits des gens de mer »<sup>865</sup>. L'État du pavillon ainsi que les organisations d'armateurs et de gens de mer de l'État du port où l'inspection a lieu sont informés. L'immobilisation peut avoir des conséquences considérables sur l'exploitation du navire, étant donné que les coûts occasionnés par le retard qu'elle entraîne sur les différentes opérations du navire ne sont pas négligeables. Comme l'indique le Professeur André Braën, « un retard peut modifier les relations contractuelles entre l'armateur et l'affréteur, à temps ou au voyage, comme il affecte en fin de compte toute la chaîne des acteurs impliqués dans une expédition maritime »<sup>866</sup>.

**597.** Il convient de souligner à cet effet qu'en cas d'immobilisation, le navire n'est réhabilité à reprendre la mer que, lorsque les éléments de non-conformité ayant fait l'objet de ladite immobilisation sont rectifiés ou lorsqu'un plan de rectification a été accepté et que l'autorité compétente de l'État du port est convaincue que ce plan sera rapidement mis en œuvre à bord du navire<sup>867</sup>. L'immobilisation du navire constitue ainsi un excellent moyen pour inciter les armateurs à se conformer aux normes internationales, contribuant à la protection des gens de mer et à la garantie de leurs droits.

**598.** Tout comme pour l'inspection des navires par l'État du pavillon, l'OIT publie à l'endroit des agents chargés de l'inspection par l'État du port une série de directives

---

<sup>863</sup> *Ibid.*

<sup>864</sup> *Ibid.*, norme A5.2.1 §6, a).

<sup>865</sup> *Ibid.*, norme A5.2.1 §6, b).

<sup>866</sup> BRAEN André, « La responsabilité de l'État du port en droit maritime canadien », dans Fialaire Jacques et Mondielli Éric, dir., *L'homme, ses territoires, ses cultures – Mélanges offerts à André-Hubert Mesnard*, Paris, LGDJ, 2006, p. 25.

<sup>867</sup> *Convention du travail maritime*, norme A5.2.1 §6.

concernant le contrôle social des navires par l'État du port conformément à la MLC<sup>868</sup>. Ces directives constituent des conseils pratiques adressés aux inspecteurs de l'État du port relativement à la réalisation de leur mission de vérification de la conformité des navires aux prescriptions de la MLC.

**599.** La coopération entre États parties à laquelle renvoie l'article I de la MLC afin d'assurer la mise en œuvre et le respect des dispositions de la convention s'est traduite, dans le cadre du contrôle des navires par l'État du port, par l'adoption de différents mémorandums d'entente régionale sur le contrôle par l'État du port. Ces mémorandums d'entente constituent des politiques et règles communes adoptées aux fins d'inspection des navires comme y invite le principe directeur B.5.2.1 de la MLC<sup>869</sup>, afin de favoriser une meilleure efficacité des contrôles par l'État du port (C).

### **C- Une meilleure efficacité du contrôle par l'État du port à travers les mémorandums d'entente**

**600.** Les mémorandums d'entente sur le contrôle des navires par l'État du port ou *memorandums of understanding (MOU) on port state control* constituent les moteurs de la régionalisation du contrôle des navires par l'État du port à travers l'adoption de politiques identiques et la mise en commun de moyens en vue d'assurer l'efficacité du contrôle de la conformité des navires aux normes internationales relatives à la sécurité maritime, à la protection de l'environnement et à la garantie des conditions de travail et de vie décentes lors des escales dans les ports. Organisant donc le contrôle des navires par l'État du port sur une base régionale, ces mémorandums d'entente permettent aux administrations portuaires d'une même région de procéder aux contrôles de manière coordonnée.

**601.** Le Mémorandum de Paris (MOU de Paris) constitue le plus ancien des protocoles d'entente sur le contrôle des navires par l'État du port. Adopté le 26 janvier 1982, le MOU

---

<sup>868</sup> V. en ce sens, sur le site de l'OIT, les Directives pour les agents chargés du contrôle par l'État du port effectuant des inspections en application de la Convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée. [https://www.ilo.org/sector/Resources/codes-of-practice-and-guidelines/WCMS\\_772507/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/sector/Resources/codes-of-practice-and-guidelines/WCMS_772507/lang--fr/index.htm) (consulté le 01/10/2023).

<sup>869</sup> *Convention du travail maritime*, principe directeur B.5.2.1§3 : « Les Membres devraient, autant que possible, coopérer les uns avec les autres pour l'adoption de directives relatives aux politiques d'inspection, reconnues au niveau international, notamment en ce qui concerne les circonstances justifiant l'immobilisation d'un navire ».

de Paris, dénommé Mémoire d'entente de Paris sur le contrôle des navires par l'État du port, est un accord signé originellement par les administrations maritimes de quatorze pays d'Europe, étendu plus tard à d'autres pays européens et au Canada<sup>870</sup>. Il « (...) n'a pas la qualité d'un traité (...) », mais constitue plutôt un « (...) accord de coopération administrative prévoyant des mesures concrètes de contrôle et des échanges de données pour assurer de façon plus efficace la sécurité maritime »<sup>871</sup>. Un débat existe en effet sur la valeur juridique du mémorandum, en raison de cette nature d'accord entre les administrations maritimes des États et non d'accord entre les États. Toutefois, comme le souligne Alexandre Charbonneau, le caractère contraignant du mémorandum ne saurait faire l'objet de remise en cause, en raison de l'introduction du texte dans le droit national des États parties<sup>872</sup>. L'adoption par le Conseil européen, le 19 juin 1995, de la directive 95/21<sup>873</sup> a, quant à elle,

---

<sup>870</sup> Les États membres du MOU de Paris sont : l'Allemagne, la Belgique, la Bulgarie, le Canada, Chypre, la Croatie, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, la France, la Grèce, l'Islande, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, Malte, la Norvège, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la Roumanie, le Royaume-Uni, la Russie, la Slovénie, la Suède. Au moment où nous rédigeons ces lignes, la Russie fait l'objet de suspension jusqu'à nouvel ordre, en raison de son agression contre l'Ukraine. V. le site du MOU de Paris <https://www-parismou-org.translate.goog/about-us/organisation? x tr sl=en& x tr tl=fr& x tr hl=fr& x tr pto=sc> (consulté le 01/10/2023).

<sup>871</sup> MOUSSU-ODIER Françoise, « Le Mémoire de Paris et son application », *ADMA* 1985, t. VIII, p. 127.

<sup>872</sup> CHARBONNEAU Alexandre, *Marché international du travail maritime un cadre juridique en formation*, *op. cit.*, p. 241.

<sup>873</sup> Directive (CE) n° 95/21, Parlement, 19 juin 1995, concernant l'application aux navires faisant escale dans les ports de la Communauté ou dans les eaux relevant de la juridiction des États membres, des normes internationales relatives à la sécurité maritime, à la prévention de la pollution et aux conditions de vie et de travail à bord des navires (contrôle par l'État du port), *JOCE* L 157, 7 juillet 1995, p.1. Il convient toutefois de relever que cette directive a été complétée et modifiée par plusieurs directives : Directive (CE) n° 98/25, Conseil, 27 avril 1998 modifiant la directive 95/21/CE concernant l'application aux navires faisant escale dans les ports de la Communauté ou dans les eaux relevant de la juridiction des États membres, des normes internationales relatives à la sécurité maritime, à la prévention de la pollution et aux conditions de vie et de travail à bord des navires (contrôle par l'État du port), *JOCE* L 133, 7 mai 1998, p. 19 – Directive 98/42 (CE) n° 98/42, Commission, 19 juin 1998, modifiant la directive 95/21/CE du Conseil concernant l'application aux navires faisant escale dans les ports de la Communauté ou dans les eaux relevant de la juridiction des États membres, des normes internationales relatives à la sécurité, à la prévention de la pollution et aux conditions de vie et de travail à bord des navires (contrôle par l'État du port), *JOCE* L 184, 27 juin 1998, p. 40 – Directive (CE) n° 1999/97, Commission, 13 déc. 1999, portant modification de la directive 95/21/CE concernant l'application aux navires faisant escale dans les ports de la Communauté ou dans les eaux relevant de la juridiction des États membres, des normes internationales relatives à la sécurité, à la prévention de la pollution et aux conditions de vie et de travail à bord des navires (contrôle par l'État du port), *JOCE* L 331, 23 déc. 1999, p. 67 – Directive (CE) n° 2001/106, Parlement et Conseil, 19 déc. 2001, modifiant la directive 95/21/CE concernant l'application aux navires faisant escale dans les ports de la Communauté ou dans les eaux relevant de la juridiction des États membres, des normes internationales relatives à la sécurité, à la prévention de la pollution et aux conditions de vie et de travail à bord des navires (contrôle par l'État du port), *JOCE* L 19, 22 janvier 2002, p. 17 – Directive (CE) n° 2002/84, Parlement et Conseil, 5 nov. 2002, portant modification des directives relatives à la sécurité maritime et à la prévention de la pollution par les navires, *JOCE* L 324, 29 nov. 2002, p. 53. Une refonte complète a eu lieu en 2009 avec travers l'adoption de la directive 2009/16 : Directive

conduit à une communautarisation du MOU de Paris permettant ainsi d'introduire dans le droit de l'Union européenne les pratiques de ce mémorandum d'entente sur le contrôle des navires par l'État du port<sup>874</sup>.

**602.** Le MOU de Paris vise l'élimination des navires sous-normes à travers l'institution d'un système harmonisé de contrôle des navires par l'État du port. Plus de 17.000 inspections de navires ont lieu chaque année dans les ports des États du MOU de Paris afin d'assurer leur conformité aux normes internationales de sécurité, de sûreté, de protection de l'environnement et de garantie d'un travail décent des gens de mer<sup>875</sup>. Par ailleurs, le texte initial du MOU de Paris adopté en 1982 a fait l'objet de plusieurs amendements, dont le plus récent (44<sup>ème</sup> amendement), adopté le 21 mai 2022, est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2022. La section 2.1 du MOU de Paris dresse une liste des instruments internationaux auxquels les navires étrangers en escale dans les États du MOU doivent se conformer. Il s'agit, entre autres, de la Convention de 1966 sur les lignes de charge des navires et de son protocole de 1988, de la Convention SOLAS de 1974 et de son protocole de 1988, de la Convention MARPOL et de son protocole de 1997, de la Convention STCW et de la MLC.

**603.** La référence à la MLC constitue le fondement du contrôle des conditions sociales à bord des navires dans le cadre du MOU de Paris. D'ailleurs, le texte de 1982 du MOU de Paris consacrait déjà le contrôle social des navires, car il renvoyait à la Convention n° 147 de l'OIT et à son protocole de 1996. Les navires non conformes aux prescriptions de la MLC s'exposent ainsi aux mêmes sanctions que les navires non-conformes aux normes de sûreté, de sécurité et de protection de l'environnement.

**604.** Les sanctions qu'encourent les navires sous-normes lors d'une inspection dans le port d'un État du MOU constituent un levier efficace du système mis en place par les États parties.

---

(CE) 2009/16, Parlement et Conseil, 23 avril 2009, relative au contrôle de l'État du port, *JOUE* L 131, 28 mai 2009, p. 57. Cette dernière a été modifiée en 2013 par la directive 2013/38 avec l'entrée en vigueur de la MLC: Directive (UE) 2013/38, Parlement et Conseil, 12 août 2013 portant modification de la directive 2009/16/CE relative au contrôle par l'État du port, *JOUE* L 218, 14 août 2013, p. 1.

<sup>874</sup> CHAUMETTE Patrick, « Sécurité et sûreté maritime », dans Chaumette Patrick, dir., *Droits maritimes*, 4<sup>e</sup> éd., *op. cit.*, p. 321. Sur la communautarisation du MOU de Paris, v. NDENDE Martin et VENDE Bertrand, « La transposition par les États de la Directive portant communautarisation du Mémorandum de Paris », *DMF* 2000, n° 603. pp. 307-314.

<sup>875</sup> V. le site du MOU de Paris <https://www-parismou-org.translate.goog/about-us/organisation? x tr sl=en& x tr tl=fr& x tr hl=fr& x tr pto=sc> (consulté le 01/10/2023).

L'immobilisation constitue une première sanction à laquelle s'exposent les navires sous-normes lors des inspections dans les États du MOU de Paris. Elle figure à la section 3.4 du MOU qui prévoit que lorsque les anomalies constatées lors d'une inspection sont constitutives d'un danger pour la sécurité, la santé ou l'environnement, le navire ne puisse reprendre la mer qu'après la suppression de ce danger. Par conséquent, le MOU de Paris habilite l'inspecteur de l'État du port à prendre les mesures nécessaires telles que l'immobilisation du navire ou l'interdiction de poursuite d'une opération dont la nature peut être jugée dangereuse en raison des anomalies dont souffre le navire. Il ne fait aucun doute qu'une telle sanction est génératrice de coûts supplémentaires dans l'exploitation du navire<sup>876</sup>. Une autre sanction prévue par le MOU de Paris est l'interdiction d'accès au port pour les navires ayant fait l'objet de plusieurs immobilisations, conformément à la section 4 du MOU. Qualifiée de « sanction la plus forte » par la doctrine<sup>877</sup>, l'interdiction d'accès constitue la sanction ultime à laquelle s'exposent les navires sous-normes. En bannissant un navire des ports du MOU, elle met en échec son exploitation, du moins dans la région couverte par le MOU.

**605.** Par ailleurs, le MOU de Paris instaure une publicité autour des navires sous-normes ayant fait l'objet d'une immobilisation ou d'une interdiction d'accès dans les ports des États parties. Sur le site internet du MOU, une liste des navires immobilisés et une liste des navires interdits d'accès à ses ports sont accessibles<sup>878</sup>. Les informations publiées permettent d'identifier facilement les navires concernés ainsi que les compagnies qui exploitent ces navires. Cette publicité ternit l'image de ces compagnies et peut influencer défavorablement les rapports qu'elles entretiennent avec leurs différents cocontractants.

**606.** Chaque année, un rapport permettant de dresser un état des lieux est publié. Le rapport de 2021 indique que sur 15.387 inspections réalisées dans l'ensemble des ports du MOU de Paris, 7.915 ont permis de relever des défaillances, entraînant 528 détentions

---

<sup>876</sup> GONZALEZ-GIL Jaime, « Le contrôle par l'État du port en tant que cadre de réussite de la CTM 2006 », *RDCTSS* 2013, n° 2, pp. 82-83. V. également *supra*, para. 596.

<sup>877</sup> CHARBONNEAU Alexandre, *Marché international du travail maritime un cadre juridique en formation*, *op. cit.*, p. 247.

<sup>878</sup> V. le site du MOU de Paris <https://www-parismou-org.translate.goog/about-us/organisation? x tr sl=en& x tr tl=fr& x tr hl=fr& x tr pto=sc> (consulté le 01/10/2023).

(immobilisations) de navires et 11 interdictions<sup>879</sup>. Ce rapport précise aussi que 10% de ces défaillances sont relatifs aux conditions sociales des gens de mer<sup>880</sup>. En 2020, 13.148 inspections réalisées ont permis de relever 6.609 défaillances ayant entraîné 369 détentions de navires et 7 interdictions, avec un taux de 10% pour les défaillances relatives aux conditions sociales des gens de mer<sup>881</sup>. L'année 2019, pré-pandémique, a connu un nombre plus important d'inspections que les deux suivantes, soit 17.908 au total ayant permis de relever 9.320 défaillances entraînant 526 détentions et 27 interdictions, avec un taux de 8% pour les défaillances qui se rapportent aux conditions de vie et de travail de l'équipage<sup>882</sup>.

**607.** Une liste blanche, une liste grise et une liste noire sont également publiées dans les rapports annuels du MOU de Paris. Sur ces différentes listes figurent les pavillons des États selon le risque que représentent les navires qui y sont immatriculés pour la sécurité, l'environnement et le bien-être des gens de mer. Les États dont les pavillons figurent sur la liste blanche du MOU sont considérés comme assurant une mise en œuvre des normes internationales avec un taux de performance significativement supérieure à la moyenne à bord des navires qu'ils immatriculent, tandis que ceux dont les pavillons figurent sur la liste grise sont considérés comme assurant une mise en œuvre des normes avec un taux de performance moyen. S'agissant de la liste noire du MOU, elle est constituée d'États ayant un piètre taux de performance dans la mise en œuvre de la réglementation internationale ; ce sont des États dont les navires font l'objet d'une interdiction dans les ports du MOU. Il s'agit d'États qui sont considérés comme défaillants dans l'exercice des obligations qui leur incombent en qualité d'États du pavillon conformément aux instruments internationaux en

---

<sup>879</sup> MOU de Paris, *Port state control – Getting back on track*, rapport annuel de 2021, publié le 1<sup>er</sup> juillet 2022, p. 7. <https://www.parismou.org/sites/default/files/Annual%20Report%202021%20Paris%20MoU.pdf> (consulté le 01/10/2023).

<sup>880</sup> *Ibid.*

<sup>881</sup> MOU de Paris, *Port State Control – Dealing with the pandemic*, rapport annuel de 2020, publié le 1<sup>er</sup> juillet 2021, p. 7. [https://www.parismou.org/sites/default/files/TBB\\_Jaarverslag%20Paris%20MoU%202020\\_totaal\\_HRlos.pdf](https://www.parismou.org/sites/default/files/TBB_Jaarverslag%20Paris%20MoU%202020_totaal_HRlos.pdf) (consulté le 01/10/2023).

<sup>882</sup> MOU de Paris, *Port State Progression – Detention rate down*, rapport annuel de 2019, publié le 6 août 2020, p. 7. [https://www.parismou.org/sites/default/files/TBB\\_Jaarverslag%20Paris%20MoU%202019\\_totaal\\_los2.pdf](https://www.parismou.org/sites/default/files/TBB_Jaarverslag%20Paris%20MoU%202019_totaal_los2.pdf) (consulté le 01/10/2023).

vigueur. L'Algérie, le Cameroun et l'Égypte sont, entre autres, des pays qui figurent sur la liste noire du MOU de Paris, selon le rapport annuel de 2021<sup>883</sup>.

**608.** Les moyens pris par les États constituent notamment des éléments qui participent à l'efficacité du contrôle des navires par l'État du port dans le cadre du MOU de Paris. Les chiffres sus-évoqués témoignent parfaitement du nombre important de navires qui sont contrôlés dans les ports visés par le mémorandum. Aussi l'ouverture du mémorandum à un État non européen comme le Canada constitue-t-elle un facteur déterminant pour élargir l'éventail des navires contrôlés.

**609.** Le succès du MOU de Paris a inspiré des États d'autres régions à mettre en place des actions coordonnées dans le cadre du contrôle des navires par l'État du port. C'est ainsi que furent adoptés les mémorandums suivants : le MOU de Vina del Mar pour l'Amérique latine<sup>884</sup>, le MOU de Tokyo pour le sud-est de l'Asie<sup>885</sup>, le MOU de Christchurch pour les Caraïbes<sup>886</sup>, le MOU de la Méditerranée<sup>887</sup>, le MOU de l'Océan Indien<sup>888</sup>, le MOU d'Abuja pour l'Afrique du Centre et de l'Ouest<sup>889</sup>, le MOU de la mer Noire<sup>890</sup> et le MOU de Riyad<sup>891</sup>. La mise en place d'une coopération entre ces différents protocoles d'entente sur le contrôle des navires par l'État du port permettrait de renforcer davantage l'efficacité des contrôles et d'aboutir à une meilleure prise en considération des normes internationales à bord des navires.

**610.** Par ailleurs, « la Convention [du travail maritime], en tant qu'instrument pertinent mis en œuvre par chaque protocole d'entente sur le contrôle par l'État du port, devient un outil de lutte contre les mauvaises pratiques dans le transport maritime »<sup>892</sup>. Ainsi, l'État du port a acquis un rôle important en matière de protection des gens de mer et de garantie de

---

<sup>883</sup> MOU de Paris, *Port state control – Getting back on track*, rapport annuel de 2021, *op. cit.*, p. 33.

<sup>884</sup> <http://www.medmou.org/VMoU.aspx> (consulté le 01/10/2023).

<sup>885</sup> <https://www.tokyo-mou.org/> (consulté le 01/10/2023).

<sup>886</sup> <http://www.medmou.org/CaribbeanMoU.aspx> (consulté le 01/10/2023).

<sup>887</sup> <http://www.medmou.org/Home.aspx> (consulté le 01/10/2023).

<sup>888</sup> <https://www.iomou.org/> (consulté le 01/10/2023).

<sup>889</sup> <https://www.abujamou.org/index.php> (consulté le 01/10/2023).

<sup>890</sup> <http://www.bsmou.org/> (consulté le 01/10/2023).

<sup>891</sup> <https://www.riyadhrou.org/> (consulté le 01/10/2023).

<sup>892</sup> GONZALEZ-GIL Jaime, « Le contrôle par l'État du port en tant que cadre de réussite de la CTM 2006 », *op. cit.*, p. 80.



leurs droits, lequel se traduit également dans le traitement par cet État des plaintes des gens de mer (Paragraphe 2).

### **Paragraphe 2 : le traitement à terre des plaintes des gens de mer par l'État du port**

**611.** Outre l'inspection des navires étrangers lors des escales dans ses ports, l'État du port a aussi l'obligation, selon la MLC, de mettre en place une procédure de traitement à terre des plaintes des gens de mer. Prévue à la règle 5.2.2 de la MLC, cette procédure constitue une innovation introduite dans le droit international du travail maritime par la MLC, et ce, au même titre que la procédure des plaintes à bord prévue à la règle 5.1.5 de la convention<sup>893</sup>. Si cette dernière relève de la compétence de l'État du pavillon, celle de traitement à terre relève de la compétence de l'État de port. Ainsi, les deux se complètent, renforçant le dispositif de traitement des plaintes des gens de mer. La consécration d'une procédure de traitement à terre dévolue à l'État du port assure une meilleure prise en considération des plaintes des gens de mer (A). Bien que le traitement à terre des plaintes des gens de mer émane d'une initiative salutaire et renforce la garantie des droits des gens de mer, il soulève des questionnements d'ordre pratique dont l'intérêt et la portée ne sont pas des moindres (B).

#### **A- Une meilleure prise en considération des plaintes des gens de mer consacrée par la MLC**

**612.** Selon la règle 5.2.2 de la MLC, « tout membre veille à ce que les gens de mer se trouvant à bord de navires faisant escale dans un port situé sur son territoire qui font état d'une infraction à des prescriptions de la convention, y compris les droits des gens de mer, aient le droit de déposer une plainte pour y remédier de façon rapide et concrète »<sup>894</sup>. La MLC permet ainsi au marin qui allègue une violation des dispositions de la convention portant atteinte aux conditions de travail et de vie des gens de mer ainsi qu'aux droits de ces derniers de déposer une plainte auprès d'un fonctionnaire autorisé du port d'escale du navire<sup>895</sup>. L'expression « fonctionnaire autorisé » désigne ici l'autorité compétente de l'État du port habilitée à recevoir la plainte des gens de mer et à la traiter.

---

<sup>893</sup> Sur le traitement à bord des plaintes des gens de mer, v. *supra*, para. 481-485.

<sup>894</sup> *Convention du travail maritime*, règle 5.2.2§1.

<sup>895</sup> *Ibid.*, norme A5.2.2§1.

**613.** Le traitement d'une plainte des gens de mer par le fonctionnaire autorisé débute par l'ouverture d'une enquête initiale. Prévues à la norme A5.2.2 de la MLC, l'enquête initiale consiste pour le fonctionnaire autorisé à vérifier d'une part « (...) si les procédures de plaintes à bord ont été envisagées »<sup>896</sup>. En ce sens, « le fonctionnaire autorisé doit, dans les cas appropriés, encourager le traitement de la plainte à bord du navire »<sup>897</sup>. D'autre part, l'enquête initiale devrait permettre au fonctionnaire autorisé de déterminer « (...) s'il s'agit d'une plainte de nature générale qui concerne tous les gens de mer à bord du navire ou une catégorie d'entre eux, ou d'une plainte relative au cas particulier du marin concerné »<sup>898</sup>.

**614.** Le fonctionnaire autorisé de l'État du port peut également procéder à une inspection plus détaillée dans le cadre du traitement d'une plainte déposée par des gens de mer lors de l'escale du navire<sup>899</sup>. Celle-ci doit être envisagée lorsque la plainte est de nature générale<sup>900</sup>. Suivant les dispositions du principe directeur B5.2.2, une plainte est de nature générale lorsqu'elle « (...) concerne tous les gens de mer à bord du navire ou une catégorie d'entre eux »<sup>901</sup>. Le fonctionnaire autorisé peut aussi procéder à une telle inspection lorsqu'il existe de bonnes raisons permettant de la justifier, notamment le caractère inadéquat ou lent des procédures de traitement à bord de la plainte ou encore la peur du plaignant de subir des représailles en raison du dépôt d'une plainte<sup>902</sup>. Pour rappel, l'inspection plus approfondie ou détaillée vise à

« (...) vérifier les conditions de travail et de vie à bord du navire (...) [et] sera en tout état de cause effectuée lorsque les conditions de travail et de vie dont il est jugé ou allégué qu'elles ne sont pas conformes pourraient constituer un réel danger pour la sécurité, la santé ou la sûreté des gens de mer, ou lorsque le fonctionnaire autorisé a des raisons de croire que tout manquement constitue une infraction grave aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer »<sup>903</sup>.

**615.** Il convient de remarquer que la mise en place par l'État du port d'une procédure de traitement à terre des plaintes des gens de mer constitue un mécanisme qui a également pour

---

<sup>896</sup> *Ibid.*, norme A5.2.2§2.

<sup>897</sup> *Ibid.*, norme A5.2.2§3.

<sup>898</sup> *Ibid.*, principe directeur B5.2.2§1.

<sup>899</sup> *Ibid.*, norme A5.2.2§2.

<sup>900</sup> *Ibid.*, principe directeur B5.2.2§2.

<sup>901</sup> *Ibid.*, principe directeur B5.2.2§2.

<sup>902</sup> *Ibid.*, principe directeur B5.2.2§3.

<sup>903</sup> *Ibid.*, norme A5.2.1§1.

finalité de pallier les manquements et insuffisances pouvant naître de l'exécution par l'État du pavillon des obligations qui lui incombent. L'obligation précise de l'État du pavillon dont il est question ici est celle de veiller à la mise en place d'une procédure de traitement des plaintes à bord des navires qu'il immatricule. Ce sont donc l'absence d'une telle procédure à bord, sa lenteur ainsi que son inadéquation qui peuvent être corrigées à travers la procédure de traitement à terre des plaintes. Ce faisant, ce n'est pas seulement l'existence d'une procédure de traitement à bord que vérifie le fonctionnaire autorisé lors de l'enquête initiale dans le traitement à terre d'une plainte de gens de mer, mais il devra aussi « apprécier la teneur » d'une telle procédure lorsqu'elle existe<sup>904</sup>. Ainsi, « (...) le traitement d'une plainte à terre attesterait l'échec des mécanismes pavillonnaires disponible et traduirait alors la nécessité d'une implication de l'État du port (...) »<sup>905</sup>.

**616.** La consécration par la MLC d'une procédure de traitement à terre des plaintes des gens de mer par l'État du port constitue sans doute une avancée notable non seulement dans la prise en considération des réclamations des gens de mer, mais aussi dans la recherche de solutions auxdites réclamations. Une telle procédure soulève toutefois des questionnements quant aux modalités de mise en œuvre en pratique (B).

### **B- Le traitement à terre des plaintes des gens de mer : une mise en œuvre questionnée**

**617.** Une question que soulève la procédure de traitement des plaintes des gens de mer travaillant à bord des navires étrangers en escale dans un port situé sur son territoire est relative à la nature juridique de cette procédure. S'agit-il d'une procédure contentieuse devant les juridictions de l'État du port d'escale du navire?

**618.** Comme le soulignent à juste titre Alexandre Charbonneau et Marie Marin, en France par exemple, la notion de plainte renvoie souvent à l'action initiée dans le cadre d'une procédure pénale<sup>906</sup>. Toutefois, dans le cadre de la MLC, la notion de plainte désigne « (...) »

---

<sup>904</sup> CHARBONNEAU Alexandre et MARIN Marie, « La Convention du travail maritime 2006 – Traitement à terre des plaintes déposées par les gens de mer », *ADMO* 2007, t. XXV, p. 190.

<sup>905</sup> CHARBONNEAU Alexandre et MARIN Marie, « Une convention innovante pour le travail maritime ? Les apports de la Convention du travail maritime 2006 », *op. cit.*, p.16.

<sup>906</sup> *Ibid.*, p. 15. Outre la mention faite à l'instance pénale en ce qui concerne la notion de plainte, les auteurs ajoutent que la notion peut également désigner une action initiée auprès de la Commission européenne en matière de concurrence.

toute information soumise par un marin, un organisme professionnel, une association, un syndicat ou, de manière générale, toute personne ayant un intérêt à la sécurité du navire, y compris sous l'aspect des risques pour la sécurité ou la santé des gens de mer », conformément au paragraphe 3 de la norme A5.2.1 traitant de l'inspection par l'État du port. En l'absence de définition de la notion de plainte par la norme A5.2.2 qui traite spécifiquement de la procédure de traitement à terre des plaintes des gens de mer, Charbonneau et Marin ont relevé qu'une « conception uniforme » de la notion de plainte utilisée dans les dispositions relatives à l'inspection par l'État du port et dans les dispositions relatives au traitement à terre des plaintes « semble possible »<sup>907</sup>, ce qui permet d'affirmer que la notion de plainte telle qu'utilisée dans le cadre de la MLC ne permet pas de conclure à une procédure contentieuse devant les juridictions de l'État du port.

**619.** Étant donné que la MLC habilite le fonctionnaire autorisé de l'État du port à recevoir et à traiter les plaintes des gens de mer, la procédure de traitement à terre telle que prévue par la convention ne renvoie pas à un traitement de la plainte du marin par le juge de l'État du port. Pour rappel, ce sont l'enquête initiale et l'inspection plus approfondie qui constituent les moyens auxquels le fonctionnaire autorisé de l'État du port a recours dans le cadre de ce traitement<sup>908</sup>.

**620.** S'agissant des sanctions que peut imposer le fonctionnaire autorisé dans le traitement à terre de la plainte, la norme A5.2.2 de la MLC renvoie aux dispositions du paragraphe 6 de la norme A5.2.1<sup>909</sup>, lesquelles prévoient la possibilité d'immobiliser le navire en raison de la dangerosité des conditions à bord ou de la gravité de la non-conformité du navire aux prescriptions de la convention<sup>910</sup>. À cette sanction s'ajoutent les mesures de publicité prévues

---

<sup>907</sup> CHARBONNEAU Alexandre et MARIN Marie, « La Convention du travail maritime 2006 – Traitement à terre des plaintes déposées par les gens de mer », *op. cit.*, p. 198.

<sup>908</sup> *V. supra*, para. 613-614.

<sup>909</sup> *Convention du travail maritime*, norme A5.2.2§4 « Si l'enquête ou l'inspection menée au titre de la présente norme révèle la non-conformité avec le paragraphe 6 de la norme A5.2.1, les dispositions de ce paragraphe sont appliquées ».

<sup>910</sup> *Ibid.*, norme A5.2.1§6 : « Au cas où, après une inspection plus approfondie de la part du fonctionnaire autorisé, il est constaté que a) les conditions à bord présentent un danger évident pour la sécurité, la santé ou la sûreté des gens de mer ; ou b) la non-conformité constitue une infraction grave ou répétée aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer, le fonctionnaire autorisé prend des mesures pour assurer que le navire ne prendra pas la mer tant que les non-conformités visées aux alinéas a) ou b) du présent paragraphe n'auront pas été rectifiées, ou encore tant qu'il n'aura pas accepté un plan visant à les rectifier et ne

par la MLC. En effet, lorsque l'enquête ou l'inspection plus approfondie initiée par le fonctionnaire autorisé révèle la non-conformité aux prescriptions de la MLC et qu'il y a une absence ou un échec de la procédure de traitement à bord de la plainte, « (...) le fonctionnaire autorisé doit sans délai en aviser l'État du pavillon, en cherchant à obtenir, dans un délai prescrit, des conseils et un plan de mesures correctives »<sup>911</sup>. L'échec du traitement de la plainte malgré de telles mesures entraîne la transmission par l'État du port d'un rapport établi par le fonctionnaire autorisé au Bureau international du Travail et aux organisations d'armateurs et de gens de mer de l'État du port conformément au paragraphe 6 de la norme A5.2.2 de la MLC<sup>912</sup>. Ce faisant, la norme A5.2.2 de la MLC organise une publicité des manquements, de la violation et de la non-conformité relevés par le fonctionnaire autorisé de l'État du port dans le traitement des plaintes des gens de mer. Charbonneau et Marin précisent que

« la publicité de la non-conformité se présente donc comme le moyen privilégié d'action dont dispose l'État du port dans la mesure où, bien qu'une plainte puisse déclencher une inspection détaillée susceptible d'aboutir à l'immobilisation du navire, la portée de celle-ci est limitée à l'objet de la plainte sauf s'il existe de solides raisons de croire que les conditions de travail et de vie à bord du navire ne sont pas conformes aux prescriptions de la présente convention [du travail maritime] »<sup>913</sup>.

**621.** Par ailleurs, la volonté commune des parties lors de l'adoption de la MLC était que les juridictions de l'État du port ne soient pas ouvertes aux gens de mer étrangers travaillant

---

sera pas convaincu que le plan sera mis en œuvre rapidement. Si le navire est interdit d'appareiller, le fonctionnaire autorisé en informe sans délai l'État du pavillon et invite un de ses représentants à être présent, si possible, et demande une réponse de l'État du pavillon dans le délai prescrit. Le secrétaire informe également, sans délai, les organisations d'armateurs et de gens de mer appropriées de l'État du port où a eu lieu l'inspection ».

<sup>911</sup> *Ibid.*, norme A5.2.2§5.

<sup>912</sup> *Ibid.*, norme A5.2.2§6 : « Lorsque la plainte n'a pas été réglée malgré les mesures prises conformément au paragraphe 5 de la présente norme, l'État du port doit communiquer une copie du rapport établi par le fonctionnaire autorisé au Directeur général. Le rapport doit être accompagné de toute réponse reçue dans les délais prescrits de la part de l'autorité compétente de l'État du pavillon. Les organisations d'armateurs et de gens de mer appropriées de l'État du port sont également informées. En outre, des statistiques et des informations concernant les plaintes réglées doivent être régulièrement communiquées par l'État du port au Directeur général. Ces deux communications sont faites afin que, sur la base d'une action appropriée et rapide, un registre de ces informations soit tenu et porté à la connaissance des parties, y compris les organisations d'armateurs et de gens de mer qui sont susceptibles d'utiliser des moyens de recours pertinents ».

<sup>913</sup> CHARBONNEAU Alexandre et MARIN Marie, « La Convention du travail maritime 2006 – Traitement à terre des plaintes déposées par les gens de mer », *op. cit.*, pp. 197-198.

à bord des navires en escale<sup>914</sup>. Ainsi, sauf si elle le mentionnait expressément, la MLC ne consacre pas de mécanisme juridictionnel de traitement des plaintes des gens de mer par l'État du port. Rien ne s'oppose toutefois à la saisine des juridictions de l'État du port par les gens de mer étrangers. La recevabilité d'une telle demande sera sujette aux règles de conflit de juridictions applicable dans l'État du port ou fondée sur le droit d'accès à la justice tel que garanti par l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des peuples de 1950<sup>915</sup>. Le fondement de cette recevabilité ne peut être la procédure de traitement de plainte par l'État du port prévue par la MLC.

**622.** En ce qui concerne la question relative à l'identité du fonctionnaire autorisé pour recevoir et traiter les plaintes des gens de mer, la MLC ne l'aborde guère<sup>916</sup>. Il semble que l'expression (fonctionnaire autorisé) ait été adoptée dans le cadre de la convention afin de « (...) tenir compte du fait que des catégories de personnel diverses puissent être amenées à procéder à (...) [l'] instruction [des plaintes des gens de mer] »<sup>917</sup>. Cleopatra Doumbia-Henry et d'autres auteurs précisent qu'« (...) il peut s'agir d'un agent chargé du contrôle par l'État du port (...) »<sup>918</sup>.

**623.** En ce qui concerne la France, les règles concernant les inspecteurs chargés du contrôle par l'État du port ont été reprises dans les dispositions de la directive n° 2009/16<sup>919</sup> de l'Union européenne relative au contrôle des navires par l'État du port. L'annexe XI de cette directive

---

<sup>914</sup> *Ibid.*, p. 198 ; v. également CHARBONNEAU Alexandre et MARIN Marie, « Une convention innovante pour le travail maritime ? Les apports de la Convention du travail maritime 2006 », *op. cit.*, p. 15. V. aussi BIT, Sous-groupe tripartite du Groupe de travail tripartite de haut niveau sur les normes du travail maritime, *Rapport final*, Genève, 3-7 février, 2003, p. 37. L'annexe 4 de ce rapport présente une communication commune du groupe des armateurs et du groupe des gens de mer dans laquelle on peut lire, entre autres, : « les armateurs ont signalé que le droit d'un marin de présenter des réclamations à un inspecteur chargé du contrôle par l'État du port n'équivaut pas à un accès sans entraves aux tribunaux de l'État du port. Nous estimons que ce n'est pas le rôle d'une convention maritime de l'OIT d'obliger les États du port à ouvrir leurs systèmes juridiques à des gens de mer ressortissants d'autres pays (...) ». <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2003/470678.pdf> (consulté le 01/10/2023).

<sup>915</sup> V. *supra*, para. 372-388 ; v. également CHARBONNEAU Alexandre et MARIN Marie, « La Convention du travail maritime 2006 – Traitement à terre des plaintes déposées par les gens de mer », *op. cit.*, pp. 199-205.

<sup>916</sup> DOUMBIA-HENRY Cleopatra et al, *Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006) – Questions fréquentes*, *op.cit.*, p. 83.

<sup>917</sup> CHARBONNEAU Alexandre et MARIN Marie, « La Convention du travail maritime 2006 – Traitement à terre des plaintes déposées par les gens de mer », *op. cit.*, p. 181.

<sup>918</sup> DOUMBIA-HENRY Cleopatra et al, *Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006) – Questions fréquentes*, *op.cit.*,

<sup>919</sup> Directive (CE) 2009/16, Parlement et Conseil, 23 avril 2009, relative au contrôle de l'État du port, *JOUE L* 131, 28 mai 2009, p. 57.

précise que les inspecteurs doivent, entre autres, posséder les compétences nécessaires tant théoriques que pratiques concernant l'exploitation des navires, doivent posséder les titres maritimes nécessaires et disposer d'une expérience de navigation, doivent satisfaire à un examen d'architecture navale, d'ingénieur-mécanicien ou d'ingénieur dans le domaine maritime, doivent disposer d'une bonne connaissance de la sûreté maritime, d'une bonne pratique des technologies et techniques de sûreté. L'analyse de ces critères minimaux pour les inspecteurs précisés par le MOU de Paris et repris par le droit de l'Union européenne relève qu'il s'agit essentiellement de compétences techniques. Au vu de cette réglementation, ce sont les inspecteurs de la sécurité des navires qui sont habilités en France à procéder au contrôle des navires par l'État du port conformément au décret n° 84-810 du 30 août 1984 relatif à la sauvegarde de la vie humaine en mer, à l'habitabilité à bord des navires et à la prévention de la pollution<sup>920</sup>.

**624.** En France, le fonctionnaire autorisé dans le cadre de l'inspection des navires par l'État du port et du traitement à terre des plaintes des gens de mer est donc l'inspecteur de la sécurité des navires. Celui-ci peut s'avérer insuffisamment formé pour le contrôle des conditions sociales à bord, en raison des qualifications essentiellement techniques dont il dispose. En effet, « les inspecteurs spécialistes de la sécurité du navire, montrent des réticences au maniement des normes sociales »<sup>921</sup>. Dans les faits, la mise en œuvre des dispositions de la MLC par les inspecteurs de la sécurité des navires peut donc souffrir, au détriment du respect des droits des gens de mer.

**625.** La fusion des services de l'inspection du travail, par le décret n° 2008-1510<sup>922</sup>, a entraîné une suppression du service de l'inspection du travail maritime en France. Ceci

---

<sup>920</sup> Décret n° 84-810, 30 août 1984, relatif à la sauvegarde de la vie humaine en mer, à l'habitabilité à bord des navires et à la prévention de la pollution, *JORF* 1<sup>er</sup> septembre 1984, art. 44-11 : « Tout marin embarqué, toute personne ou organisme dépourvu d'intérêt commercial ayant intérêt à la sécurité du navire peut adresser une réclamation motivée au chef du centre de sécurité des navires. Les décisions de rejet sont motivées. Le chef du centre de sécurité des navires veille à la confidentialité des réclamations. Le chef du centre de sécurité des navires informe ou fait informer l'administration de l'État du pavillon des réclamations et des suites qui leur ont été données et, le cas échéant, transmet ou fait transmettre une copie de ces informations au directeur du Bureau international du Travail. Il tient les organisations représentatives au niveau national des armateurs et des gens de mer informées des réclamations ».

<sup>921</sup> CHARBONNEAU Alexandre et MARIN Marie, « La Convention du travail maritime 2006 – Traitement à terre des plaintes déposées par les gens de mer », *op. cit.*, p. 182.

<sup>922</sup> Décret n° 2008-1510, 30 déc. 2008, relatif à la fusion des services de l'inspection du travail, *JORF* 31 déc. 2008, n° 0304, texte n° 128.

soulève des préoccupations quant à la place de l'inspection du travail dans le contrôle des navires par l'État du port<sup>923</sup>. En pratique, en l'absence d'un tel service dédié, les inspections par l'État du port sont souvent faites conjointement par un inspecteur de la sécurité du navire et un inspecteur du travail. Le Code des transports prévoit en ce sens que « l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L8112-1 du Code du travail participe à l'application des normes de l'Organisation internationale du Travail relatives au travail des gens de mer embarqués à bord d'un navire battant pavillon étranger faisant escale dans un port français »<sup>924</sup>. Les fondements d'une collaboration entre inspecteur de la sécurité des navires et inspecteur du travail peuvent également être recherchés dans les dispositions de l'article 22 de la directive n° 2009/16 de l'Union européenne sus-indiquée qui prévoient dans un premier temps que « les inspections sont exclusivement effectuées par les inspecteurs qui satisfont aux critères de qualification fixés à l'annexe XI et qui sont autorisés par l'autorité compétente à agir dans le cadre du contrôle par l'État du port », avant d'ajouter dans un second temps que « lorsque l'autorité compétente de l'État du port ne dispose pas des connaissances professionnelles requises, l'inspecteur de cette autorité compétente peut être assisté par toute personne possédant les connaissances requises »<sup>925</sup>.

**626.** Il convient toutefois de préciser que l'inspecteur du travail ne peut imposer aucune sanction dans le cadre de sa mission de contrôle à bord. En effet, seul l'inspecteur de sécurité des navires est habilité à décider d'immobiliser un navire pour non-conformité aux normes internationales. Ainsi, les constatations de l'inspecteur du travail ne produiront un effet que si l'inspecteur de sécurité du navire les fait siennes. Il est donc nécessaire que l'inspecteur de sécurité des navires et l'inspecteur du travail maritime travaillent de manière coordonnée afin d'assurer une application effective des textes de droit social des gens de mer.

---

<sup>923</sup> THOMAS Florian, « La fusion des services de l'inspection du travail – Quelle place pour l'inspection du travail en milieu maritime? Un enjeu national et international », *Neptunus e-revue* 2011, CDMO, vol. 17, n° 2, pp.1-14.

<sup>924</sup> *Code des transports*, art. L5548-2.

<sup>925</sup> Directive (CE) 2009/16, Parlement et Conseil, 23 avril 2009, relative au contrôle de l'État du port, *JOUE L* 131, 28 mai 2009, p. 57, art. 22.



## *Conclusion du chapitre 2*

**627.** L'État côtier et l'État du port ont acquis d'importantes compétences en matière de contrôle des navires étrangers, et ce, en raison des défaillances et manquements de l'État du pavillon dans l'exécution des obligations qui lui incombent à l'égard des navires qu'il immatricule. Si l'existence de ces compétences repose sur des fondements divers<sup>926</sup>, l'escale du navire dans le port d'un État constitue une situation propice pour permettre l'action de l'État du port concernant des infractions et la non-conformité de l'engin aux normes internationales en vigueur.

**628.** Le contrôle des navires par l'État du port a été étendu au-delà des normes relatives à la sécurité des navires et à la protection de l'environnement marin pour s'appliquer désormais aussi aux normes relatives aux conditions de vie et de travail des gens de mer à bord des navires. À travers le contrôle de ces conditions, l'État du port veille au respect des droits des gens de mer et participe à la garantie du travail décent de ces travailleurs. C'est ainsi qu'il assure une mise en œuvre de la MLC lui permettant de pallier les manquements et insuffisances des États du pavillon. La coordination régionale participe de l'effectivité et de l'efficacité du contrôle des navires par l'État du port. Ce contrôle permet finalement de constater des situations de violation des droits des gens de mer et d'inciter à des pratiques plus saines de la part des armateurs et des agences de *manning* auxquelles ils ont recours. Non seulement l'État du port dispose de moyens pour contraindre les compagnies exploitatrices des navires à se conformer aux normes internationales, mais le déploiement à l'échelle régionale de ces moyens permet de tisser un réseau de contrôle serré.

**629.** La procédure de traitement à terre des plaintes des gens de mer par l'État du port, quant à elle, vient renforcer le rôle de cet acteur étatique dans la mise en œuvre des dispositions de la MLC. Bien qu'il soit regrettable que la MLC ne consacre pas le caractère juridictionnel de cette procédure, le traitement à terre de la plainte des gens de mer permet toutefois d'alerter sur les situations de violation des dispositions de la convention par les armateurs et les agences de *manning* auxquelles ils ont recours. Il peut déboucher sur des sanctions à l'instar de l'immobilisation des navires dont les conséquences sont importantes.

---

<sup>926</sup> V. *supra*, para. 541-558.

La saisine des juridictions de l'État du port par les marins étrangers d'un navire en escale, bien que possible dépendamment des règles de conflit du for saisi, reste difficile à mettre en œuvre. La durée limitée des escales de navire, la différence de culture et de langue entre le plaignant et le juge, le manque de connaissance du système judiciaire ou encore la peur des représailles expliquent cette difficulté.

## Conclusion du titre I

**630.** Les différents acteurs étatiques auxquels incombe la mise en œuvre des dispositions de la MLC conformément au titre 5 de la convention exercent chacun, à une échelle et à un degré variables, les responsabilités que leur impose la convention. Si la persistance des situations de violation des droits des gens de mer au sein du marché du travail maritime semble être facilitée par le laxisme de certains États du pavillon en raison du manque de rigueur dont ils font preuve dans l'exécution de leurs obligations, c'est avant tout le manque de scrupule de certains armateurs et autres employeurs des gens de mer qui est à l'origine de ces situations qui compromettent la garantie du travail décent des gens de mer. La réticence des États fournisseurs de main-d'œuvre maritime quant à la mise en place d'une réglementation conséquente ne fait qu'exacerber le problème. Fort heureusement, l'État du port joue un rôle de rempart à travers le contrôle des conditions sociales des gens de mer.

**631.** Il est cependant possible de s'interroger sur l'efficacité des contrôles effectués par des États du pavillon défaillants lorsqu'ils agissent en qualité d'État du port. Il paraît fort probable qu'un État du pavillon défaillant soit également un État du port défaillant. En effet, la situation de cet État est caractérisée souvent par le manque de ressources matérielles et humaines nécessaires pour procéder à un contrôle efficace en tant qu'État du pavillon et en tant qu'État du port. Parfois, le manque de volonté politique peut également être à l'origine de l'inaction d'un État. Ainsi, seul l'État du port qui dispose des moyens pour assurer un contrôle social des navires au titre des exigences de la MLC et qui met en œuvre ce contrôle de manière efficace participe à la garantie des droits des gens de mer. C'est dire ici que le contrôle des navires par l'État du port, bien qu'étant un moyen par excellence de garantie des droits des gens de mer peut également montrer ses limites, tout comme le mécanisme de protection des gens de mer et de garantie de leurs droits axé sur les responsabilités des acteurs étatiques centraux que sont l'État du pavillon et l'État fournisseur de main-d'œuvre.

**632.** De ce fait, la mise en œuvre d'une nouvelle approche de la garantie des droits des gens de mer recrutés par l'intermédiaire des agences de fourniture de main-d'œuvre maritime serait la bienvenue. Celle-ci devrait placer les acteurs privés qui interviennent dans l'emploi des gens de mer au cœur de la réglementation de l'activité de fourniture de main-d'œuvre maritime. Il s'agirait de faire reposer la garantie du travail décent des gens de mer recrutés

par l'intermédiaire des agences de *manning* sur les acteurs privés concernés par l'activité de fourniture de main-d'œuvre maritime (Titre 2).

## **Titre 2 : La garantie des droits des gens de mer par les acteurs privés du *manning***

**633.** Le recours à des mécanismes de protection des gens de mer et de garantie de leurs droits axés sur des acteurs privés ne vise aucunement à remplacer les mécanismes qui reposent sur les acteurs étatiques et qui se traduisent par les différents rôles et responsabilités qui incombent aux États conformément à la réglementation internationale existante. Les mécanismes axés sur des acteurs privés s'inscrivent plutôt dans une logique de complémentarité des mécanismes étatiques de protection des gens de mer et de leurs droits.

**634.** Rappelons que l'engagement des gens de mer à bord des navires n'est plus seulement la conséquence d'un contrat signé directement par les gens de mer et les armateurs et que les agences de *manning* constituent des intermédiaires qui interviennent de manière fréquente dans l'emploi de la main-d'œuvre à bord des navires.

**635.** Bien que les différentes formes que peut revêtir l'activité des agences de *manning* permettent de définir la nature juridique de l'activité exercée ainsi que les conséquences qui en découlent, elles n'influent pas en réalité sur la finalité première de l'intervention des agences de *manning* au sein du marché du travail maritime : celle de pourvoir un marin pour occuper un poste à bord du navire d'un armateur. Ainsi, tant la mise à disposition de gens de mer que le placement de gens de mer concourent à l'emploi des gens de mer à bord du navire exploité par un armateur.

**636.** L'armateur et l'agence de *manning* constituent sans doute les acteurs clefs du *manning* ; l'armateur en raison de sa dépendance de la main-d'œuvre pour l'exploitation de son navire et l'agence de *manning* puisqu'elle pourvoit ladite main-d'œuvre.

**637.** Afin de renforcer la garantie des droits d'un marin recruté par une agence de *manning* pour une mission auprès d'un armateur, il est important que chaque acteur concerné par l'emploi de ce travailleur réponde non seulement de ses propres agissements à l'égard de la main-d'œuvre, mais aussi de ceux qui sont posés par l'autre et qui se rapportent à l'emploi du marin à bord (Chapitre 1). Par ailleurs, l'encadrement de l'activité de fourniture de main-d'œuvre maritime requiert la recherche d'une nouvelle approche axée sur les acteurs privés

concernés par l'activité à travers notamment des mécanismes d'autoréglementation (Chapitre 2).

## **Chapitre 1 : Le renforcement de la solidarité entre armateur et agence de *manning* en matière de responsabilité**

**638.** L'armateur occupe une place importante dans la chaîne de recrutement des gens de mer. En effet, il est directement concerné par l'emploi des gens de mer, et ce, même s'il peut parfois externaliser le recrutement de l'équipage de son navire et en confier la gestion à une société tierce.

**639.** Bien que l'avènement des agences de *manning* agissant en qualité d'employeur de gens de mer suppose en principe un transfert des responsabilités qui relèvent de manière classique de l'armateur vers l'agence de *manning*, les spécificités du travail maritime et la nécessité de garantir la protection des droits des marins plaident pour le maintien des responsabilités de l'armateur. En effet, ce transfert pourrait affaiblir la garantie des droits des gens de mer en éliminant l'armateur comme débiteur des obligations d'employeur. D'ailleurs, le recours par les armateurs aux agences de *manning* peut être motivé par une volonté expresse de se décharger de leurs obligations. Dans de telles circonstances, une garantie effective des droits des marins nécessite le maintien de l'armateur comme responsable à titre principal dans le cadre du travail maritime, et ce, indépendamment du mode de gestion de l'équipage de son navire (Section 1).

**640.** Par ailleurs, la protection des droits des marins doit inclure une protection de leur emploi. Cette dernière est un incontournable pour la garantie du travail décent. À cette fin, des mécanismes devant permettre de renforcer la responsabilité conjointe de l'armateur et de l'agence de *manning* doivent être envisagés (Section 2).

### ***Section 1 : L'armateur, responsable à titre principal dans le cadre du travail maritime***

**641.** En tant qu'acteur privé central dans l'emploi des gens de mer, l'armateur assume une responsabilité de premier plan dans le cadre du travail maritime. Pour rappel, traditionnellement, l'armateur était l'employeur de tous les gens de mer qui occupent une fonction spécifique et accomplissent des tâches précises à bord de son navire<sup>927</sup>. Malgré

---

<sup>927</sup> V. *supra*, para. 281-283.

l'avènement des agences de *manning*, le travail des gens de mer n'a pas cessé d'être effectué à bord de navires. Les navires sont exploités par des armateurs en leur nom, qu'ils en soient ou non les propriétaires<sup>928</sup>. C'est « (...) parce que l'armateur exploite le navire, [qu']il est aussi celui qui en répond dans les termes du droit maritime et du droit commun »<sup>929</sup>. Dans le cadre du travail maritime, il incombe à l'armateur de garantir des conditions de vie et de travail décentes aux gens de mer à bord du navire qu'il exploite (Paragraphe 1). À défaut, il devra répondre de ses manquements (Paragraphe 2).

### **Paragraphe 1 : L'armateur, garant des conditions de vie et de travail décentes des gens de mer à bord du navire**

**642.** Préciser les contours de la notion d'armateur en droit du travail maritime (A) permet de justifier les fondements spécifiques qui permettent de démontrer en quoi consiste la garantie, par celui-ci, des conditions de travail et de vie à bord décentes à bord des navires (B).

#### **A- La notion d'armateur en droit du travail maritime**

**643.** Si la définition traditionnelle de l'armateur en droit maritime a été axée sur la propriété du navire, elle est dépassée de nos jours et laisse place à une conception plus large de la notion<sup>930</sup>. En effet, dans l'Antiquité, le propriétaire du navire en était également l'exploitant<sup>931</sup>. En conséquence, cette conception de l'armateur ne permettait pas de dissocier la propriété du navire de son exploitation. C'est l'évolution de la fonction armatoriale qui aura permis d'aboutir à cette dissociation. Cette évolution s'accompagne par l'avènement de nouveaux acteurs dans l'exploitation des navires. Ainsi, on a pu clairement distinguer au fil du temps l'armateur-propriétaire de l'armateur-exploitant<sup>932</sup>.

---

<sup>928</sup> L'exploitation du navire est ici le critère retenu dans la définition de l'armateur. La propriété du navire importe peu. Il s'agit de la conception de l'armateur retenu en droit français à l'article L5411-1 du Code des transports qui dispose que « l'armateur est celui qui exploite le navire ou le drone maritime en son nom, qu'il en soit ou non propriétaire ».

<sup>929</sup> MONTAS Arnaud, *Droit maritime, op. cit.*, p. 69.

<sup>930</sup> *Ibid.*

<sup>931</sup> CORBIER Isabelle, *La notion juridique d'armateur*, coll. Les grandes thèses du droit français, Paris, PUF, 1999, p. 12.

<sup>932</sup> DEVAUX Caroline, « Généralités sur l'armement maritime et ses structures juridiques », dans Chaumette Patrick, dir., *Droits maritimes*, 4<sup>e</sup> éd., *op. cit.*, p. 472.



**644.** L'évolution de la fonction armatoriale est le fruit de l'évolution du transport maritime, caractérisée par de nombreuses mutations telles que la constitution de flottes importantes, le développement du transport à grande échelle à travers l'utilisation des conteneurs, ou encore la spécialisation des transports par produits et services. Caroline Devaux relève que

« ces mutations ont conduit elles-mêmes à d'autres bouleversements fonctionnels dans la vie et l'activité des entreprises, et en particulier à une forte internationalisation du travail maritime, à l'apparition des registres *bis* et des registres dit "internationaux" à côté des pavillons de complaisance, à l'affaiblissement du statut du capitaine, à l'accroissement de l'expatriation, à la multiplication des discriminations et des conflits sociaux, et en définitive à une précarisation du statut des gens de mer au sein des entreprises, et à une perversion du métier d'armateur »<sup>933</sup>.

**645.** La naissance des *single ship companies* ainsi que l'avènement des sociétés de *shipmanagement* méritent d'être soulignés à cet égard. Les *single ship companies*, encore dénommées « sociétés d'un seul navire », sont le fruit de montages sociétaires permettant à un armateur-proprétaire de navires de créer autant de sociétés qu'il dispose de navires. Le but est d'avoir un patrimoine cloisonné pour chacun des navires et de limiter le gage des créanciers à un seul navire plutôt qu'à tous les navires d'un même propriétaire<sup>934</sup>. Le navire constitue de ce fait « (...) le seul élément du patrimoine de la personne morale en cause »<sup>935</sup>.

**646.** S'agissant du *shipmanagement*, il consiste en une activité de gestion du navire pour le compte du propriétaire par une société spécialisée. Le *shipmanager*, qui constitue la société qui effectue la gestion du navire, est lié à l'armateur-proprétaire par un contrat. Celui-ci est à la fois un contrat de mandat et un contrat d'entreprise<sup>936</sup>. Le *shipmanager* exploite le navire « (...) au nom et pour le compte du propriétaire »<sup>937</sup>, mais peut toutefois prendre la qualité d'armateur<sup>938</sup>.

**647.** L'évolution de la fonction d'armateur n'est pas sans incidence sur le travail maritime. Selon la MLC, le terme

---

<sup>933</sup> *Ibid.*, p. 474.

<sup>934</sup> DEVAUX Caroline, « Saisie conservatoire et saisie-exécution de navires », dans Chaumette Patrick, dir., *Droits maritimes*, 4<sup>e</sup> éd., *op. cit.*, p. 458.

<sup>935</sup> DELEBECQUE Philippe, *Droit maritime, op. cit.*, p. 386.

<sup>936</sup> NDENDE Martin, « Évolution des structures armatoriales et difficultés d'identification du transporteur maritime », *DMF* 2006, n° 668, p. 199.

<sup>937</sup> *Ibid.*

<sup>938</sup> DELEBECQUE Philippe, *Droit maritime, op. cit.*, p. 385.

« armateur désigne le propriétaire du navire ou toute autre entité ou personne, telle que le gérant, l'agent ou l'affréteur coque nue, à laquelle le propriétaire a confié la responsabilité de l'exploitation du navire et qui, en assumant cette responsabilité, a accepté de se charger des tâches et obligations incombant aux armateurs aux termes de la présente convention, indépendamment du fait que d'autres entités ou personnes s'acquittent en son nom de certaines de ces tâches ou responsabilités »<sup>939</sup>.

À la lecture de cette définition, il appert que la MLC consacre la notion contemporaine d'armateur qui englobe à la fois la propriété du navire et son exploitation réelle. C'est à ce titre que la MLC traite le gérant, l'agent et l'affréteur coque-nue d'armateur, lorsque ceux-ci procèdent à l'exploitation du navire.

**648.** Par ailleurs, une précision importante ressort de cette définition de l'armateur. En effet, l'armateur demeure chargé des obligations et tâches que la convention lui assigne, même s'il donne mandat à des tiers pour s'en acquitter en son nom. Ainsi, la délégation, par l'armateur, du recrutement de l'équipage de son navire et de la gestion de cette dernière à une société de *manning* ne le dégage pas de ses responsabilités et tâches. En définissant l'armateur comme étant le débiteur principal des obligations qui sont prévues par la MLC, la convention « (...) entend dépasser l'éclatement de la figure armatoriale constatée dans l'organisation du transport maritime contemporain »<sup>940</sup>.

**649.** La MLC assimile l'exploitant du navire à l'armateur<sup>941</sup>. Elle consacre de ce fait une définition large de la notion d'armateur. En effet, selon Cleopatra Doumbia-Henry et d'autres autres, « (...) indépendamment des arrangements commerciaux ou autres particuliers qui peuvent avoir été décidés pour l'exploitation du navire, il ne doit y avoir qu'une seule entité responsable des conditions de travail et de vie : "l'armateur" »<sup>942</sup>.

**650.** En droit français, l'article L5511-1 du Code des transports définit l'armateur dans le cadre du travail maritime. Cet article dispose dans un premier temps, qu'est considéré comme armateur « toute personne pour le compte de laquelle un navire est armé », avant d'ajouter

---

<sup>939</sup> *Convention du travail maritime*, art. 2§1, j).

<sup>940</sup> PERCHER Camille, CHARBONNEAU Alexandre et CHAUMETTE Patrick, « La Convention du travail maritime de l'OIT et ses amendements : la protection effective des gens de mer par temps de crises », *op. cit.*, p. 31.

<sup>941</sup> CHARBONNEAU Alexandre et MARIN Marie, « Une convention innovante pour le travail maritime ? Les apports de la Convention du travail maritime 2006 », *op. cit.*, p.12.

<sup>942</sup> DOUMBIA-HENRY Cleopatra et al, *Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006) – Questions fréquentes*, *op.cit.*, p. 29.

dans un second temps, qu'« est également considéré comme armateur, pour l'application du présent titre et des titres II à IV du présent livre, le propriétaire du navire ou tout autre opérateur auquel le propriétaire a confié la responsabilité de l'exploitation du navire, indépendamment du fait que d'autres employeurs ou entités s'acquittent en son nom de certaines tâches »<sup>943</sup>. L'article L5000-4 du Code des transports précise qu'« un navire est dit armé lorsqu'il est pourvu des moyens matériels, administratifs et humains nécessaires à l'activité maritime envisagée ». Le Professeur Patrick Chaumette relève que la définition de l'armateur donnée par le Code des transports élargit la notion en permettant la prise en compte de la mise à disposition de gens de mer<sup>944</sup>. Le législateur français qualifie ainsi d'armateur, dans le cadre du droit social des gens de mer, la personne qui donne mandat pour armer le navire, le propriétaire du navire ou encore l'exploitant du navire. L'intervention d'une agence de *manning*, même lorsque celle-ci devient employeur des gens de mer, n'influence donc pas l'identification de l'armateur.

**651.** Les définitions de l'armateur, en droit international du travail maritime et en droit français du travail maritime, ont le mérite de retenir un concept d'armateur qui est indépendant de l'intervention d'un tiers (employeur ou non des gens de mer) accomplissant certaines tâches au nom de l'armateur. L'armateur est ainsi responsable de son navire et des activités qui se déroulent à bord. C'est à ce titre que lui incombe la garantie des conditions de travail et de vie des gens de mer à bord (B).

### **B- Les fondements de l'obligation de l'armateur de garantir des conditions de travail et de vie décentes à bord**

**652.** Selon l'article IV paragraphe 3 de la MLC, « tous les gens de mer ont droit à des conditions de travail et de vie décentes à bord des navires ». Ce droit existe pour les gens de mer indépendamment du mode suivant lequel ils ont été recrutés ou encore de l'existence d'un employeur autre que l'armateur du navire dans le cadre de la relation de travail.

**653.** Bien que la MLC fasse reposer le contrôle du respect des droits en matière d'emploi et des droits sociaux des gens de mer sur la mise en œuvre des dispositions de la convention

---

<sup>943</sup> *Code des transports*, art. L5511-1.

<sup>944</sup> CHAUMETTE Patrick, « Contrat d'engagement maritime : du contrat d'embarquement au contrat de travail maritime », *op. cit.*, p. 1031.

par les États<sup>945</sup>, c'est à l'armateur qu'il appartient d'appliquer, à bord de son navire, les règles existantes, de façon à garantir des conditions de travail et de vie décentes. Comme relevé précédemment<sup>946</sup>, c'est le navire de l'armateur qui sert de cadre de travail pour le marin durant toute la période d'un embarquement. Le même navire sert également de cadre de vie pour le marin durant son embarquement. Ainsi, c'est en toute logique qu'il incombe à l'armateur de garantir des conditions de vie et de travail décentes à bord conformément à l'article IV paragraphe 3 de la MLC.

**654.** L'obligation de garantie par l'armateur des conditions de vie et de travail décentes pour les gens de mer est indépendante de tout éventuel recours par celui-ci à une société de *manning* qui intervient dans le cadre de l'emploi des gens de mer et agit en qualité d'employeur. Cette obligation à la charge de l'armateur se fonde avant tout sur la logique suivant laquelle l'armateur est responsable du navire et des activités qui se déroulent à son bord, car ce ne sont pas les locaux ou bureaux de l'agence de *manning* agissant en qualité d'employeur du marin qui accueillent ce dernier dans le cadre de son travail.

**655.** Au sein du marché international du travail maritime, il est d'ailleurs courant que le marin recruté par une agence de *manning* ne se soit jamais rendu dans les locaux ou bureaux de ladite agence. C'est souvent le cas, par exemple, de marins qui ne résident pas dans l'État où est implantée l'agence de *manning* qui les emploie. Les entretiens d'embauche ont souvent lieu par appel téléphonique ou par visioconférence. Les documents du marin (brevets, certificat médical...) sont envoyés à l'employeur par voie électronique. Il en est de même pour le contrat d'engagement maritime dont la signature ne nécessite pas la présence physique des parties. Ainsi, s'opère une certaine « dématérialisation » de l'engagement maritime qui crée une distanciation du marin de l'agence qui le recrute. De même, le siège social et les bureaux de l'armateur auprès duquel le marin est mis à disposition ne constituent pas le lieu de travail de celui-ci. En effet, il est courant que le marin reçoive des instructions pour embarquer à bord d'un navire précis, à une heure précise et dans un port précis, sans

---

<sup>945</sup> *Convention du travail maritime*, art. IV§5 : « Tout membre veille, dans la limite de sa juridiction, à ce que les droits en matière d'emploi et les droits sociaux des gens de mer, tels qu'énoncés dans les paragraphes qui précèdent, soient pleinement respectés conformément aux prescriptions de la présente convention. Sauf disposition contraire de celle-ci, le respect de ces droits peut être assuré par la législation nationale, les conventions collectives applicables, la pratique ou d'autres mesures ».

<sup>946</sup> V. *supra*, para. 641.

qu'un contact physique soit établi au préalable entre le marin et l'armateur du navire concerné. Le navire est ainsi le lieu de travail du marin, ce qui nécessite que l'armateur garantisse l'ensemble des conditions à bord.

**656.** En droit français, l'obligation de garantie par l'armateur des conditions de travail et de vie des gens de mer à bord, en dépit de l'intervention d'une agence de *manning*, a longtemps figuré expressément dans les dispositions de l'article L5621-5 du Code des transports de la manière suivante : « pendant la mise à disposition des gens de mer, l'armateur est responsable des conditions de travail et de vie à bord »<sup>947</sup>. Si l'article L5621-5 du Code des transports a été abrogé par l'ordonnance n° 2021-77<sup>948</sup>, l'obligation de l'armateur en matière de garantie des conditions de travail et de vie des gens de mer à bord du navire reste inchangée. En effet, cette même ordonnance a introduit au sein du Code des transports un nouvel article L5533-3-2 qui reprend de manière identique les dispositions de l'article L5621-5 abrogé. Ainsi, l'armateur demeure responsable des conditions de travail et de vie à bord pendant la mise à disposition des gens de mer<sup>949</sup> (Paragraphe 2).

### **Paragraphe 2 : La responsabilité de l'armateur à l'égard de l'activité de *manning***

**657.** Comme démontré précédemment<sup>950</sup>, l'armateur demeure responsable des conditions de vie et de travail des gens de mer à bord du navire, et ce, même lorsque la main-d'œuvre est mise à sa disposition par une agence de *manning* qui en constitue l'employeur. En effet, le droit impose un certain nombre d'obligations à l'armateur qui a recours à une agence de *manning* pour constituer l'équipage de son navire. La responsabilité de l'armateur peut être engagée dès lors qu'il ne respecte pas les obligations qui lui incombent conformément à la réglementation en vigueur ou commet une faute personnelle (A). L'armateur répond aussi de certains agissements ou manquements de l'agence de *manning* à l'égard de la main-d'œuvre que cette dernière a mise à sa disposition (B).

---

<sup>947</sup> *Code des transports*, art. L5621-5 (abrogé par l'article 6 de l'ordonnance n° 2021-77 du 27 janvier 2021 modifiant les dispositions du Code des transports relatives aux services privés de recrutement et de placement des gens de mer).

<sup>948</sup> Ord. n° 2021-77, 27 janvier 2021, modifiant les dispositions du Code des transports relatives aux services privés de recrutement et de placement des gens de mer, *JORF* 28 janvier 2021, n° 24, texte 36.

<sup>949</sup> *Code des transports*, art. L5533-3-2 : « Pendant la mise à disposition des gens de mer, l'armateur est responsable des conditions de travail et de vie à bord ».

<sup>950</sup> V. *supra*, para. 652-656.

## A- L'armateur, responsable de ses agissements et manquements personnels

658. D'importantes obligations incombent à l'armateur dans le cadre du travail maritime de manière générale et de manière spécifique lorsqu'il a recours à une agence de *manning* pour armer son navire en équipage. Il est évident que l'armateur qui recrute directement la main-d'œuvre de son navire est tenu de respecter les obligations classiques d'employeur à l'égard de la main-d'œuvre recrutée. Il en est de même lorsque le recours par l'armateur à une agence de *manning* prend la forme d'un placement de la main-d'œuvre. L'armateur étant le signataire des contrats d'engagement maritime, il demeure l'employeur des gens de mer<sup>951</sup>. Quid des situations dans lesquelles l'agence de *manning* est l'employeur des gens de mer?

659. Les obligations classiques de l'armateur dans le cadre du travail maritime résultent d'un ensemble de droits reconnus par la réglementation internationale en vigueur aux gens de mer, et dont la mise en œuvre crée des devoirs à la charge de l'armateur. Ainsi, en contrepartie du travail accompli par le marin à bord du navire de l'armateur, un salaire lui est dû. La règle 2.2 de la MLC a pour objet d'« assurer aux gens de mer la rétribution de leurs services ». Elle dispose à cet effet que « tous les gens de mer doivent être rétribués pour leur travail régulièrement et intégralement conformément à leur contrat d'engagement »<sup>952</sup>. La norme A2.2 de la MLC, quant à elle, définit les modalités qui régissent le versement des salaires des gens de mer. Elle exige notamment que les salaires soient versés dans des intervalles qui n'excèdent pas un mois<sup>953</sup>, qu'un relevé mensuel de salaires soit remis aux gens de mer<sup>954</sup> et que les armateurs prennent les mesures nécessaires pour permettre aux gens de mer de faire parvenir tout ou partie de leurs salaires aux familles ainsi qu'aux personnes à leur charge et aux ayants droit<sup>955</sup>. L'obligation de paiement des salaires et autres prestations prévues dans le contrat d'engagement des gens de mer est une obligation centrale. Elle demeure même lorsque le marin est tenu en captivité à la suite d'un acte de piraterie ou de vol à main armée à l'encontre du navire<sup>956</sup>. Ainsi, le marin continue à percevoir son salaire

---

<sup>951</sup> V. *supra*, para. 283.

<sup>952</sup> *Convention du travail maritime*, règle 2.2§1.

<sup>953</sup> *Ibid.*, norme A2.2§1.

<sup>954</sup> *Ibid.*, norme A2.2§2.

<sup>955</sup> *Ibid.*, norme A2.2§3.

<sup>956</sup> *Ibid.*, norme A2.2§7.

pendant toute la période de sa captivité jusqu'à sa libération et son rapatriement, ou jusqu'à sa date de décès lorsque celui-ci se produit pendant la captivité<sup>957</sup>.

**660.** Par ailleurs, la MLC réglemente la durée du travail et de repos des gens de mer à travers la règle 2.3 et la norme A2.3. Il en est de même du droit à un congé des gens de mer tel que prévu par la règle 2.4 et la norme A2.4 de la MLC, ainsi que du droit à un logement et des lieux de loisirs décentes à bord du navire<sup>958</sup> et du droit à une alimentation saine et de qualité<sup>959</sup>.

**661.** Les gens de mer disposent également d'importants droits en matière de protection de la santé, de soins médicaux, de bien-être et de protection en matière de sécurité sociale conformément au titre 4 de la MLC. La mise en œuvre de ces droits incombe en partie à l'armateur dont les responsabilités figurent à cet effet à la règle 4.2 et à la norme A4.2.1 de la MLC. La règle 4.2 a pour objet d'« assurer la protection des gens de mer contre les conséquences financières d'une maladie, d'un accident ou d'un décès survenant en relation avec leur emploi ». C'est à cette fin que l'armateur assume les conséquences financières résultant de la maladie, des accidents ou du décès des gens de mer survenus dans le cadre de leur emploi<sup>960</sup>. L'armateur est responsable de la protection de la santé et des soins médicaux des gens de mer qui travaillent à bord de son navire<sup>961</sup>.

**662.** En outre, les marins ont droit au rapatriement conformément à la règle 2.5 de la MLC. Le droit au rapatriement consiste à assurer aux gens de mer la possibilité de rentrer chez eux sans aucuns frais pour eux-mêmes<sup>962</sup>. La MLC prescrit à cet effet que les armateurs doivent disposer d'une garantie financière destinée à couvrir le rapatriement des gens de mer<sup>963</sup>. Cette garantie financière permet de porter assistance aux gens de mer lorsqu'ils sont victimes d'abandon<sup>964</sup>. À ce titre, elle doit permettre de couvrir, outre le rapatriement des gens de mer,

---

<sup>957</sup> *Ibid.*

<sup>958</sup> *Ibid.*, règle 3.1, norme A3.1.

<sup>959</sup> *Ibid.*, règle 3.2, norme A3.2.

<sup>960</sup> *Ibid.*, règle 4.2§1.

<sup>961</sup> *Ibid.*, norme A4.2.1§1.

<sup>962</sup> *Ibid.*, règle 2.5§1.

<sup>963</sup> *Ibid.*, règle 2.5§2.

<sup>964</sup> *Ibid.*, norme A2.5.2§1.

les salaires et autres prestations dus par l'armateur aux gens de mer<sup>965</sup>, les dépenses raisonnables engagées par les gens de mer victimes d'abandon<sup>966</sup>, ainsi que les besoins essentiels que sont notamment la nourriture convenable, les vêtements en cas de nécessité, le logement, l'eau potable, le carburant nécessaire pour survivre à bord du navire, les soins médicaux<sup>967</sup>. C'est depuis l'entrée en vigueur, en 2018, des premiers amendements de la MLC adoptés en 2014, que les créances salariales des gens de mer font l'objet de garantie financière en matière d'abandon et de responsabilité des armateurs en cas de décès et de lésions corporelles<sup>968</sup>. Cela signifie qu'il est établi, à charge de l'armateur, l'obligation de garantir la sécurité financière en cas d'abandon, de décès ou de lésions corporelles des gens de mer<sup>969</sup>.

**663.** L'obligation de garantie financière de l'armateur existe indépendamment du mode de recrutement de l'équipage. Cette obligation demeure même lorsque l'armateur n'est pas l'employeur de la main-d'œuvre et que celle-ci est employée par une agence de *manning*. En effet, l'armateur doit disposer des moyens permettant d'éviter que les gens de mer soient abandonnés dans un port étranger, et l'agence de *manning* doit s'assurer de l'existence desdits moyens<sup>970</sup>. La norme A1.4 de la MLC relative au recrutement et au placement des gens de mer dispose que « rien dans la présente norme n'a pour effet de réduire les obligations et responsabilités des armateurs ou d'un Membre en ce qui concerne les navires battant son pavillon »<sup>971</sup>. Cette disposition indique qu'en dépit du recours à une agence de *manning*, l'armateur reste débiteur des obligations d'employeur à l'égard de la main-d'œuvre.

**664.** Les manquements de l'armateur à ses obligations sus-indiquées ainsi qu'à toutes les autres obligations lui incombant à titre personnel au sens de la MLC peuvent entraîner la mise en œuvre de sa responsabilité pour faute personnelle, indépendamment de l'intervention

---

<sup>965</sup> *Ibid.*, norme A2.5.2§9, a).

<sup>966</sup> *Ibid.*, norme A2.5.2§9, b).

<sup>967</sup> *Ibid.*, norme A2.5.2§9, c).

<sup>968</sup> Ces amendements sont consultables sur le site internet de l'OIT *via* le lien [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:51::NO:51:P51\\_CONTENT\\_REPOSITORY\\_ID:3257910](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:51::NO:51:P51_CONTENT_REPOSITORY_ID:3257910) (consulté le 01/10/2023), v. également *supra*, para. 301.

<sup>969</sup> CHARBONNEAU Alexandre et CHAUMETTE Patrick, « Premiers amendements à la convention du travail maritime de l'OIT de 2006 - Garanties financières en matière d'abandon des gens de mer et de responsabilité des armateurs en cas de décès ou de lésions corporelles », *op. cit.*, p. 803.

<sup>970</sup> *Convention du travail maritime*, norme A1.4§5, c).

<sup>971</sup> *Ibid.*, norme A1.4§10.



dans le cadre de l'emploi des gens de mer d'une agence de *manning* qui agit en tant qu'employeur. En droit français, le Code des transports organise en des termes clairs et précis cette responsabilité personnelle de l'armateur de la manière suivante : « l'armateur est responsable, à l'égard de l'ensemble des gens de mer travaillant à bord, du respect des règles définies au présent livre, indépendamment de la responsabilité de chacun des employeurs »<sup>972</sup>. L'armateur demeure ainsi tenu à titre principal des obligations d'employeur des gens de mer. Il est le « (...) principal débiteur des obligations énoncées par la MLC (...) »<sup>973</sup>.

**665.** Bien que l'existence d'une mise à disposition crée en principe un transfert des obligations d'employeur de l'armateur vers la société de *manning*, ce transfert n'entraîne pas l'exonération de l'armateur de sa responsabilité dans le cadre du travail maritime. Il est important, par conséquent, que l'armateur veille également au respect des obligations d'employeur par l'agence de *manning* à laquelle il a recours, car au-delà d'engager sa responsabilité pour les manquements personnels aux obligations qui lui incombent, la responsabilité de l'armateur peut être étendue aux manquements de l'agence de *manning* à laquelle il a recours pour constituer l'équipage de son navire (B).

#### **B- L'armateur, responsable des manquements et agissements de l'agence de *manning***

**666.** Outre les obligations qui lui incombent à titre personnel à l'égard de la main-d'œuvre qui travaille à bord de son navire, l'armateur doit veiller au respect par l'agence de *manning* de la réglementation en vigueur, au risque de devoir répondre des agissements et manquements dont celle-ci pourrait être l'auteure. En effet, « (...) lorsque les armateurs recourent à un service privé de recrutement et de placement des gens de mer, ils doivent s'assurer que ce service est agréé, certifié ou réglementé conformément aux prescriptions de la règle 1.4 [de la MLC] »<sup>974</sup>. L'armateur doit donc s'assurer que l'agence de *manning* à laquelle il a recours pour constituer l'équipage de son navire exerce son activité

---

<sup>972</sup> *Code des transports*, art. L5533-1, I et art. L5612-6, I.

<sup>973</sup> CHARBONNEAU Alexandre et CHAUMETTE Patrick, « Premiers amendements à la convention du travail maritime de l'OIT de 2006 - Garanties financières en matière d'abandon des gens de mer et de responsabilité des armateurs en cas de décès ou de lésions corporelles », *op. cit.*, p. 804.

<sup>974</sup> DOUMBIA-HENRY Cleopatra et al, *Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006) – Questions fréquentes*, *op.cit.*, p. 36.

conformément à la réglementation du travail maritime issue des dispositions de la MLC. La confirmation de l'agrément ou de la certification donne *a priori* de bonnes raisons à l'armateur de penser que l'agence de *manning* est installée conformément aux prescriptions de la MLC et que l'État du siège s'assure du respect des dispositions de la convention par l'agence concernée.

**667.** L'obligation de l'armateur quant à la vérification du respect par l'agence de *manning* des prescriptions de la MLC dans le cadre de ses activités revêt un caractère important lorsque l'agence de *manning* est implantée sur le territoire d'un État qui n'est pas partie à la MLC<sup>975</sup>. La règle 1.4 de la MLC précise à cet effet que

« tout Membre exige, en ce qui concerne les gens de mer qui travaillent à bord des navires battant son pavillon, que les armateurs qui utilisent des services de recrutement et de placement des gens de mer établis dans des pays ou territoires auxquels la présente convention ne s'applique pas s'assurent que ces services se conforment aux prescriptions énoncées dans le code »<sup>976</sup>.

Une disposition équivalente est prévue à la norme A1.4 de la MLC dans les termes suivants : « tout Membre doit exiger que les armateurs de navires battant son pavillon qui utilisent des services de recrutement et de placement des gens de mer établis dans des pays ou territoires auxquels la présente convention ne s'applique s'assurent, dans la mesure du possible, que ces services respectent les prescriptions de la présente norme »<sup>977</sup>. Ces dispositions mettent en exergue la responsabilité première de l'armateur dans le cadre de l'emploi des gens de mer. C'est à ce titre qu'elles établissent à l'égard de celui-ci l'obligation de vérification ou de contrôle des pratiques des agences de *manning* auxquelles il a recours, y compris lorsque ces agences sont installées sur le territoire d'États où la MLC ne s'applique pas.

**668.** L'armateur doit recourir à une agence de *manning* (sérieuse et) respectueuse de la réglementation en vigueur pour armer son navire en équipage. À défaut, il peut être tenu responsable de certains manquements de cette dernière. Même si la MLC ne prévoit pas de manière explicite la subrogation de l'armateur dans les obligations de l'agence de *manning*

---

<sup>975</sup> *Ibid.*

<sup>976</sup> *Convention du travail maritime*, règle 1.4§3.

<sup>977</sup> *Ibid.*, norme A1.4§9.

comme le relève Chloé Dufraisse-Charmillon<sup>978</sup>, il reste toutefois possible de se demander si cette subrogation n'existe pas de manière implicite dans des dispositions de la convention. En effet, la garantie financière imposée par la MLC à l'armateur en matière de rapatriement des gens de mer existe indépendamment du recours par l'armateur à une agence de *manning*<sup>979</sup>. Lorsque l'agence de *manning* procède à une mise à disposition de la main-d'œuvre, c'est à elle qu'incombe en principe le rapatriement des gens de mer en sa qualité d'employeur. Or, la garantie financière que met la convention à la charge de l'armateur doit couvrir le rapatriement des gens de mer même lorsque ces derniers sont employés par une agence de *manning*. Pour rappel, cette garantie doit également couvrir les salaires en suspens et autres prestations dus aux gens de mer conformément à leur contrat d'engagement, à la convention collective pertinente ou à la législation de l'État du pavillon, ainsi que les dépenses raisonnables engagées par les gens de mer et les frais liés aux besoins essentiels de ces derniers<sup>980</sup>. De ce fait, en cas de manquement de l'agence de *manning*, c'est l'armateur, à travers la garantie financière qu'il doit constituer, qui se substitue à celle-ci pour non seulement rapatrier les marins, mais également payer les salaires et autres sommes dus à ces derniers.

**669.** Une responsabilité solidaire de l'armateur et de l'agence de *manning* existe donc de manière subtile lorsqu'on analyse les dispositions de la MLC. C'est ce que relève également le Professeur Patrick Chaumette en affirmant que c'est « compte tenu des pays de tradition de *common law*, [que] la convention du travail maritime ne pouvait recourir à la notion de responsabilité solidaire entre l'armateur et la société de *manning*, employeur des gens de mer, et non simple mandataire », avant d'ajouter que « cette responsabilité est pourtant affirmée, ainsi que l'expliquent clairement les réponses aux questions fréquentes, élaborées par le département des normes internationales du travail (Question C2.1.e) »<sup>981</sup>. Dans ces réponses, on peut lire que :

---

<sup>978</sup> DUFRAISSE-CHARMILLON Chloé, *La réécriture du droit social maritime au sein du Code des transports*, *op. cit.*, p. 314.

<sup>979</sup> *Convention du travail maritime*, règle 2.5, norme A2.5.2.

<sup>980</sup> *Ibid.*, norme A2.5.2§9.

<sup>981</sup> CHAUMETTE Patrick, « L'armateur, responsable de sa société de *manning* », obs. sous TJ Nanterre, 11 février 2020, n° 16-10634, Fédération nationale des syndicats de marins CGT, M. R. et a. c/ Sas FT Marine, *DMF* 2020, n° 822, p. 217.

« l'intention des rédacteurs de la MLC, 2006, était qu'il ne puisse y avoir qu'une personne – à savoir "l'armateur" – qui assume, vis-à-vis du marin, toutes les obligations et responsabilités découlant de la convention pour l'armateur. Si une autre personne qui fournit un embarquement à un marin a conclu un contrat d'emploi avec ce marin et est à ce titre responsable de l'exécution dudit contrat, par exemple du paiement de son salaire, ce n'est pas moins à l'armateur qu'incombe la responsabilité première vis-à-vis du marin. Par conséquent, un tel employeur ne peut signer le contrat d'engagement maritime qu'en tant que représentant de l'armateur (à supposer qu'il dispose, pour cela, d'une procuration signée par l'armateur) »<sup>982</sup>.

**670.** Pour sa part, le législateur français transpose ce régime dans le Code des transports où il prévoit la substitution de l'armateur à l'agence de *manning* en cas de manquement de cette dernière à certaines obligations vis-à-vis de l'équipage. Le Code des transports prévoit aux articles L5533-1 du livre V sur les gens de mer et L5612-6 du livre VI sur le RIF qu'en cas de défaillance de l'employeur des gens de mer, « (...) l'armateur assure les conséquences financières (...) 1° d'une maladie, d'un accident ou du décès d'un marin survenu en relation avec son embarquement ; 2° du paiement des arriérés de salaires et de cotisations sociales, liées aux périodes d'embarquement ; 3° du rapatriement du marin »<sup>983</sup>. L'article L5621-17 précise également qu'

« en cas de défaillance de l'entreprise de travail maritime, l'armateur est substitué à celle-ci pour le rapatriement et le paiement des sommes qui sont ou restent dues aux organismes d'assurance sociale et aux gens de mer résidant hors de France. L'armateur est tenu de contracter une assurance ou de justifier de toute autre forme de garantie financière de nature à couvrir ce risque de défaillance. Il doit en justifier auprès des autorités compétentes, dans les conditions fixées par décret »<sup>984</sup>.

**671.** Un devoir de vigilance incombe à l'armateur qui doit veiller à ce que l'agence de *manning* à laquelle il a recours s'acquitte de manière effective des obligations d'employeur à l'égard des gens de mer, au risque de devoir assumer lui-même les conséquences financières des manquements de cette dernière.

**672.** Dans une décision en date du 11 février 2020, le tribunal judiciaire de Nanterre a condamné un armateur français pour des agissements d'une société de *manning* malgache à

---

<sup>982</sup> DOUMBIA-HENRY Cleopatra et al, *Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006) – Questions fréquentes, op.cit.*, p. 41.

<sup>983</sup> *Code des transports*, art. L5533-1, III et art. L5612-6, III.

<sup>984</sup> *Code des transports*, art. L5621-17

laquelle celui-ci avait recours pour constituer l'équipage de son navire<sup>985</sup>. Dans cette affaire, des marins malgaches employés par une société de *manning* malgache étaient mis à disposition de la société France Telecom Marine (armateur) à bord d'un navire immatriculé au RIF. Les marins percevaient 60% de leur salaire en euros directement à bord de la part de l'armateur et les 40 % restants étaient versés par la société de *manning* à Madagascar en monnaie locale. Sur la partie du salaire versée par l'agence de *manning* s'opérait une retenue de 20%. Plus tard, la totalité du salaire était versée par l'agence de *manning* à Madagascar. Les marins, alléguant une augmentation excessive de la retenue appliquée par l'agence de *manning* sur les salaires, ont assigné l'armateur devant les juridictions françaises. Dans sa décision du 11 février 2020, le tribunal judiciaire de Nanterre retient l'existence d'une faute qui engage la responsabilité de l'armateur en soulignant le fait que l'armateur, informé des pratiques de la société de *manning*, n'a pas cherché à prendre les mesures nécessaires pour procéder à des vérifications auprès de celle-ci. Le tribunal a, de ce fait, condamné l'armateur à réparer le préjudice causé aux marins en raison de la retenue appliquée par l'agence de *manning*. Il s'agissait de la première décision d'une juridiction française qui engage la responsabilité d'un armateur français pour des agissements de la société de *manning* étrangère à laquelle il a recours<sup>986</sup>.

**673.** Cette décision du tribunal judiciaire de Nanterre a été infirmée en appel, lorsque l'armateur a précisé que selon la société de *manning*, la retenue appliquée sur les salaires des marins correspondait au paiement de l'impôt sur le revenu conformément au système de prélèvement à la source prévu par les autorités malgaches<sup>987</sup>. Si la suite que connaîtra prochainement cette affaire devant la Cour de cassation intéresse à bien des égards, on peut toutefois relever d'ores et déjà avec certitude qu'un devoir de vigilance et de contrôle incombe à l'armateur dans ses rapports avec la société de *manning*. Dans cette affaire, le contrôle s'est opéré par voie de questionnement de l'agence par l'armateur ; en l'espèce, le respect par la société de *manning* de ses obligations a pu être confirmé, car la retenue sur les

---

<sup>985</sup> CHAUMETTE Patrick, « L'armateur, responsable de sa société de *manning* », obs. sous TJ Nanterre, 11 février 2020, n° 16-10634, *Fédération nationale des syndicats de marins CGT, M. R. et autres c/ Sas FT Marine*, *op. cit.* pp. 212-218.

<sup>986</sup> *Ibid.*, p. 216.

<sup>987</sup> CHAUMETTE Patrick, « Quand des marins n'ont pas confiance dans leur société de *manning* », obs. sous CA Versailles (6<sup>e</sup> Ch.), 27 janv. 2022, n° 20/00818, *Sas FT Marine c/ M. Ranaivojaona et autres*, *Fédération nationale des syndicats de marins CGT, DMF 2022*, n° 844, pp. 229-240.

salaires était légale. Quid en revanche si la retenue sur les salaires était illégale et que l'armateur s'était contenté uniquement d'une réponse, peut-être mensongère de la société de *manning*, sans chercher à vérifier par des voies et moyens idoines que la pratique de la société de *manning* était légale ? Une simple interrogation de la société de *manning* suffit-elle à dédouaner l'armateur de toute responsabilité en cas de réponse mensongère de la société de *manning* sur ses pratiques ?

**674.** La question du cadre juridique qui régit l'implantation des sociétés de *manning* dans des États qui ne sont pas parties à la MLC et l'exercice par ces sociétés des activités de placement et de mise à disposition des gens de mer à bord des navires étrangers est importante. Ces États imposent-ils une réglementation équivalente à celle issue de la MLC aux agences qu'ils accueillent ? Comment l'armateur s'assure-t-il qu'une agence de *manning* implantée dans un État non partie se conforme aux prescriptions de la convention comme le prévoient la règle 1.4 paragraphe 3 et la norme A1.4 paragraphe 9 ?

**675.** Le bien-être des équipages et la garantie d'un travail décent doivent être inscrits dans les politiques des compagnies maritimes, et ce, indépendamment du mode de recrutement des gens de mer. Le contrôle par les armateurs du respect des prescriptions de la MLC par les agences de *manning* peut prendre la forme d'audits par exemple. Ces audits devront permettre à l'armateur d'avoir un regard sur l'activité de l'agence à laquelle il a recours, afin de déceler des mauvaises pratiques. La collecte par l'armateur de témoignages des marins sur leur expérience d'emploi avec la société de *manning* est également un bon outil, même si en pratique la mise en œuvre d'un tel procédé semble difficile en raison de la peur de représailles des marins.

**676.** Aussi, l'armateur qui a recours à une société de *manning* doit connaître le cadre juridique applicable à l'activité de cette société et si possible, recueillir des informations auprès de l'administration maritime du pays concerné. Le recours par l'armateur à une société de *manning* devrait, dans la perspective de protection des gens de mer, s'accompagner de démarches visant à veiller au respect de la réglementation internationale du travail maritime par l'agence à laquelle il a recours.

**677.** Dans une autre affaire concernant un marin ukrainien employé par une société de *manning* et mis à disposition d'un armateur à bord d'un navire de pêche immatriculé aux Terres australes et antarctiques françaises (TAAF), la Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion, dans une décision en date du 27 mai 2022, a ignoré la responsabilité de l'armateur en cas de défaillance de la société de *manning* consacrée par le Code des transports<sup>988</sup>. Dans cette affaire, le marin mis à disposition a, à la suite d'un accident de travail l'ayant rendu inapte au travail, assigné l'armateur en justice au motif que ce dernier lui était redevable de salaires et indemnités diverses et qu'il appartenait à l'armateur de faire les démarches nécessaires pour l'indemnisation de l'accident de travail et la rupture de la relation de travail. Dans son arrêt, la Cour d'appel relève que le contrat d'engagement maritime n'a pas été conclu entre l'armateur et le marin, mais entre ce dernier et la société de *manning*, ce qui fait de la société de *manning* le seul employeur du marin. Le marin qui soutient que l'armateur est son employeur, et ce, afin d'obtenir la condamnation de celui-ci pour le paiement des salaires et autres indemnités dus, a été débouté par la Cour d'appel qui fonde sa décision sur l'absence d'un engagement direct entre le marin et l'armateur et l'absence de preuve rapportée par le marin quant à l'existence d'un lien d'emploi avec l'armateur. Les juges ont ainsi méconnu les dispositions du Code des transports qui rendent l'armateur responsable de la mise en œuvre du livre V sur les gens de mer indépendamment de la responsabilité de chacun des employeurs et qui organisent la substitution de l'armateur à l'agence de *manning* en cas de défaillance de cette dernière<sup>989</sup>. Le Professeur Patrick Chaumette relève la lecture restrictive que fait la Cour d'appel des dispositions du Code des transports et souligne que la Cour « (...) a totalement ignoré la responsabilité de l'armateur à la pêche, indépendamment de la responsabilité de l'employeur »<sup>990</sup>.

**678.** Cette décision démontre la difficulté que peuvent avoir les marins à obtenir la condamnation de l'armateur lorsqu'ils sont employés par une société de *manning*. Lorsqu'elles existent, les règles applicables doivent être identifiées et connues des juges qui doivent en assurer une application correcte. C'est ainsi que peut être garantie l'efficacité des

---

<sup>988</sup> CHAUMETTE Patrick, « L'armateur à la pêche, responsable de la société de *manning*? », obs. sous CA Saint-Denis de La Réunion, 27 mai 2022, n° 20/02067, navire *Albius*, *DMF* 2022, n° 851, pp. 894-903.

<sup>989</sup> *Code des transports*, art. L5533-1.

<sup>990</sup> CHAUMETTE Patrick, « L'armateur à la pêche, responsable de la société de *manning*? », obs. sous CA Saint-Denis de La Réunion, 27 mai 2022, n° 20/02067, navire *Albius*, *op. cit.*, p.901.

voies de recours pour les gens de mer contre l'armateur lorsque d'autres entités s'acquittent au nom de l'armateur des obligations qui, en principe, lui incombent.

**679.** Malgré les efforts textuels, l'établissement d'une coresponsabilité à l'emploi des gens de mer recrutés par une société de *manning* et mis à disposition de l'armateur n'est pas aisé. Le recours au co-emploi pourrait-il constituer une alternative permettant de renforcer la solidarité en matière de responsabilité de l'armateur et de l'agence de *manning* dans le cadre du travail maritime (Section 2) ?

***Section 2 : La difficile construction d'une responsabilité solidaire de l'armateur et de la société de manning à travers le co-emploi***

**680.** Permettre aux salariés de pouvoir recourir à une autre entité lorsque l'employeur désigné dans leur contrat de travail ne peut remplir les obligations qui lui incombent en raison de difficultés financières est la finalité première de la reconnaissance d'un co-employeur en droit du travail<sup>991</sup>.

**681.** Le co-emploi offre au salarié « une pluralité de débiteurs »<sup>992</sup> des obligations d'employeur à son égard. Il crée une garantie permettant au salarié de rentrer dans ses droits lorsque l'employeur défaillant nommé au contrat fait partie d'un groupe. Dans de telles circonstances, c'est l'entité ou la personne solvable du groupe qui répond des obligations d'employeur à l'égard du salarié. Le co-emploi constitue, par ailleurs, un excellent moyen pour faire échec aux différents montages sociétaires réalisés dans le but d'échapper à l'application de règles de droit du travail ou de droit fiscal.

**682.** Bien qu'enfermé dans des conditions de plus en plus restrictives, le co-emploi constitue une œuvre du juge français en faveur de la protection des salariés (Paragraphe 1). Étendre la notion aux relations de travail maritime tripartites demeure une tâche qui, bien que difficile, permettrait de percer l'écran des sociétés que peuvent dresser les armateurs dans le but d'échapper aux responsabilités d'employeur qu'ils ont envers les gens de mer (Paragraphe 2).

---

<sup>991</sup> AUZERO Gilles, « Les co-employeurs », dans Le Dolley Erik, dir., *Les concepts émergents en droit des affaires*, coll. Droit et Économie, Paris, LGDJ, 2010, p. 44.

<sup>992</sup> *Ibid.*



## **Paragraphe 1 : Le co-emploi : une œuvre jurisprudentielle en faveur de la protection des salariés**

**683.** Notion ancienne<sup>993</sup> et « d'origine prétorienne »<sup>994</sup>, la qualification de co-emploi dans le cadre d'une relation de travail requiert des conditions précises (A) et emporte des conséquences pour les co-employeurs (B).

### **A- L'exigence de conditions spécifiques aux fins de caractérisation du co-emploi**

**684.** Comme relevé précédemment<sup>995</sup>, déterminer l'employeur du salarié ne saurait se résumer à l'identification de la personne désignée comme employeur dans le contrat de travail, mais relève plutôt d'une approche fonctionnelle permettant de prendre en considération la personne qui exerce effectivement les pouvoirs d'employeur à l'égard du salarié. Conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation en France, les pouvoirs de l'employeur ont trois composantes : le pouvoir de direction (matérialisé à travers les ordres et instructions que l'employeur donne au salarié), le pouvoir de contrôle de l'activité du salarié et le pouvoir de sanction<sup>996</sup>. C'est l'exercice de l'ensemble de ces pouvoirs à l'égard du salarié qui permet de caractériser la subordination juridique du salarié à l'employeur<sup>997</sup>. Cette subordination, qui constitue « l'élément clef de la qualification de "contrat de travail" »<sup>998</sup>, a également retenu l'attention dans la caractérisation du co-emploi.

**685.** Une situation est caractérisée de co-emploi si des conditions spécifiques sont remplies. Premièrement, le salarié doit exercer son activité sous la subordination des co-employeurs, ce qui signifie qu'une personne autre que l'employeur désigné dans le contrat de travail exerce également les pouvoirs d'employeur à l'égard du salarié<sup>999</sup>. La subordination du salarié à deux sociétés suppose donc qu'« avec l'une il a conclu un contrat

---

<sup>993</sup> Cass. soc., 13 mai 1969, n° 68-40.415, *bull.* 1969, n° 315.

<sup>994</sup> AUZERO Gilles, « Les co-employeurs », *op. cit.*, p. 44.

<sup>995</sup> V. *supra*, para. 316-324.

<sup>996</sup> V. Cass. soc., 13 déc. 2005, n° 04-18.104, *bull.* 2005, II, n° 320, p. 279 ; v. aussi Cass. soc., 3 nov. 2010, n° 09-43.215, inédit.

<sup>997</sup> Cass. soc., 13 nov. 1996, n° 94-13187, *bull.* 1996, V, n° 386, p. 275.

<sup>998</sup> PESKINE Elsa et WOLMARK Cyril, *Droit du travail 2023*, *op. cit.*, p. 30.

<sup>999</sup> V. Cass. soc., 15 mars 2006, n° 04-45.518, inédit ; v. aussi Cass. soc., 30 juin 2010, n° 09-67.496, inédit.

de travail ; mais l'autre exerce sur lui un certain pouvoir, une autorité, dont les juges déduisent l'existence d'un lien de subordination »<sup>1000</sup>.

**686.** Un rapprochement peut être opéré en ce qui concerne le marin qui conclut un contrat d'engagement maritime avec une société de *manning* et qui est ensuite mis à la disposition d'un armateur par cette dernière. Le marin, dans le cadre de son activité à bord, reçoit et exécute les ordres de l'armateur ou de son représentant à bord. L'armateur ou son représentant à bord exerce, de ce fait, un pouvoir de direction sur le marin. Ce pouvoir de direction est couplé d'un pouvoir de contrôle de l'activité du marin à bord. Aussi, la situation de ce marin est caractérisée par l'existence d'un pouvoir de sanction de l'armateur à son égard, dans la mesure où le capitaine, représentant de l'armateur à bord du navire, peut prendre des sanctions disciplinaires à l'endroit des membres d'équipage pendant une expédition maritime. Ainsi peut-on conclure que le marin mis à disposition de l'armateur par une société de *manning* exerce son activité à bord sous la subordination juridique de l'armateur. Or, une subordination juridique du marin à l'agence de *manning* qui l'emploie existe également, laquelle permet de conclure en pratique à une situation de subordination conjointe du marin à l'armateur et à l'agence de *manning*. L'existence d'une telle situation ne suffit toutefois pas pour la caractériser de co-emploi, car celui-ci requiert la présence d'un autre critère.

**687.** Le second critère retenu par la jurisprudence française est « la confusion des intérêts, des activités et de la direction » des sociétés co-employeurs<sup>1001</sup>. Ce critère signifie qu'il existe entre les sociétés co-employeurs un rapport de contrôle et une confusion qui se matérialisent en pratique par la substitution de l'une des sociétés à l'autre en matière de prise de décision<sup>1002</sup>. Il se caractérise le plus souvent, lorsqu'il s'agit d'un groupe de sociétés, à travers l'immixtion de la société mère dans la gestion de sa filiale et le constat de l'absence d'un pouvoir effectif de la filiale<sup>1003</sup>. Par ailleurs, le co-emploi peut également être constitué à l'égard d'un salarié en dehors de l'existence d'un groupe de sociétés, et ce, bien que les

---

<sup>1000</sup> PESKINE Elsa et WOLMARK Cyril, *Droit du travail 2023, op. cit.*, p. 39.

<sup>1001</sup> V. Cass. soc. 26 juin 1997, n° 94-45.173, inédit ; Cass. soc., 11 juill. 2000, n° 98-40.146, inédit ; Cass. soc., 19 juin 2007, n° 05-42.551, *bull* 2007, V, n° 109 ; Cass. soc., 19 juin 2008, n° 07-42.547, inédit.

<sup>1002</sup> AUZERO Gilles, « Les co-employeurs », *op. cit.*, p. 53.

<sup>1003</sup> MOIZARD Nicolas, « Les salariés de la filiale en difficulté et sa société mère : la construction prétorienne du co-emploi », *RLDA* 2012, n° 75, p. 73.

sociétés co-employeurs exercent des activités distinctes<sup>1004</sup>. En effet, le juge retient le co-emploi sur le fondement d'une imbrication des intérêts et de la gestion des sociétés concernées ne permettant pas de les distinguer<sup>1005</sup>.

**688.** Le critère de la confusion des intérêts, des activités et de la direction des sociétés co-employeurs est moins fréquemment rempli dans les relations entre agences de *manning* et armateurs. En effet, le recours par l'armateur à une société de *manning* dont la gestion ne lui incombe pas est courant. Ainsi, on est souvent en présence de deux sociétés bien distinctes et d'une absence de confusion des intérêts, des activités et de la direction de celles-ci. Il existe cependant des situations où le marin conclut son contrat d'engagement avec une filiale, mais reçoit des ordres de la société mère dans le cadre de son activité à bord<sup>1006</sup>.

**689.** Bien qu'en règle générale, deux conditions doivent être remplies pour conclure au co-emploi, il existe toutefois des situations dans lesquelles les juges ont résumé le co-emploi à la condition de confusion des intérêts, des activités et de la direction des sociétés concernées, sans que la subordination des salariés au co-employeur soit identifiée<sup>1007</sup>. Une telle solution présente, selon le Professeur Gilles Auzero, « (...) l'inconvénient majeur d'écarter la justification la plus évidente à la caractérisation d'une relation de nature contractuelle entre le co-employeur et les salariés »<sup>1008</sup>. Le lien de subordination juridique constitue, en effet, un élément déterminant de la qualification du contrat de travail, raison pour laquelle l'abstraction faite à ce critère par la Cour de cassation dans certaines affaires paraît surprenante. Si la doctrine voit à travers cette mise à l'écart du critère du lien de subordination juridique « le deuil de la preuve [de ce critère] »<sup>1009</sup>, elle s'accorde également pour affirmer que « même si la Cour de cassation ne vise plus la notion de lien de subordination, elle exige

---

<sup>1004</sup> BAILLY Pierre, « Le co-emploi n'est ni une "baguette magique" ni une aberration juridique », *SSL* 2014, n° 1619, p. 45.

<sup>1005</sup> Cass. soc., 12 déc. 2012, n° 11-24.025, inédit.

<sup>1006</sup> AGBAVON Kokougan Désiré, « Contrat de travail maritime international : les rattachements du conflit de lois ne valent pas pour la protection sociale », obs. sous Cass. soc., 20 fév. 2019, n° 17-20532 et 17-20536, *SAS GDP Vendôme Promotion, op. cit.*, pp.1-8 ; v. également THOMAS Florian, « Clair-obscur sur les conflits de lois et l'affiliation à la sécurité sociale dans les relations de travail maritime internationales », obs. sous Cass. soc., 20 fév. 2019, n° 17-20532 et 17-20536, *SAS GDP Vendôme Promotion, DMF* 2019, n° 812, pp. 314-325.

<sup>1007</sup> Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 10-12.278, inédit ; Cass. soc., 3 mai 2012, n° 10-27.461, inédit.

<sup>1008</sup> AUZERO Gilles, « La nature juridique du lien de co-emploi », *SSL* 2014, n° 1619, p. 40.

<sup>1009</sup> LAGESSE Pascal et LAURENT Nicolas, « Quelle responsabilité sociale pour les groupes de sociétés lors du dépôt de bilan de leurs filiales? », *JCP G* 2009, n° 1-2, I, 101, p. 22.

toujours, en pratique, la preuve préalable d'un pouvoir de direction et de contrôle exercé, dans l'hypothèse, simultanément par deux sociétés juridiquement distinctes sur les salariés »<sup>1010</sup>, par référence à un autre arrêt de la Cour<sup>1011</sup>.

**690.** Au vu des critères retenus par la jurisprudence, la qualification de co-employeurs d'une société de *manning* et de l'armateur requiert que les deux entités exercent de manière conjointe les attributs de la subordination juridique sur le marin et qu'il existe une confusion de leurs intérêts, de leurs activités et de leur direction. Comme relevé précédemment<sup>1012</sup>, le critère de la subordination conjointe est facilement identifiable dans les relations de travail tripartites entre marin, agence de *manning* et armateur, contrairement au critère de la confusion des intérêts, des activités et de la direction. Ce deuxième critère ne semble être rempli que lorsque l'agence de *manning* constitue une filiale de l'armateur qui s'immisce dans la gestion de celle-ci ou lorsque l'agence est une société écran constituée par l'armateur dans le seul dessein d'échapper à l'application d'un droit du travail conséquent et dont la gestion lui incombe en principe. La pratique des armateurs au sein du marché international du travail maritime rend la caractérisation du co-emploi complexe, lorsque les agences de *manning* auxquelles ils ont recours constituent des entités bien distinctes d'eux, implantées sur le territoire d'États fournisseurs de main-d'œuvre maritime et sont gérées de manière autonome.

**691.** Pour sa part, le juge français retient une conception de plus en plus restrictive du co-emploi<sup>1013</sup>. Cette position ne semble pas favorable à une économie du critère de confusion des intérêts, des activités et de la direction des sociétés co-employeurs. La mise en place, par la MLC, de mécanismes de substitution de l'armateur à l'agence de *manning*, en cas de défaillance de cette dernière reste salutaire. Toutefois, cette substitution telle que prévue par cette convention ne tient pas compte du maintien du marin dans son emploi ou de la protection de l'emploi du marin. La qualification de co-employeurs quant à elle permettrait de prendre en considération cette question à travers les conséquences qu'elle emporte (B).

---

<sup>1010</sup> *Ibid.*, p. 23.

<sup>1011</sup> Cass. soc., 4 oct. 2007, n° 06-44.486, inédit.

<sup>1012</sup> V. *supra*, para. 686-688.

<sup>1013</sup> V. *infra*, para. 701-709.

## **B- La qualification de co-emploi emportant des conséquences quant à la protection de l'emploi du salarié**

**692.** La conséquence première de la caractérisation d'une situation de co-emploi est « la multiplication des débiteurs d'obligations »<sup>1014</sup> à l'égard du salarié. En effet, les sociétés co-employeurs « (...) sont solidairement responsables des obligations existantes vis-à-vis des salariés et sont considérées comme un ensemble unique pour l'application des règles du droit du travail et en particulier des règles du licenciement économique »<sup>1015</sup>. Autrement dit, chaque co-employeur est tenu de remplir à l'égard des salariés les responsabilités qui incombent à un employeur. À défaut pour l'un de pouvoir satisfaire auxdites responsabilités, le co-employeur solvable y répond. Ainsi, le salarié dispose de la possibilité de faire reconnaître la qualité d'employeur à une entité qui n'est pas l'employeur désigné dans le contrat de travail.

**693.** Rendre solidairement responsables les co-employeurs de l'application et du respect des règles du droit du travail signifie avant tout qu'ils sont tenus d'exécuter de bonne foi le contrat de travail du salarié, de rémunérer ce dernier en contrepartie du travail qu'il fournit, de lui garantir des conditions de travail décentes et de veiller à la protection de sa santé et de sa sécurité au travail. Ainsi, bien qu'ils constituent *a priori* des entités distinctes, les co-employeurs sont perçus comme étant un seul ensemble tenu des mêmes obligations à l'égard du salarié. C'est dans cette solidarité qu'implique le co-emploi quant à la responsabilité des sociétés concernées que réside l'intérêt pour le travailleur d'une telle qualification par le juge.

**694.** En France, la question de la qualification du co-emploi apparaît souvent dans des situations de faillite ou de fermeture d'une entreprise qui constitue la filiale d'un groupe de sociétés<sup>1016</sup>. Dans de telles situations, les salariés allèguent l'existence d'un co-emploi lorsqu'ils considèrent avoir « (...) en réalité, travaillé pour le groupe, et non pas pour la société avec laquelle ils ont directement signé leur contrat de travail »<sup>1017</sup>. En effet, les situations de faillite entraînent, dans la plupart des cas, un licenciement de salariés pour motif

---

<sup>1014</sup> AUZERO Gilles, « Les co-employeurs », *op. cit.*, p. 49.

<sup>1015</sup> AUZERO Gilles, BAUGARD Dirk et DOCKES Emmanuel, *Droit du travail*, *op. cit.*, p. 1014.

<sup>1016</sup> AUZERO Gilles, « La nature juridique du lien de co-emploi », *op. cit.*, p. 42.

<sup>1017</sup> CHAUMETTE Patrick, « Travail maritime international et co-employeurs », obs. sous CA Rennes (7<sup>e</sup> Ch. Prud'hommes), 16 sept. 2015, n° 15/01696, *DMF* 2016, n° 783, p. 713.

économique. Or, ce type de licenciement requiert qu'il soit impossible de maintenir les salariés dans leur emploi, en raison des difficultés financières liées à la faillite de l'employeur. À cet effet, l'employeur doit procéder, si possible, à un reclassement des salariés concernés par le licenciement, conformément aux dispositions de l'article L1233-4 du Code du travail<sup>1018</sup>. Il incombe également à l'employeur d'élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi dans les conditions prévues aux articles L1233-61 à L1233-64 du Code du travail. Le code précise que

« le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des mesures telles que :

1° Des actions en vue du reclassement interne sur le territoire national, des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure;

1° bis Des actions favorisant la reprise de tout ou partie des activités en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements ;

2° Des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ;

3° Des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ;

4° Des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;

5° Des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ;

6° Des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à trente-cinq heures hebdomadaires ou 1600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée »<sup>1019</sup>.

**695.** Il s'agit là de mesures visant à maintenir les salariés dans l'emploi. Si la validité du plan de sauvegarde s'apprécie en principe au niveau de l'employeur désigné dans le contrat de travail des salariés, la reconnaissance d'une situation de co-emploi engendre une conséquence importante dans l'appréciation de la régularité de ce plan. En effet, en

---

<sup>1018</sup> *Code du travail*, art. L1233-4 : « Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel. Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce. Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. À défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure. L'employeur adresse de manière personnalisée les offres de reclassement à chaque salarié ou diffuse par tout moyen une liste de postes disponibles à l'ensemble des salariés, dans des conditions précisées par décret. Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises ».

<sup>1019</sup> *Code du travail*, art. L1233-62.

l'existence d'une situation de co-emploi, « (...) la validité d'un plan de sauvegarde de l'emploi ne s'appréciera plus au niveau de la seule société signataire des contrats de travail, mais également au niveau de la société reconnue comme co-employeur »<sup>1020</sup>. Ainsi, en l'existence d'une situation de co-emploi, les possibilités de reclassement du salarié ne sont plus seulement envisagées au niveau de l'employeur désigné au contrat, mais également au niveau du co-employeur.

**696.** Dans une situation où le co-emploi est reconnu, « (...) l'interruption de l'activité de l'employeur d'origine ne suffit plus à justifier la rupture des contrats de travail du personnel »<sup>1021</sup>. L'appréciation des conditions de licenciement économique du salarié s'opère donc au niveau des deux sociétés<sup>1022</sup>. De ce fait, et comme le relève à juste titre le Professeur Patrick Chaumette, « le co-employeur, qui n'a pas pris la décision de procéder aux licenciements, va donc en supporter les conséquences financières »<sup>1023</sup>. Si l'intérêt, pour le salarié, de la reconnaissance d'une situation de co-emploi réside dans la solidarité qui régit les co-employeurs quant à l'exécution des obligations d'employeur à son égard, c'est l'extension de cette solidarité aux mécanismes de maintien du salarié dans l'emploi qui permet de protéger l'emploi de ce dernier.

**697.** La reconnaissance d'une situation de co-emploi dans une relation de travail maritime tripartite impliquerait qu'en cas de défaillance de la société de *manning*, par exemple, l'armateur, qui reste tenu de certaines obligations telles que le rapatriement du marin et le paiement des salaires conformément aux dispositions de la MLC et du Code des transports, soit également tenu responsable du maintien du marin dans l'emploi. Le maintien du marin dans son emploi serait donc assuré dans l'éventualité d'une fermeture de la société de *manning* ou lorsque le marin reste sans nouvelles de cette dernière. Le co-emploi garantirait ainsi au marin, au-delà de rentrer dans ses droits, un emploi auprès de l'armateur. À défaut,

---

<sup>1020</sup> CHAUMETTE Patrick, « Travail maritime international et co-employeurs », obs. sous CA Rennes (7<sup>e</sup> Ch. Prud'hommes), 16 sept. 2015, n° 15/01696, *op. cit.*, p. 715. V. également Cass. soc., 22 juin 2011, n° 09-69.021, inédit.

<sup>1021</sup> BAILLY Pierre, « Le co-emploi n'est ni une "baguette magique" ni une aberration juridique », *op. cit.*, p. 44.

<sup>1022</sup> Cass. soc., 15 février 2012, n° 10-13.897, inédit.

<sup>1023</sup> CHAUMETTE Patrick, « Travail maritime international et co-employeurs », *op. cit.*, p. 715.

ce dernier devra assumer les conséquences financières d'un licenciement du marin. Parallèlement à la protection du marin, c'est la protection de son emploi qui est ainsi visée.

**698.** Cette protection de l'emploi du marin est garante de la stabilité qu'est censé conférer un emploi à un salarié contrairement à un simple travail<sup>1024</sup>. Pour sa part, cette stabilité témoigne d'une prise en considération de l'emploi défini comme étant une composante du concept de travail décent<sup>1025</sup>. De ce fait, la protection de l'emploi du marin participe en partie à la garantie du travail décent.

**699.** La qualification de co-emploi dans le cadre du travail maritime requiert que les conditions retenues à cette fin par la jurisprudence soient remplies. Or, en France, la satisfaction des conditions du co-emploi ne relève pas de l'évidence dans le cadre du travail maritime<sup>1026</sup>. Des adaptations seraient nécessaires à cet effet, afin de reconnaître la qualité de co-employeurs à la société de *manning*, employeur désigné au contrat et à l'armateur sous les ordres duquel le marin accomplit des tâches spécifiques à bord d'un navire. La vulnérabilité qui caractérise la situation du marin dans le cadre de son activité à bord et les spécificités du travail maritime pourraient justifier de telles adaptations (Paragraphe 2).

## **Paragraphe 2 : La caractérisation du co-emploi dans les relations de travail maritime tripartites**

**700.** Après avoir mis en lumière la réticence du juge français à retenir le co-emploi dans des litiges de travail maritime opposant marins et employeurs (A), il sera question de traiter d'une éventuelle possibilité d'adaptation du concept de co-emploi à la réalité des relations de travail maritime tripartites, et ce, dans le but ultime de favoriser la garantie du travail décent des gens de mer à travers la protection de leur emploi (B).

---

<sup>1024</sup> PETIT Franck et BAUGARD Dirk, *Droit de l'emploi, op. cit.*, p. 18 ; v. également l'introduction de cette thèse.

<sup>1025</sup> V. l'introduction de cette thèse.

<sup>1026</sup> V. *supra*, para. 686-688.



## A- La réticence du juge à retenir le co-emploi dans les relations de travail maritime

**701.** Le juge français observe beaucoup de précautions dans la qualification de co-employeurs « (...) afin de ne pas dévoyer la notion »<sup>1027</sup>. Ce constat est d'ordre général et existe même dans le cadre de litiges de droit du travail (général), sans qu'il soit besoin de se référer à des litiges se rapportant spécifiquement au travail maritime. Étant qu'elle constitue « (...) une notion acceptée assez restrictivement »<sup>1028</sup> par le juge, la situation de co-emploi est qualifiée d'« exceptionnelle »<sup>1029</sup>.

**702.** La présence de l'ensemble des critères retenus par le juge pour caractériser la situation de co-emploi est indispensable pour qu'une telle qualification soit effective. L'absence, par exemple, d'éléments devant permettre au juge de conclure à une confusion des intérêts, des activités et de la direction des sociétés concernées entraîne une mise à l'écart du co-emploi<sup>1030</sup>.

**703.** Dans un arrêt rendu par la Cour de cassation le 20 février 2019, il était question pour les juges de se prononcer, outre sur la détermination de la loi applicable au contrat d'engagement maritime et de la loi de rattachement de la protection sociale du marin, sur l'existence ou non d'une situation de co-emploi<sup>1031</sup>. Des circonstances factuelles de cette affaire, on retient que le marin a été embauché par une société dont le siège social se situe à l'île de Man. Cette société constitue la filiale d'une société française. C'est après son licenciement que le marin a saisi les juges, au motif que ce licenciement serait sans cause réelle et sérieuse. Le marin alléguait, par la même occasion, l'existence d'une situation de co-emploi entre la société filiale qui l'a employé et la société mère installée en France. Sur la question du co-emploi, l'arrêt de la Cour de cassation relève que le marin, dans le cadre de

---

<sup>1027</sup> AUZERO Gilles, « Les co-employeurs », *op. cit.*, p. 52.

<sup>1028</sup> CHAUMETTE Patrick, « Travail maritime international et co-employeurs », *op. cit.*, p. 713.

<sup>1029</sup> BAILLY Pierre, « Le co-emploi n'est ni une "baguette magique" ni une aberration juridique », *op. cit.*, p. 44.

<sup>1030</sup> Cass. soc., 16 mai 2013, n° 11-25.711, inédit.

<sup>1031</sup> AGBAVON Kokougan Désiré, « Contrat de travail maritime international : les rattachements du conflit de lois ne valent pas pour la protection sociale », obs. sous Cass. soc., 20 fév. 2019, n° 17-20532 et 17-20536, *SAS GDP Vendôme Promotion, op. cit.*, pp. 1-8 ; v. également THOMAS Florian, « Clair-obscur sur les conflits de lois et l'affiliation à la sécurité sociale dans les relations de travail maritime internationales », obs. sous Cass. soc., 20 fév. 2019, n° 17-20532 et 17-20536, *SAS GDP Vendôme Promotion, op. cit.*, pp. 314-325.

son travail, recevait des instructions de la société mère implantée en France ; ce qui laisse apparaître la subordination du marin à la société mère, bien que cette dernière ne soit pas signataire du contrat de travail. L'arrêt relève également une immixtion de la société mère dans la gestion économique et sociale de la société filiale. Une telle immixtion traduit la place importante qu'occupe la société mère dans le fonctionnement de la filiale et conduit en principe à conclure à la confusion des intérêts, des activités et de la direction des deux sociétés. L'analyse révèle ainsi que les deux critères du co-emploi sont remplis. Toutefois, la Cour de cassation n'a pu retenir cette qualification. En effet, les critères permettant de caractériser le co-emploi en droit français ne pouvaient recevoir application en l'espèce, car le marin et son employeur avaient désigné de manière expresse la loi anglaise pour régir la relation de travail. De ce fait, la Cour a jugé que l'appréciation du co-emploi doit s'opérer au regard du droit anglais qui ne permet pas de retenir une telle qualification. Il s'agit là d'une application justifiée du principe de la loi d'autonomie qui permet de relever ici, non pas la conception restrictive du co-emploi, mais plutôt la difficulté de retenir le co-emploi, en raison du droit applicable.

**704.** D'autres affaires permettent, quant à elles, de mettre en exergue la conception restrictive du co-emploi par le juge dans des situations de travail maritime, le conduisant ainsi à retenir l'existence d'un employeur exclusif qui, dans la plupart des cas, est l'employeur désigné dans le contrat d'engagement du marin. Dans un arrêt rendu par la Cour d'appel de Douai, le 27 septembre 2019, les juges étaient invités à se prononcer sur l'existence ou non d'une situation de co-emploi dans le cadre d'un litige se rapportant au travail maritime<sup>1032</sup>. Dans cette affaire, un capitaine de remorqueur avait signé successivement un contrat à durée déterminée (CDD) avec la Compagnie Calaisienne de Remorquage et de Sauvetage pour la période du 1<sup>er</sup> novembre 2014 au 30 avril 2015, et un autre CDD avec la Compagnie Maritime Chambon pour un emploi à bord d'un remorqueur dans le port de Bayonne pour la période du 5 mai au 31 août 2015. Ce capitaine a saisi, en 2016, le tribunal d'instance de Calais aux fins de requalification de ces différents CDD en contrat à durée indéterminée (CDI) et demandé une condamnation solidaire de la Compagnie Calaisienne de Remorquage et de

---

<sup>1032</sup> CHAUMETTE Patrick, « Du cumul emploi-retraite d'un capitaine de remorqueur », obs. sous. CA Douai (Ch. soc.), 27 sept. 2019, n° 17/02478, *DMF* 2020, n° 2020, pp. 510-520.

Sauvetage et de la Compagnie Maritime Chambon en qualité de co-employeurs pour assumer les conséquences découlant de la requalification des contrats de travail.

**705.** D'abord, pour requalifier le premier CDD en CDI, les juges relèvent une absence de signature du contrat d'engagement à la date d'embarquement du marin (le 1<sup>er</sup> novembre 2014) qui n'a été régularisée que très tard. Ils déboutent ensuite le capitaine de la demande de requalification du second CDD en CDI. Enfin, les juges devaient se prononcer sur la question du co-emploi. Pour soutenir la demande fondée sur l'existence d'un co-emploi, le capitaine a d'abord relevé que la Compagnie Calaisienne de Remorquage et de Sauvetage et la Compagnie Maritime Chambon appartiennent à un même groupe de sociétés. Le capitaine a ensuite souligné que les deux CDD ont été signés par le même représentant légal des deux compagnies. Enfin, il a allégué, sans toutefois en apporter la preuve, la dépendance capitalistique de la Compagnie Calaisienne de Remorquage et de Sauvetage par rapport à la Compagnie Maritime Chambon qui en serait la société mère et le fait que le pouvoir de direction de ces deux sociétés relevait du même représentant légal, signataire des contrats d'engagement. Bien qu'ayant confirmé la véracité des deux premiers fondements soulevés par le capitaine, les juges ont toutefois décidé que ces fondements ne suffisent « (...) pas à établir l'existence d'une situation de co-emploi caractérisée par une confusion d'intérêts, d'activités et de direction se manifestant par une immixtion dans la gestion économique et sociale de l'une envers l'autre »<sup>1033</sup>. Le co-emploi a donc été écarté par les juges. Cet arrêt permet de mettre en lumière la difficulté que peuvent avoir les salariés à apporter la preuve de la dépendance d'une société vis-à-vis de l'autre. C'est la preuve de l'existence du critère de la confusion d'intérêts, d'activités et de gestion, nécessaire à la qualification de co-emploi, qui est difficile à rapporter.

**706.** Plus récemment, dans un arrêt rendu par la Cour d'appel d'Aix-en-Provence le 23 avril 2021, les juges ont écarté le co-emploi dans le cadre du licenciement d'un capitaine après la vente du navire au bord duquel il était engagé, et ce, en raison de l'absence

---

<sup>1033</sup> *Ibid.*, p. 514.

d'éléments indiquant une confusion d'intérêts, d'activités et de direction entre la société qui a employé ce capitaine et le vendeur du navire<sup>1034</sup>.

**707.** Ces décisions jurisprudentielles se rapportant à des litiges concernant des relations de travail maritime révèlent la difficulté d'établir le co-emploi. Par ailleurs, la preuve de l'existence d'une situation de co-emploi laissée à la charge du marin n'est toujours pas facile à rapporter.

**708.** Toutefois, un arrêt de la Cour d'appel de Rennes, en date du 15 septembre 2015, retient particulièrement l'attention en ce qu'il illustre l'existence d'une situation de co-emploi dans le domaine du travail maritime, en l'espèce à l'*offshore*<sup>1035</sup>. Dans cette affaire, le marin a été employé par la société GESMAR CH, de droit suisse, pour être affecté à bord de différents barges *offshore*. Ledit marin a travaillé pour le compte de la société GEOCEAN, implantée à Marseille, qui recrute du personnel français auprès de la société française GESMAR PARIS. Pour se décharger des obligations qui lui incombent et bénéficier d'obligations juridiques sociales et fiscales moins contraignantes, la société GESMAR PARIS sous-traite le volet ressources humaines par la société suisse GESMAR CH. À la suite de son licenciement par la société GESMAR CH, le marin assigne les sociétés GESMAR CH et GESMAR PARIS devant les juridictions compétentes en alléguant l'existence d'un co-emploi et en demandant, de ce fait, une condamnation solidaire des deux sociétés, au motif que le licenciement serait sans cause réelle et sérieuse. Pour caractériser l'existence d'une situation de co-emploi, l'arrêt retient que les sociétés GESMAR CH et GESMAR PARIS ont strictement les mêmes activités, les mêmes intérêts et qu'il existe entre elles une confusion de direction. En effet, la direction et les parts des deux sociétés étaient réparties entre les mêmes personnes. Par ailleurs, la société française utilisait de manière identique le logo de la société suisse. La preuve de l'exercice par le marin de son activité sous la subordination de la société GESMAR PARIS a été rapportée à travers l'existence de différents ordres de missions adressés au marin par la société GESMAR PARIS, même si le contrat de travail a été signé avec la société GESMAR CH. L'ensemble des éléments en

---

<sup>1034</sup> CHAUMETTE Patrick, « La vente d'un navire de plaisance et le sort du capitaine », obs. sous CA Aix-en-Provence, 23 avril 2021, n° 18/00786 et n° 18/00788, navire *Jopoly IV*, DMF 2021, n° 838, pp. 729-739.

<sup>1035</sup> CHAUMETTE Patrick, « Travail maritime international et co-employeurs », obs. sous CA Rennes (7<sup>e</sup> Ch. Prud'hommes), 16 sept. 2015, n° 15/01696, *op. cit.*, pp. 709-715.

présence dans cette affaire a permis aux juges de retenir l'existence d'une situation de co-emploi. Ceci permettra au marin d'obtenir une condamnation solidaire des sociétés concernées.

**709.** Si la caractérisation du co-emploi dans cette dernière affaire semble relever de l'évidence au regard des éléments en présence, il est possible de se demander si une appréciation particulière des critères du co-emploi, lorsque sont en présence des situations se rapportant au travail des marins ne serait pas souhaitable, pour renforcer la protection de ces travailleurs et de leur emploi dans le cadre de relations de travail tripartites (B).

### **B- La nécessité d'une appréciation particulière des critères du co-emploi dans les relations de travail maritime tripartites**

**710.** La question est de savoir s'il faut alléger les critères en droit français de définition du co-emploi afin de retenir facilement le co-emploi dans les situations de travail maritime tripartites. L'idée est de favoriser la caractérisation du co-emploi dans les relations de travail maritime tripartites.

**711.** Pour rappel, le critère du co-emploi le plus problématique des deux critères développés par la jurisprudence est celui de la confusion des intérêts, des activités et de la direction des deux entreprises<sup>1036</sup>. *A contrario*, la subordination conjointe peut être confirmée dès lors que le marin, bien qu'ayant conclu un contrat d'engagement maritime avec la société de *manning*, accomplit ses tâches à bord conformément aux instructions de l'armateur, qui exerce également un pouvoir de contrôle sur l'activité du marin et même un pouvoir de sanction à l'égard de celui-ci. La confusion des intérêts, des activités et de la direction des sociétés co-employeurs peut être établie lorsque l'agence de *manning* constitue une filiale de l'armateur à laquelle il confie le recrutement et la gestion de l'équipage et qu'il existe une preuve quant à l'immixtion de l'armateur dans la gestion de la filiale, de manière à remettre en cause l'autonomie de cette dernière. En pratique, il peut arriver que l'armateur délègue la gestion de son équipage à une agence qu'il a constituée et dont il contrôle l'activité, tout en dissimulant cependant son immixtion dans sa gestion.

---

<sup>1036</sup> V. *supra*, para. 686-688.

**712.** L'armateur qui constitue une société pour s'occuper de la gestion de l'équipage de son navire pourra masquer la confusion des intérêts, des activités et de la direction de la compagnie (armatoriale) et de l'agence de *manning*. Il est important, de ce fait, que le juge puisse percer l'écran de sociétés de *manning* qui peuvent être constituées par les armateurs eux-mêmes dans le but d'échapper au respect d'obligations juridiques, fiscales et sociales conséquentes. À cet effet, l'appréciation du critère de confusion d'intérêts, d'activités et de direction doit s'opérer en tenant compte des réalités et pratiques qui ont cours au sein du marché international du travail maritime. L'absence apparente d'une immixtion de l'armateur dans la gestion de la société de *manning* ne devrait pas suffire à écarter l'existence d'une situation de co-emploi dans le cadre des relations de travail maritime tripartites.

**713.** L'appréciation particulière des critères du co-emploi dans le cadre des relations tripartites de travail maritime requiert ainsi avant tout une connaissance, par le juge, des structures sociétaires qui caractérisent l'exploitation des navires, ainsi que des pratiques qui se développent au sein du marché du travail maritime internationalisé. Ceci permettrait au juge de faire échec aux protections que recherchent les armateurs dans des montages sociétaires entourant la gestion de leur navire et du personnel qui y travaille.

**714.** La qualification de co-emploi des relations de travail maritime organisées par l'armateur *via* l'entremise d'une société de *manning* dont il contrôle en réalité l'activité devrait permettre de non seulement protéger les travailleurs, mais également leur emploi. C'est à cette fin que l'appréciation des critères du co-emploi doit s'opérer de manière particulière dans le cadre du travail maritime.

**715.** Une pratique de plus en plus courante des compagnies maritimes consiste à créer des services de recrutement et de placement de gens de mer en leur sein. Si lesdits services s'occupent principalement de la mise à disposition de gens de mer à bord des navires du groupe, ils peuvent également intervenir auprès d'autres armateurs. C'est l'exemple, en France, des services de recrutement et de placement des gens de mer *Bourbon Offshore Surf* et *Bourbon Mobility* du groupe *Bourbon* ou *CMA-CGM* du groupe de même nom<sup>1037</sup>. À

---

<sup>1037</sup> V. à l'annexe I de la thèse le registre national des services privés de recrutement et de placement des gens de mer (SPRPGM) établis en France. Ledit registre est publié sur le site internet du Secrétariat d'État chargé de

l'avenir, en cas de litige, la question est de savoir si le juge retiendrait une situation de co-emploi pour les marins recrutés par ces services et mis à disposition à bord des navires appartenant à leurs groupes respectifs.

### *Conclusion du chapitre 1*

**716.** Le renforcement des mécanismes de solidarité entre armateur et agence de *manning* en matière de responsabilité vise à garantir les droits des marins et leur protection en toutes circonstances.

**717.** Le caractère principal de la responsabilité de l'armateur, dans le cadre du travail maritime, résulte d'un ensemble de considérations relatives notamment au statut d'acteur privé concerné en première ligne par l'emploi des gens de mer et sous le contrôle duquel se déroule leur activité à bord. L'armateur est garant des conditions de vie et de travail des gens de mer à bord de son navire. Il répond de ses agissements et manquements personnels à l'égard de la main-d'œuvre employée à bord de son navire, mais aussi des agissements et manquements de l'agence de *manning* à laquelle il a recours pour constituer l'équipage du navire. C'est à ce titre qu'il peut être amené à se substituer à l'agence de *manning* défaillante pour rapatrier les gens de mer ou encore pour payer les salaires impayés.

**718.** Les agences de *manning* occupent une place importante au sein du marché international du travail maritime. Le recours par les armateurs à ces dernières rend distendu le lien d'emploi traditionnel entre le marin et l'armateur. Il faut, de ce fait, « (...) imaginer de nouvelles méthodes de rattachement du salarié [marin] à l'armateur »<sup>1038</sup>. Le co-emploi constitue, en droit français, une approche de solution qui pourrait permettre de contrer les montages sociétaires et mettre en évidence une relation d'emploi entre le marin mis à disposition et l'armateur, même en l'absence de lien juridique préalablement établi entre eux. Toutefois, le co-emploi ne peut être envisagé en droit français lorsqu'une société de *manning* indépendante est en cause. Ainsi apparaît-il nécessaire de rechercher d'autres fondements et mécanismes aux fins d'encadrement du recours par les armateurs aux agences de *manning* (Chapitre 2).

---

<sup>1038</sup> DUFRAISSE-CHARMILLON Chloé, *La réécriture du droit social maritime au sein du Code des transports, op. cit.*, p. 310.



## **Chapitre 2 : Une approche nouvelle aux fins de réglementation de l'activité de *manning***

**719.** Comme relevé précédemment, dans cette partie de la thèse, la recherche de mécanismes et fondements nouveaux permettant de réglementer l'activité de fourniture de main-d'œuvre maritime repose sur des moyens axés sur les acteurs privés concernés par cette activité<sup>1039</sup>. Néanmoins, la mise en œuvre de ces moyens ne vise pas à concurrencer les mécanismes étatiques de contrôle et de réglementation de l'activité. En effet, ils complèteraient plutôt les contrôles étatiques existants. Ces contrôles étatiques, pour leur part, doivent se réinventer à travers une logique d'harmonisation, fondée sur la coopération.

**720.** L'analyse de ces mécanismes existants a révélé bien des limites, malgré les effets non négligeables qu'ils produisent et le rôle déterminant qu'ils jouent en matière de protection des droits des gens de mer. Il apparaît nécessaire de ce fait de redynamiser le cadre juridique qui régit l'activité des agences de *manning* en intégrant une logique de responsabilisation des agences de *manning*. Si cette responsabilisation a le potentiel de contribuer de manière considérable à parvenir à une autoréglementation du marché du travail maritime (Section 1), elle doit toutefois s'accompagner d'une harmonisation du contrôle des agences de *manning* (Section 2).

### ***Section 1 : La responsabilisation des agences de manning à travers l'autoréglementation du marché du travail maritime***

**721.** D'entrée, il convient de préciser que « l'objectif de toute démarche de responsabilisation est de rendre les unités opérationnelles plus autonomes dans la gestion et la mise en œuvre des stratégies globales pour améliorer l'efficacité, l'efficacités et l'adaptation de l'activité par rapport à un environnement différencié »<sup>1040</sup>. Responsabiliser consiste à « rendre quelqu'un, un groupe conscient de ses responsabilités »<sup>1041</sup>. De ce fait, la responsabilisation s'entend d'un ensemble de procédés permettant à des personnes morales ou physiques de prendre conscience des obligations et responsabilités qui leur incombent et

---

<sup>1039</sup> V. *supra*, para. 633.

<sup>1040</sup> HARDY Vincent, TOWHILL Brian et WOLF Adam, « La responsabilisation comme stratégie de modernisation », *Politiques et management public* 1990, vol. 8, n° 3, p. 91.

<sup>1041</sup> V. le mot dans le dictionnaire Larousse.

de faire le nécessaire pour assurer une meilleure mise en œuvre de celles-ci. Ainsi parle-t-on, par exemple, de responsabilisation de hauts fonctionnaires<sup>1042</sup>. On a également recours à la notion dans la sphère de l'action sociale et éducative<sup>1043</sup> ou encore dans la recherche de mécanismes de modernisation de l'administration<sup>1044</sup>.

**722.** L'idée d'une responsabilisation des acteurs privés qui interviennent dans la sphère maritime n'est pas nouvelle. En effet, on a assisté depuis 1968 à une responsabilisation des sociétés de classification de navires regroupées au sein d'une association internationale sous l'appellation d'*International Association of Classification Societies (IACS)*. Cette dernière établit un ensemble de normes et exigences relatives à la sécurité maritime et à la protection de l'environnement marin dont elle assure la mise en œuvre<sup>1045</sup>. Tout comme les sociétés de classification, les gestionnaires de navires encore dénommés *shipmanagers* ont créé, eux aussi, une Association internationale des gestionnaires de navires. Créée en 1991 et anciennement désignée *International Ship Managers' Association (ISMA)*, cette association est devenue *InterManager* en 2005. Elle a pour objectif d'améliorer les normes relatives à la gestion de navires et d'assainir le domaine afin de parvenir à une gestion des navires qui est non seulement sûre et respectueuse de l'environnement, mais aussi fiable et contrôlable<sup>1046</sup>.

**723.** Il est souhaitable que les agences de *manning*, elles aussi, emboitent le pas aux sociétés de classification de navires, afin de parvenir à une meilleure mise en œuvre des responsabilités qui leur incombent. La responsabilisation des agences de *manning* proposée ici serait donc bâtie sur les expériences acquises par l'*IACS* et de l'*ISMA*, tout en visant à relever les défis propres à la fourniture de main-d'œuvre maritime (Paragraphe 1). Le concours d'autres acteurs privés sera toutefois nécessaire pour assurer l'efficacité des mécanismes de responsabilisation des agences de *manning* (Paragraphe 2).

---

<sup>1042</sup> GORANSSON Marie, « La responsabilisation des hauts fonctionnaires aux différents niveaux de pouvoir », *Courrier hebdomadaire du CRISP* 2010, vol. 11, n° 2056-2057, pp. 7-83.

<sup>1043</sup> JAEGER Marcel, « Du principe de responsabilité au processus de responsabilisation », *Vie sociale* 2009, vol. 3, n° 3, pp. 71-81.

<sup>1044</sup> HARDY Vincent, TOWHILL Brian et WOLF Adam, « La responsabilisation comme stratégie de modernisation », *op. cit.*, pp. 87-129.

<sup>1045</sup> V. le site internet de l'*IACS*, <https://iacs.org.uk/about/> (consulté le 01/10/2023).

<sup>1046</sup> V. le site internet de l'*ISMA*, devenue *InterManager* <https://www.intermanager.org/about/history/> (consulté le 01/10/2023).

## **Paragraphe 1 : La responsabilisation des agences de *manning* : entre acquis et défis.**

724. Si les expériences acquises dans le cadre des procédés de responsabilisation des sociétés de classification et des gestionnaires de navires offrent un modèle aux agences de *manning* (A), le procédé de responsabilisation de ces dernières doit tenir compte des spécificités propres au *manning* et faire l'objet d'adaptation afin de répondre aux défis inhérents à cette activité (B).

### **A- Deux modèles éprouvés de mécanismes de responsabilisation**

725. L'*IACS* (1) et l'Association internationale des gestionnaires de navires (2) serviront respectivement de modèles de référence pour une responsabilisation réussie des agences de *manning*.

#### **1- L'*IACS* : un modèle pionnier**

726. Créées par les assureurs maritimes<sup>1047</sup>, les sociétés de classification<sup>1048</sup> avaient originellement pour rôle de fournir, aux propriétaires de cargaisons et aux personnes qui souscrivent à une action à bord d'un navire, des informations fiables sur l'état de ce navire<sup>1049</sup>. Ce rôle classique des sociétés de classification a évolué au fil des années et s'est transformé au cours du XIX<sup>e</sup> siècle, lorsque la réglementation de l'activité maritime et l'inspection des navires leur ont été confiées par les États<sup>1050</sup>.

727. Les missions assignées aux sociétés de classification sont souvent présentées comme étant de deux ordres : une « mission de droit public » et une « mission de droit privé »<sup>1051</sup>. La mission de droit privé réside dans la classification des navires, tandis que la mission de droit public concerne la certification des navires.

---

<sup>1047</sup> BOISSON Philippe, *Politiques et droit de la sécurité maritime*, Paris, Bureau Veritas, 1998, p. 125 et s.

<sup>1048</sup> Les plus anciennes sociétés de classification sont : le *Lloyd's Register of Shipping* (1760), le *Bureau Veritas* (1828), l'*American Bureau of Shipping* (1862), *Det Norske Veritas* (1864).

<sup>1049</sup> BOISSON Philippe, « Classification societies and safety at sea - Back to basics to prepare the future », *Marine Policy* 1994, vol. 18, n° 5, p. 363.

<sup>1050</sup> *Ibid.*

<sup>1051</sup> DELEBECQUE Philippe, *Droit maritime, op. cit.*, pp. 220-221.

**728.** La classification consiste en l'élaboration des normes relatives à la sécurité des navires et à la vérification de leur application à travers des visites et inspections<sup>1052</sup>. Elle constitue « (...) une opération de nature commerciale consistant à faire examiner le navire en profondeur par des sociétés spécialisées qui pourront alors lui conférer une cote »<sup>1053</sup>. Cette cote constitue « un indice de qualité »<sup>1054</sup> du navire concerné et reflète, de ce fait, le degré de confiance qui peut être accordé à ce navire. La cote d'un navire est une importante information à laquelle peuvent avoir recours des sociétés tierces dans leurs rapports avec l'armateur, et ce, afin d'apprécier l'état ou encore la fiabilité du navire. Par conséquent, les compagnies d'assurance exigent toujours que les armateurs soient munis des cotes pour les navires qu'ils souhaitent assurer. De même, l'affréteur qui désire affréter un navire a besoin des informations relatives à l'état de ce navire. De ce fait, bien que la classification ne constitue pas une obligation juridique à la charge des armateurs, elle est très répandue.

**729.** Pour sa part, l'activité de certification des sociétés de classification, qui constitue sa mission de service public<sup>1055</sup>, repose sur une délégation de compétence par les États du pavillon à ces sociétés afin qu'elles assurent le contrôle de la conformité des navires aux normes internationales de sécurité et de protection de l'environnement. À ce titre, les sociétés de classification agissent donc au nom de l'État en effectuant des inspections et visites à bord des navires. Ces inspections sont sanctionnées par la délivrance de certificats attestant de la conformité des navires à la réglementation en vigueur.

**730.** Pour rappel, la certification des navires constitue, en principe, une obligation des États du pavillon qui, en vertu des conventions internationales en vigueur (SOLAS, MARPOL, Convention internationale sur les lignes de charge...), doivent s'assurer que les navires qu'ils immatriculent se conforment aux dispositions desdites conventions. De ce fait, la délégation de cette mission aux sociétés de classification a pour conséquence la délivrance par ces dernières des certificats « au nom et pour le compte de l'État du pavillon du navire »<sup>1056</sup>.

---

<sup>1052</sup> BOISSON Philippe, *Politiques et droit de la sécurité maritime*, *op. cit.*, p. 131.

<sup>1053</sup> DEVAUX Caroline, « Règles générales sur le statut des navires », *op. cit.*, p. 404.

<sup>1054</sup> DELEBECQUE Philippe, *Droit maritime*, *op. cit.*, p. 221.

<sup>1055</sup> BOISSON Philippe, *Politiques et droit de la sécurité maritime*, *op. cit.*, p. 131.

<sup>1056</sup> GRELLET Luc, « Sociétés de classification : Rôle et respect des règles », *DMF* 2020, n° 824, p. 404.

**731.** L'exercice, par les sociétés de classification, de la mission de certification en parallèle à l'activité de classification des navires permet d'affirmer qu'elles constituent des acteurs privés ayant acquis une place très importante dans la sphère maritime<sup>1057</sup>. Les compétences dont elles disposent en matière de sécurité maritime ont été qualifiées d'« essentielles » à cet effet<sup>1058</sup>.

**732.** Désormais, l'activité des sociétés de classification fait l'objet de réglementation par les acteurs étatiques. Ainsi, on note au niveau de l'Union européenne l'existence de dispositions spécifiques à travers notamment la directive 2009/15<sup>1059</sup> et le règlement 391/2009<sup>1060</sup> adoptés le 23 avril 2009. Le règlement 391/2009

« (...) énonce les mesures qui doivent être observées par les organismes habilités à effectuer l'inspection, la visite et la certification des navires en vue d'assurer la conformité avec les conventions internationales sur la sécurité maritime et la prévention de la pollution maritime, tout en favorisant l'objectif de libre prestation des services. Cela inclut l'élaboration et la mise en œuvre de prescriptions de sécurité relatives à la coque, aux machines, aux installations électriques et aux dispositifs de commande des navires relevant du champ d'application des conventions internationales »<sup>1061</sup>.

**733.** L'Union européenne a également mis en place un système communautaire d'agrément des sociétés de classification géré par la Commission européenne. À cet effet, l'annexe I du règlement 391/2009 fixe des critères minimaux généraux et spécifiques qui conditionnent l'obtention et le renouvellement de cet agrément.

**734.** Outre la réglementation étatique qui régit l'activité des sociétés de classification, il s'est développé une forme de réglementation privée par les sociétés elles-mêmes. Cette réglementation privée de l'activité des sociétés de classification procède d'un ensemble de mécanismes d'auto-contrôle permettant de conclure à une forme de responsabilisation des sociétés de classification. En effet, « une prise de conscience a eu lieu au sein de la profession de la nécessité d'assainir l'image des sociétés de classification, malmenée par certaines

---

<sup>1057</sup> DELEBECQUE Philippe, *Droit maritime, op. cit.*, p. 218.

<sup>1058</sup> DEVAUX Caroline, « Règles générales sur le statut des navires », *op. cit.*, pp. 404-405.

<sup>1059</sup> Directive (CE), n° 2009/15, Parlement et Conseil, 23 avr. 2009, établissant des règles et normes communes concernant les organismes habilités à effectuer l'inspection et la visite des navires et les activités pertinentes des administrations maritimes, *JOUE* L131, 28 mai 2009, p. 47.

<sup>1060</sup> Règlement (CE), n° 391/2009, Parlement et Conseil, 23 avr. 2009, établissant des règles et normes communes concernant les organismes habilités à effectuer l'inspection et la visite des navires, *JOUE* L 131, 28 mai 2009, p. 11.

<sup>1061</sup> *Ibid.*, art. 1<sup>er</sup>.

sociétés peu scrupuleuses et peu compétentes »<sup>1062</sup>. La prolifération des sociétés de classification a favorisé le développement de « (...) quelques sociétés de classification douteuses, ou qui se mettent avec laxisme au service des navires battant pavillon de complaisance »<sup>1063</sup>.

**735.** Les conséquences de l'avènement de ces sociétés de classification aux pratiques douteuses et laxistes sont désastreuses quant à la sécurité de la navigation et la protection de l'environnement. Hormis ces conséquences, ce sont les missions et le rôle de ces sociétés qui sont aussi remis en cause. Pour garantir une application uniforme des règles et veiller à ce que l'image des sociétés de classification sérieuses ne soit entachée par les mauvaises pratiques et le laxisme de quelques sociétés moins respectueuses de la réglementation, des sociétés de classification se sont regroupées au sein de l'Association internationale des sociétés de classification (*IACS*).

**736.** La création de l'*IACS* a été guidée par un objectif double : « (...) lutter pour l'élimination des sociétés complaisantes (...) » et « (...) imposer à tous ses membres actifs une déontologie professionnelle élevée et rigoureuse, ainsi que des procédures d'audit »<sup>1064</sup>. Pour parvenir à cet objectif, l'*IACS* s'attelle à une harmonisation des règlements de classification des navires. À cet effet, l'association procède à l'élaboration de règles dont elle vérifie le respect par les membres et assure la mise en œuvre cohérente. Par ailleurs, l'*IACS* assure aussi le respect par ses membres de la réglementation émanant des acteurs étatiques<sup>1065</sup>. Cet ensemble d'actions menées par l'*IACS* afin de réglementer l'activité des sociétés de classification permet de la qualifier d'« association de promotion de la qualité »<sup>1066</sup>.

---

<sup>1062</sup> LEFRANÇOIS Amandine, *L'usage de la certification, nouvelle approche de la sécurité dans les transports maritimes*, op. cit., p. 246.

<sup>1063</sup> DEVAUX Caroline, « Règles générales sur le statut des navires », op. cit., p. 405

<sup>1064</sup> *Ibid.*

<sup>1065</sup> Onze sociétés de classification sont actuellement membres de l'*IACS* : *American Bureau of Shipping*, *Bureau Veritas*, *China Classification Society*, *Croatian Register of Shipping*, *Det Norske Veritas*, *Indian Register of Shipping*, *Korean Register*, *Lloyd Register*, *Nippon Kaiji Kyokai (ClassNK)*, *Registro Italiano Navale*, *Polski Rejestr of Shipping*. <https://iacs.org.uk/about/members/> (consulté le 01/10/2023).

<sup>1066</sup> LEFRANÇOIS Amandine, *L'usage de la certification, nouvelle approche de la sécurité dans les transports maritimes*, op. cit., p. 246.

**737.** Afin de mener à bien sa mission, l'*IACS* est dotée d'organes spécifiques et dispose d'un mode de fonctionnement qui lui est propre. Au rang des organes qui permettent à l'association d'agir, il y a le Conseil, le groupe de politique générale, le secrétariat permanent et les groupes de travail<sup>1067</sup>.

**738.** Constitué des directeurs des sociétés de classification membres, le Conseil de l'*IACS* est l'organe de direction de l'association. À ce titre, il détermine les politiques et orientations de l'association au cours de deux sessions annuelles. Pour sa part, le groupe de politique générale constitue l'organe responsable des affaires de l'*IACS*. Dans le cadre de cette mission, il assure, entre autres, la veille en ce qui concerne les activités et le programme de l'OMI. Le groupe de politique générale prépare les décisions du Conseil et assure la mise en œuvre des programmes élaborés par l'*IACS*. S'agissant des groupes de travail, ils sont mis en place par le Conseil par rapport à des questions et sujets spécifiques. Ils réalisent le travail normatif de l'association. Établi à Londres, le secrétariat permanent de l'*IACS* assure, quant à lui, la coordination des actions des sociétés de classification membres de l'association. Il est composé d'un secrétaire général, d'un représentant accrédité auprès de l'OMI et d'un secrétaire technique<sup>1068</sup>.

**739.** Les sociétés qui désirent adhérer à l'*IACS* doivent respecter un certain nombre de critères. Au rang de ces critères figure, entre autres, la nécessité pour la société concernée d'être une société de classification telle que définie par les règles de l'association<sup>1069</sup>. La société doit également démontrer sa capacité à élaborer, appliquer, mettre à jour et publier en anglais un ensemble de règles devant couvrir tous les aspects du processus de classification des navires. Elle doit aussi se conformer aux exigences de l'*IACS*. Elle doit

---

<sup>1067</sup> BOISSON Philippe, *Politiques et droit de la sécurité maritime*, op. cit., pp. 134-135.

<sup>1068</sup> <https://iacs.org.uk/contact/> (consulté le 01/10/2023).

<sup>1069</sup> L'annexe 4 de la charte de l'*IACS* définit la société de classification comme étant : « *an organisation which : (i) publishes its own classification rules (including technical requirements) in relation to the design, construction and survey of ships, and has the capacity to (a) apply, (b) maintain and (c) update those rules and regulations with its own resources on a regular basis; (ii) verifies compliance with these rules during construction and periodically during a classed ship's service life; (iii) publishes a register of classed ships; (iv) is not controlled by, and does not have interests in, ship-owners, shipbuilders or others engaged commercially in the manufacture, equipping, repair or operation of ships, and (v) is authorised by a Flag Administration as defined in SOLAS Chapter XI-1, Regulation 1 and listed accordingly in the IMO database, Global Integrated Shipping Information System (GISIS)* ».

classer les navires conformément aux résolutions de l'*IACS* et avoir un personnel qualifié conformément aux exigences de l'association<sup>1070</sup>.

**740.** Par ailleurs, l'*IACS* a mis en place un mécanisme de certification permettant de vérifier la conformité de chaque membre aux prescriptions et exigences édictées par elle. Dénommé *Quality System Certification Scheme (QSCS)*, ce mécanisme constitue le système de gestion des sociétés de classification membres<sup>1071</sup>. Dans le cadre de ce mécanisme de certification, il est procédé à un audit du système de qualité de chaque société membre. La délivrance d'un certificat de conformité (*Quality System Certificate of Conformity*) à un membre atteste que celui-ci satisfait aux exigences du système d'assurance qualité de l'*IACS*. Le maintien de la validité d'un certificat de conformité requiert la réalisation d'un audit intermédiaire<sup>1072</sup>. Ce système de certification des membres mis en place par l'*IACS* est d'une importance telle qu'il nécessite non seulement l'intervention des agents certificateurs, mais aussi une implication de l'OMI. En effet, hormis que les opérations de certification se déroulent sous le regard d'un représentant de l'OMI, le secrétaire de l'OMI est tenu informé de la délivrance de tout certificat ainsi que de son renouvellement<sup>1073</sup>.

**741.** L'*IACS* dispose également d'un code d'éthique « (...) qui fixe les règles de bonne conduite que doivent respecter ses membres afin de préserver leur réputation d'intégrité et d'indépendance (...) » et d'une réglementation sur les transferts de classe afin d'éliminer le phénomène de *class shopping* défini comme étant une « (...) pratique [qui] consiste pour un armateur peu scrupuleux, à changer de société [de classification] peu avant la visite spéciale de son navire, pour éviter des réparations coûteuses »<sup>1074</sup>.

**742.** La responsabilisation des sociétés de classification, à travers leur regroupement au sein de l'*IACS* et la mise en place par cette association de normes et standards de qualité

---

<sup>1070</sup> Pour consulter l'ensemble des critères d'adhésion fixés par l'*IACS*, v. *Procedures concerning requirements for membership of IACS*, vol. 2, n° 2, déc. 2021. <https://iacs.org.uk/publications/membership-criteria-guidance-and-procedures/> (consulté le 01/10/2023).

<sup>1071</sup> <https://iacs.org.uk/quality/quality-system-certification-scheme-qscs/> (consulté le 01/10/2023).

<sup>1072</sup> Les audits de renouvellement du certificat de conformité au *QSCS* ont lieu chaque trois ans. V. à propos LEFRANÇOIS Amandine, *L'usage de la certification, nouvelle approche de la sécurité dans les transports maritimes*, op. cit., p. 247.

<sup>1073</sup> *Ibid.*

<sup>1074</sup> BOISSON Philippe, *Politiques et droit de la sécurité maritime*, op. cit., p. 137.



élevés devant être respectés par tous les membres, constitue un franc succès. En effet, les sociétés de classification membres de l'IACS occupent une place très importante dans le marché international de la classification. Bien qu'il existe à travers le monde plusieurs dizaines de sociétés de classification<sup>1075</sup>, les onze sociétés membres de l'IACS procèdent, à elles seules, au classement de plus de 90% des navires qui composent la flotte mondiale en tonnage<sup>1076</sup>. Ceci témoigne du degré de confiance qui est accordé aux sociétés membres de l'IACS et de l'impact que peut avoir l'association sur le respect de la réglementation internationale relative à la sécurité maritime.

**743.** Par ailleurs, l'IACS entretient des rapports très privilégiés avec l'OMI. En effet, un an après sa création, l'IACS a acquis le statut de membre consultatif auprès de l'Organisation maritime consultative internationale (OMCI) à laquelle a succédé l'OMI<sup>1077</sup>. Ce statut permet à l'association d'agir en qualité de conseiller technique principal auprès de l'OMI. Ce faisant, l'IACS participe de manière considérable à l'œuvre normative de l'OMI.

**744.** Il est souvent allégué l'existence d'un quasi-monopole du marché de la classification et de la certification des navires par les plus grandes sociétés regroupées au sein de l'IACS<sup>1078</sup>. Pour cette raison, les sociétés membres implantées sur le territoire de l'Union européenne ont été soumises par la Commission à des investigations et demandes d'informations sur les pratiques de l'association, afin de vérifier leur conformité à l'exigence de libre concurrence au sein de l'Union<sup>1079</sup>. Toutefois, le rôle important que joue l'IACS dans la garantie de l'application de normes de qualité à bord des navires fait l'unanimité. L'association exerce un excellent contrôle sur l'activité des sociétés de classification qu'elle regroupe.

**745.** L'IACS reste un modèle abouti de responsabilisation d'acteurs privés (en l'occurrence les sociétés de classification) au sein de la sphère maritime. Elle allie coopération, compétences techniques et normes de qualité au service de l'industrie maritime. Ce modèle

---

<sup>1075</sup> LEFRANÇOIS Amandine, *L'usage de la certification, nouvelle approche de la sécurité dans les transports maritimes*, op. cit., p. 238.

<sup>1076</sup> Ce chiffre est à jour sur le site internet de l'IACS. <https://iacs.org.uk/about/> (consulté le 01/10/2023).

<sup>1077</sup> BOISSON Philippe, *Politiques et droit de la sécurité maritime*, op. cit., p. 137.

<sup>1078</sup> FERRER Michel, *La responsabilité des sociétés de classification*, coll. du Centre de Droit Maritime et des Transports, Aix-en-Provence, PUAM, 2004, p. 307.

<sup>1079</sup> LEFRANÇOIS Amandine, *L'usage de la certification, nouvelle approche de la sécurité dans les transports maritimes*, op. cit., p. 246.

pourrait inspirer de manière considérable les sociétés de *manning* pour la mise en place de mécanismes ayant pour finalité d'assainir le marché de la fourniture de main-d'œuvre maritime.

746. Toutefois, l'*IACS* ne constitue pas le seul exemple d'un système d'autoréglementation de sociétés privées qui interviennent dans la sphère maritime pour la fourniture de prestations spécifiques. Regroupés au sein de l'*ISMA*, les gestionnaires de navires ou *shipmanagers* établissent également un ensemble de règles qui visent à assainir le secteur et à renforcer l'encadrement de leur activité (2).

## **2- L'Association internationale des gestionnaires de navires, un autre exemple de responsabilisation d'acteurs maritimes**

747. Considérées comme étant le fruit de mutations qui se sont opérées au sein de la sphère maritime<sup>1080</sup>, les sociétés de *shipmanagement* ou sociétés de gestion de navires pour le compte d'autrui constituent des acteurs privés dont le rôle dans le secteur maritime n'est pas des moindres<sup>1081</sup>. Les sociétés d'armement ont de plus en plus recours aux *shipmanagers* dans le cadre de l'exploitation de leurs navires<sup>1082</sup>. Le taux des navires gérés par des *shipmanagers* s'élèverait à 20% de la flotte mondiale<sup>1083</sup>. Le manque de compétences ou de ressources, la recherche d'une réduction des coûts liés à l'exploitation du navire, la recherche de la limitation des risques liés à l'exploitation du navire ou la volonté de procéder à une diversification de leur flotte sont, entre autres, les raisons pour lesquelles les armateurs externalisent la gestion de leurs navires<sup>1084</sup>.

748. L'exploitation d'un navire comprend la gestion technique ou nautique du navire, la gestion commerciale du navire et sa gestion humaine, encore dénommée gestion de l'équipage. L'armateur qui a recours à une société de *shipmanagement* peut déléguer à cette dernière une partie ou l'intégralité de la gestion. Le contrat de *shipmanagement* précise le

---

<sup>1080</sup> NDEDE Martin, « La mutation des entreprises du secteur des transports maritimes », *DMF* 1992, n° 519, pp. 465-481.

<sup>1081</sup> Sur le *shipmanagement*, v. *supra*, para. 646.

<sup>1082</sup> DELEBECQUE Philippe, *Droit maritime, op. cit.*, p. 385.

<sup>1083</sup> DEVAUX Caroline, « Gérance des navires », *op. cit.*, p. 490.

<sup>1084</sup> *Ibid.*

type de gestion convenu par les parties, ainsi que les modalités suivant lesquelles celui-ci s'effectue. La liberté contractuelle n'empêche pas le recours fréquent aux contrats-types.

**749.** Si le rôle des sociétés de *shipmanagement* n'a cessé de s'accroître au fil du temps, leur image a cependant été entachée par le fait qu'elles gèrent parfois des navires non-conformes à la réglementation internationale et souvent immatriculés dans des pavillons de complaisance. Comme le souligne Caroline Devaux, les catastrophes de l'*Erika* et du *Prestige* ont pu révéler l'implication des sociétés de *shipmanagement* dans la gestion de navires sous-normes<sup>1085</sup>.

**750.** La nécessité de réglementer l'activité des sociétés de *shipmanagement* et d'assainir le secteur a incité les sociétés concernées à se regrouper déjà en 1991 au sein de l'Association internationale des gestionnaires de navires, alors connue sous l'appellation *International Ship Managers' Association (ISMA)*. La création de cette association est née de la volonté de coopération des membres fondateurs aux fins d'amélioration des normes qui régissent la gestion des navires<sup>1086</sup>. L'association vise à « (...) établir une norme universelle de qualité dans le domaine de la gérance maritime, positionner la fonction de *shipmanagement* au sein du monde maritime, être le porte-parole de la profession et être un forum facilitant l'échange d'informations et d'expériences »<sup>1087</sup>.

**751.** Par ailleurs, l'association a changé d'appellation en 2005 pour devenir *InterManager* et se refaire une image après les naufrages de l'*Erika* et du *Prestige*. Elle regroupe aujourd'hui près d'une quarantaine de membres à part entière et plus d'une trentaine de membres associés. Des exigences particulières sont requises pour devenir membre à part entière de l'association. En effet, les sociétés qui aspirent à ce statut doivent établir, mettre en œuvre et maintenir un système de gestion de qualité conforme à la norme ISO

---

<sup>1085</sup> *Ibid.*, p. 491.

<sup>1086</sup> Les bases de l'association remontent à 1988 où se sont réunies les importantes sociétés de gestion de navires existantes pour fédérer leurs actions aux fins d'amélioration des règles. Il s'agissait précisément de cinq sociétés : *Denholm Shipmanagement*, *Colombia Shipmanagement*, *Hanseatic Shipping Company*, *Wescol International Marine*. <https://www.intermanager.org/about/history/> (consulté le 01/10/2023).

<sup>1087</sup> BOISSON Philippe, *Politiques et droit de la sécurité maritime*, op. cit., p. 104.

9001:2000<sup>1088</sup>, se soumettre à une procédure de certification par un organisme agréé en la matière dans un délai maximum de dix-huit mois suivant leur admission, ou doivent avoir recours à un ensemble de pratiques saines et être reconnues comme étant des leaders du marché<sup>1089</sup>. D'autres exigences sont relatives, entre autres, à la signature du code de conduite *InterManager*, ainsi qu'au respect de la politique des cadets (*InterManager Cadet Policy*) élaborée par l'association<sup>1090</sup>.

**752.** L'*InterManager Cadet Policy* oblige les *shipmanagers*, pendant la période où ils sont membres de l'association, à maintenir au moins un cadet à bord de chaque navire dont ils ont la pleine gestion<sup>1091</sup>. S'agissant du code de conduite *InterManager*, il précise un ensemble de bonnes pratiques que doivent adopter les sociétés membres dans le cadre de leurs activités. Au rang de celles-ci figure l'interdiction pour les gestionnaires de navires d'avoir recours à un sous-traitant dans le cadre de leurs activités sans en aviser préalablement le propriétaire du navire et obtenir son approbation. Le code de conduite interdit également aux sociétés membres de tirer profit d'informations recueillies par elles dans le cadre de leurs activités et recommande qu'elles fassent preuve d'impartialité dans l'exécution de leurs missions. Les sociétés membres doivent aussi informer leurs mandants de toute situation potentiellement dangereuse relevée dans le cadre de la gestion. Par ailleurs, le code de conduite comporte des dispositions sur la confidentialité, les arrangements contractuels et prévoit des sanctions disciplinaires à l'encontre des membres qui enfreignent ses dispositions<sup>1092</sup>.

**753.** Le non-respect du code de conduite *InterManager* peut amener le comité exécutif de l'association à adresser un blâme au membre concerné, à suspendre celui-ci ou à l'exclure<sup>1093</sup>.

---

<sup>1088</sup> En ce qui concerne la norme ISO 9001:2000, elle a été développée par l'Organisation internationale de normalisation (ISO) et prévoit les exigences du système de qualité permettant d'accroître la satisfaction des clients de l'organisme certifié à travers une application efficace du système par celui-ci et une amélioration ponctuelle de ce dernier, tout en prenant en compte les exigences des clients ainsi que les dispositions réglementaires en vigueur (v. à cet effet le site internet de l'Organisation internationale de normalisation <https://www.iso.org/fr/standard/21823.html#:~:text=vise%20%C3%A0%20accro%C3%A0tre%20la%20satisfaction,et%20aux%20exigences%20r%C3%A9glementaires%20applicables> (consulté le 01/10/2023).

<sup>1089</sup> <https://www.intermanager.org/members/become-a-member/> (consulté le 01/10/2023).

<sup>1090</sup> *Ibid.*

<sup>1091</sup> <https://www.intermanager.org/wp/wp-content/uploads/downloads/2011/09/InterManager-Cadet-Policy.pdf> (consulté le 01/10/2023).

<sup>1092</sup> <https://www.intermanager.org/wp/wp-content/uploads/downloads/2011/09/InterManager-Code-of-Conduct.pdf> (consulté le 01/10/2023).

<sup>1093</sup> *Ibid.*

La perte du statut de membre constitue ainsi la sanction ultime à laquelle s'expose toute société membre qui contrevient aux dispositions du code de conduite. Une telle mesure vise à dissuader les sociétés membres de recourir à des pratiques susceptibles d'entacher l'image de la profession.

**754.** En raison des trois volets de la gestion des navires (gestion nautique, gestion commerciale et gestion de l'équipage), l'*InterManager* regroupe à la fois des gestionnaires de navires effectuant une gestion complète des navires, mais également des sociétés effectuant de la gestion d'équipage exclusivement<sup>1094</sup>. Si la référence aux sociétés de gestion d'équipage laisse penser que les agences de *manning* doivent pouvoir être membres à part entière de l'association lorsqu'elles recrutent et gèrent l'équipage des navires, la liste des sociétés membres de l'association permet de constater qu'elles le sont en nombre très infime<sup>1095</sup>. À titre d'exemple, aucune des entreprises inscrites au registre national français des services privés de recrutement et de placement des gens de mer ne figure parmi les sociétés membres de cette association<sup>1096</sup>. Ce constat révèle le manque de représentation des agences de *manning* au sein de cette association. Ce manque de présence ne saurait favoriser une responsabilisation des agences de *manning* basée sur l'*InterManager*.

**755.** La responsabilisation des agences de *manning* doit résulter d'une approche participative des agences elles-mêmes, en tant qu'acteurs concernés par une activité particulière et sur qui repose la mise en place de mesures visant à parvenir à une meilleure conduite afin d'assainir le marché du placement et de la mise à disposition de main-d'œuvre maritime (B).

### **B- Recentrer les mécanismes d'autoréglementation sur les agences de *manning* : les défis de la responsabilisation**

**756.** Tout comme l'*IACS* pour les sociétés de classification et l'*InterManager* en ce qui concerne les *shipmanagers*, un système d'auto-contrôle des activités qu'exercent les agences

---

<sup>1094</sup> <https://www.intermanager.org/members/become-a-member/> (consulté le 01/10/2023).

<sup>1095</sup> Pour la liste complète des sociétés membres à part entière de l'*InterManager*, v. <https://www.intermanager.org/members/full-members/> (consulté le 01/10/2023). Pour la liste des membres associés, v. <https://www.intermanager.org/members/associate-members/> (consulté le 01/10/2023).

<sup>1096</sup> Le registre national des services privés de recrutement et de placement des gens de mer figure à l'annexe I de cette thèse.

de *manning* suppose avant tout un regroupement de ces agences au sein d'une même structure. La forme associative constitue en ce sens un excellent modèle, comme le montre le succès de l'*IACS* et de l'*InterManager*.

**757.** La création d'une association internationale des sociétés de *manning* est donc le premier cap à franchir dans le cadre du processus de responsabilisation des agences de *manning*. Une telle initiative, bien que difficile, peut émaner des agences qui emploient ou placent un nombre important de gens de mer et disposent d'une certaine réputation sur le marché. Tout compte fait, une future association internationale des sociétés de *manning* doit être conçue de manière à attirer dans son giron les sociétés de *manning* elles-mêmes et à inspirer confiance à l'ensemble des acteurs de la sphère maritime. Un accueil favorable auprès d'institutions clefs, incluant l'OMI, l'OIT, le BIMCO ou encore l'ITF, est incontournable pour la réussite de ce chantier. En effet, si l'*IACS* connaît un franc succès, c'est aussi en raison du statut de membre consultatif qu'elle occupe auprès de l'OMI<sup>1097</sup>.

**758.** La mise en place d'une association internationale des sociétés de *manning* requiert, par ailleurs, la définition d'objectifs spécifiques devant permettre d'atteindre le but d'assainir le secteur de la mise à disposition et du placement de la main-d'œuvre maritime à bord des navires et de garantir la protection des droits des gens de mer dans le cadre de l'activité des agences de *manning*. Au rang des moyens nécessaires pour atteindre ce but, il faudra inscrire à titre prioritaire l'élaboration de règles et normes minimales qui doivent régir le placement et la mise à disposition de gens de mer au sein du marché international du travail maritime. En ce sens, l'association devra s'approprier les dispositions de la règle 1.4, de la norme A1.4 et du principe directeur B1.4 de la MLC et s'assurer que ses membres s'y conforment. Des critères d'admissibilité doivent régir le statut de membre.

**759.** Il serait souhaitable, par exemple, que la qualité de membre ne soit ouverte, dans un premier temps, qu'aux agences qui emploient ou placent un nombre non négligeable de gens de mer et disposent d'une expérience de plusieurs années dans le domaine. Une telle disposition aurait le mérite de réguler le flux de sociétés de *manning* et d'empêcher une prolifération excessive de ces sociétés. D'ailleurs, à titre de rappel, la norme A1.4 de la MLC

---

<sup>1097</sup> V. *supra*, para. 743.

incite à ne pas encourager la prolifération excessive des agences de *manning*<sup>1098</sup>. La disposition permettrait également de bâtir les bases de l'association autour de sociétés de *manning* expérimentées, mieux renseignées quant aux défis liés à l'activité de *manning* et potentiellement connues auprès des autres acteurs du marché. Le critère d'expérience serait en effet un indice de la fiabilité de l'agence.

**760.** Par ailleurs, les agences devront apporter la preuve selon laquelle elles se conforment aux prescriptions de la MLC en matière de recrutement et de placement des gens de mer. Si l'agrément délivré par l'État d'implantation peut constituer une présomption de conformité, il ne peut toutefois être considéré comme irréfutable dans la mesure où des manquements peuvent émaner du système d'agrément mis en place par certains États. Il serait judicieux qu'une agence cherchant à devenir membre de l'association soit soumise, au moment de son admission, à un processus de certification interne à l'association qui valide la conformité à la réglementation en vigueur. Le maintien de la qualité de membre devrait être soumis à la réalisation d'audits intermédiaires. Ce faisant, ces audits effectués par les pairs devront déterminer la délivrance et le maintien du certificat de conformité.

**761.** La certification des agences au sein de l'association internationale des sociétés de *manning* constituerait ainsi la preuve ultime que ces agences se conforment non seulement à la réglementation internationale, mais aussi aux règles élaborées dans le cadre de l'association. La mise en place, par l'association, d'un code de bonne conduite s'avèrerait nécessaire de ce fait.

**762.** Le code de bonne conduite de l'association internationale des sociétés de *manning* devrait préciser un ensemble de pratiques saines à adopter par les agences dans le cadre de leurs activités. Le but de ces pratiques doit être d'assurer la sécurité des expéditions

---

<sup>1098</sup> *Convention du travail maritime*, norme A1.4§2 : « Lorsque des services privés de recrutement et de placement des gens de mer dont l'objet principal est le recrutement et le placement des gens de mer ou qui recrutent et placent un nombre non négligeable de gens de mer opèrent sur le territoire d'un Membre, ils ne peuvent exercer leur activité qu'en vertu d'un système normalisé de licence ou d'agrément ou d'une autre forme de réglementation. Un tel système ne peut être établi, modifié ou remplacé qu'après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées. En cas de doute sur la question de savoir si la présente convention s'applique à un service privé de recrutement et de placement donné, la question doit être tranchée par l'autorité compétente de chaque Membre après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées. Il convient de ne pas encourager une prolifération excessive de ces services privés de recrutement et de placement ». Le soulignement est de nous.

maritimes et de garantir les droits des gens de mer placés et mis à disposition. La sécurité des expéditions passe par le recrutement d'une main-d'œuvre compétente et qualifiée conformément aux standards internationaux, tandis que la garantie des droits des gens de mer résulte du traitement réservé à cette main-d'œuvre. Le code de conduite des sociétés de *manning* devrait, ultimement, contribuer à allier la fourniture de prestation de bonne qualité et le respect des règles de concurrence au sein d'un marché du travail souvent dominé par la recherche effrénée de gains. Il devrait tenir également compte du contenu normatif du travail décent des gens de mer.

**763.** Si l'association parvient à réglementer le marché de la fourniture de main-d'œuvre maritime et à implanter son système de contrôle reposant sur un processus de certification privée, elle réussirait ainsi à redorer l'image du *manning*. Les sociétés de *manning* pourraient ainsi se débarrasser de leur réputation de « (...) réceptacle et amplificateur de la dérégulation sociale dans le secteur des transports maritimes (...) »<sup>1099</sup> pour devenir des acteurs réputés de se soucier de la protection des droits des gens de mer qu'elles placent ou mettent à disposition à bord des navires.

**764.** Bien que le chantier de la responsabilisation des agences de fourniture de main-d'œuvre maritime puisse paraître ambitieux, sa réalisation reste possible. Toutefois, son efficacité dépendra non seulement de l'implication des acteurs concernés, c'est-à-dire des sociétés de *manning* elles-mêmes, mais aussi de la participation d'autres acteurs privés qui interviennent au sein du marché international du travail maritime (Paragraphe 2).

### **Paragraphe 2 : La responsabilisation des agences de *manning* tributaire d'autres acteurs privés**

**765.** La responsabilisation des agences de *manning* vise à faire de ces dernières des acteurs à part entière d'une meilleure gestion de la main-d'œuvre qu'elles placent ou mettent à disposition à bord des navires. Impliquer les agences, elles-mêmes, dans la construction du cadre juridique qui régit l'activité de *manning* c'est reconnaître avant tout qu'elles constituent des acteurs incontournables du marché international du travail maritime. Cette place de choix

---

<sup>1099</sup> MERCOLI Sylvain, « Les fournisseurs de main-d'œuvre maritime et le droit de l'Union européenne », *op. cit.*, p. 380.



qu'occupent les agences de *manning* au sein du marché international du travail maritime de nos jours amène à définir une approche nouvelle pour renforcer la réglementation de l'activité de *manning*. C'est à cet effet que la responsabilisation offre une piste de solution. Cependant, l'implication d'un certain nombre d'acteurs privés du marché du travail maritime reste indispensable pour que le procédé de responsabilisation des agences de *manning* puisse produire les effets escomptés. Si l'armateur constitue l'acteur dont l'implication est indispensable en première ligne (A), d'autres acteurs n'en demeurent pas moins concernés (B).

#### **A- Le rôle de l'armateur dans la responsabilisation des agences de *manning***

**766.** Dans sa thèse de doctorat, Isabelle Corbier présente l'armateur comme étant « (...) l'entrepreneur qui tire profit de l'exploitation commerciale de navires » et ajoute que celui-ci « (...) n'est pas un agent économique comme les autres (...) »<sup>1100</sup>. Le métier d'armateur est important. Toutefois, la construction d'une bonne réputation par les compagnies qui exercent ce métier est primordiale afin de préserver l'image de la profession et d'éviter de la pervertir. Si la réputation des compagnies d'armement maritime passe par la qualité des services qu'elles offrent aux différents cocontractants qui souscrivent à une opération de transport auprès d'elles, cette réputation est également conditionnée par le respect des règles de sécurité et de protection des travailleurs qui gouvernent l'activité maritime afin de réduire les risques qui y sont liés.

**767.** Le respect des règles de sécurité maritime et de protection des gens de mer nécessite, entre autres, une implication de l'armateur dans la composition de l'équipage de son navire. Le choix, par l'armateur, de la société de *manning* pour composer son équipage est très important. En effet, le recours à une société de *manning* doit s'accompagner d'une certaine maîtrise par l'armateur de la gestion humaine de son navire<sup>1101</sup>. Il ne devrait pas abandonner ses prérogatives. Le choix d'une société de *manning* sérieuse et ayant une bonne renommée s'impose à lui de ce fait.

---

<sup>1100</sup> CORBIER Isabelle, *La notion juridique d'armateur*, op. cit., p. 11.

<sup>1101</sup> BUTAEYE Etienne, *La maîtrise des compétences de l'équipage du navire marchand, une prérogative de l'armateur*, op. cit., p. 193.

**768.** Dans le cadre de la recherche d'une société de *manning* jouissant d'une bonne réputation, l'armateur devrait faire le choix d'une agence certifiée. La certification des agences au sein de l'association internationale que nous proposons prendrait ainsi tout son sens. Cette certification qui attesterait du respect par l'agence des dispositions de la MLC et des règles définies dans le code de bonne conduite de l'association internationale des sociétés de *manning* constituerait une forme de garantie pour l'armateur quant à la conformité de l'agence à la réglementation en vigueur. Des audits complémentaires pourraient avoir lieu à l'initiative de l'armateur<sup>1102</sup>. Si l'association internationale des sociétés de *manning* réussit à s'imposer dans l'univers du recrutement de la main-d'œuvre maritime, ses membres pourraient finir par occuper une place de choix auprès des armateurs dans le cadre de l'externalisation de la gestion de l'équipage.

**769.** Le processus de responsabilisation des agences de *manning* ne saurait produire tous ses effets si les armateurs, principaux acteurs concernés par le travail des gens de mer, ne prennent pas la mesure de recourir aux agences membres de l'association internationale des sociétés de *manning*, et ce, suivant la considération selon laquelle celles-ci sont certifiées et respectent les exigences requises en matière de fourniture de main-d'œuvre maritime. C'est ce choix des armateurs à ne contracter qu'avec des agences certifiées au sein de l'association internationale des sociétés de *manning* qui inciterait l'ensemble des agences à s'aligner sur les standards définis par l'association et à se conformer à la réglementation internationale en vigueur.

**770.** Faute de part de marché, les agences auteures de pratiques malsaines et à la réputation douteuse seraient *de facto* écartées du marché international du travail maritime. Ces agences qui pourraient donc être considérées comme les mauvaises élèves en matière de placement et de mise à disposition des gens de mer devront faire le choix de se conformer à la réglementation, au risque de devoir arrêter toute activité. Il s'agirait là d'une forme de sanction par le jeu économique de la concurrence, outre les sanctions juridiques auxquelles elles s'exposent lorsqu'elles ne se conforment pas à la réglementation.

---

<sup>1102</sup> V. *supra*, para. 675.

771. Outre l'armateur, la participation d'autres acteurs clefs est importante pour que le processus de responsabilisation des agences de *manning* puisse connaître une réussite (B).

### **B- Le rôle d'autres acteurs privés dans la responsabilisation des agences de *manning***

772. L'activité maritime met en présence plusieurs acteurs qui peuvent avoir un intérêt direct ou indirect dans l'exploitation d'un navire. L'exploitation d'un navire nécessite le recours par l'armateur à des professionnels qui ont la qualité soit d'auxiliaires du navire (pilote, remorqueur, manutentionnaire...), soit d'auxiliaires de la marchandise (transitaire, commissionnaire de transport...). Les premiers sont souvent qualifiés d'auxiliaires de l'armateur et les seconds d'auxiliaires des intérêts cargaison<sup>1103</sup>. Ces auxiliaires interviennent à différents titres et à des moments précis dans l'exploitation du navire. S'ils constituent des professionnels qui exercent des activités indispensables dans le cadre de l'exploitation du navire, ces auxiliaires ont peu d'influence sur le choix de l'armateur dans le cadre du recrutement de l'équipage qui travaille à bord de son navire.

773. L'exploitation du navire nécessite également une prise en charge des dommages susceptibles d'être causés dans le cadre d'une expédition. En effet, « (...) il est acquis, en droit maritime, que le navire, sa cargaison et leurs accessoires doivent être assurés contre les dommages qu'ils peuvent subir ou bien causer. Tel est précisément l'objet de l'assurance maritime (...) »<sup>1104</sup>. L'assurance est considérée comme étant la « (...) condition *sine qua non* du commerce maritime », en raison de la valeur considérable des biens en cause et des dommages qui peuvent survenir<sup>1105</sup>. Elle se définit comme « (...) la garantie de la survenance d'un risque (...) »<sup>1106</sup>, en l'occurrence un risque maritime en ce qui concerne l'assurance maritime.

774. Bien qu'elle paraisse indispensable en raison des fonds importants qui sont souvent engagés dans une expédition maritime et du risque qui caractérise l'activité, l'assurance maritime n'est pas érigée en une obligation juridique pour tous les navires. En France,

---

<sup>1103</sup> DELEBECQUE Philippe, *Droit maritime, op. cit.*, p. 415.

<sup>1104</sup> MONTAS Arnaud, *Droit maritime, op. cit.*, p. 239.

<sup>1105</sup> *Ibid.*

<sup>1106</sup> MONTAS Arnaud, « Assurance maritime », dans Chaumette Patrick, dir., *Droits maritimes*, 4<sup>e</sup> éd., *op. cit.*, p. 635.

l'obligation de souscription d'une assurance ne concerne que les navires d'une jauge brute supérieure ou égale à 300 UMS battant pavillon français ou en séjour dans un port français<sup>1107</sup>. À cette obligation générale d'assurance, s'ajoute l'obligation d'assurance pour des risques particuliers en ce qui concerne notamment le transport de passagers<sup>1108</sup>, la pollution par les hydrocarbures<sup>1109</sup> et l'enlèvement des épaves<sup>1110</sup>.

**775.** Les assureurs sont des acteurs très importants de la sphère maritime. La garantie des risques liés à la réalisation d'une expédition maritime pèse sur ces acteurs qui assurent une certaine quiétude à l'ensemble des intérêts en présence. C'est ce que relève le Professeur Philippe Delebecque lorsqu'il affirme qu'« en cas d'accident de navigation, ce n'est plus l'armateur qui est en première ligne dans le contentieux qui s'ensuit, mais son assureur qui l'a déjà indemnisé et qui, en qualité de subrogé, fait valoir les droits de son assuré, pour récupérer tout ou partie de ses débours »<sup>1111</sup>. Il en est de même pour ce qui est des dommages causés aux marchandises qui mettent en présence l'assureur de la cargaison et l'assureur de la responsabilité du navire<sup>1112</sup>.

---

<sup>1107</sup> *Code des transports*, art. L5123-1.

<sup>1108</sup> *Ibid.*, art. L5123-2, II.

<sup>1109</sup> *Ibid.*, art. L5123-2, I : « Le propriétaire inscrit d'un navire, au sens du paragraphe 4 de l'article 1<sup>er</sup> de la convention internationale de 2001 sur la responsabilité civile pour les dommages dus à la pollution par les hydrocarbures de soude, faite à Londres le 23 mars 2001, souscrit une assurance ou une autre garantie financière satisfaisant aux exigences de cette convention lorsque ce navire est exploité sous pavillon français, ou touche ou quitte un port français ou une installation située dans la mer territoriale française. Un certificat attestant que la garantie est en cours de validité doit se trouver à bord du navire ». V. également art. L5123-2, III : « Le propriétaire d'un navire, au sens du paragraphe 3 de l'article 1<sup>er</sup> de la convention internationale sur la responsabilité civile pour les dommages dus à la pollution par les hydrocarbures, faite à Londres le 27 novembre 1992, telle que modifiée, souscrit une assurance ou une autre garantie financière satisfaisant aux exigences de cette convention lorsque ce navire est exploité sous pavillon français ou touche ou quitte un port français ou une installation située dans la mer territoriale française. Un certificat attestant que la garantie est en cours de validité doit se trouver à bord du navire ».

<sup>1110</sup> *Ibid.*, art. L5123-2, IV : « Le propriétaire inscrit d'un navire, au sens du paragraphe 8 de l'article 1<sup>er</sup> de la convention de Nairobi du 18 mai 2007 sur l'enlèvement des épaves, souscrit une assurance ou une autre garantie financière satisfaisant aux exigences de cette convention, lorsque ce navire est exploité sous pavillon français, ou touche ou quitte un port français, ou une installation située dans la mer territoriale française. Un certificat attestant que l'assurance ou la garantie financière est en cours de validité et comportant les mentions édictées à l'article 12 de cette convention est à bord du navire ».

<sup>1111</sup> DELEBECQUE Philippe, *Droit maritime, op. cit.*, pp. 879-880.

<sup>1112</sup> *Ibid.*, p. 880.

776. Le transport maritime est à l'origine même des assurances<sup>1113</sup>. Le coût des assurances dans le transport maritime est nettement plus élevé que dans les transports routier, ferroviaire, fluvial et aérien<sup>1114</sup>. Les assureurs disposent d'un véritable poids au sein du marché du transport maritime. Ils décident non seulement des risques assurables au sein de ce marché, mais déterminent également les conditions suivant lesquels ils assurent ces risques. L'armateur désireux de souscrire à une assurance pour son navire est tenu au préalable de disposer d'un certificat de classification faisant état de la cote de ce navire et permettant d'apprécier le degré de confiance qui peut lui être accordé<sup>1115</sup>. Bien que l'opération de classification ne soit pas une obligation juridique, elle s'impose de ce fait à l'armateur, en raison des exigences du marché.

777. Si l'assureur maritime se réfère au certificat de classification du navire pour en apprécier l'état et déterminer l'assurabilité de l'engin ainsi que les primes en raison des risques à couvrir, il dispose d'une latitude intéressante pour imposer à l'armateur des exigences particulières à respecter en ce qui concerne le recrutement de l'équipage de son navire. Les normes relatives à l'équipage contribuent à l'exploitation sécuritaire du navire et sont ainsi une considération importante dans l'évaluation du risque à assurer. C'est en ce sens que l'assureur pourrait contribuer à l'encadrement du *manning* et rehausser le respect des exigences minimales applicables à l'activité. Les exigences de l'assureur doivent contraindre l'armateur à s'assurer que les membres de l'équipage disposent des compétences et qualifications nécessaires et que leurs droits sont garantis. Les primes d'assurance qu'ils fixent peuvent varier en fonction de la renommée de la société de *manning*. En effet, un équipage convenablement formé et qui travaille dans des conditions décentes est bien à même d'assurer la sécurité de l'expédition maritime (contrairement à des marins recrutés uniquement sur la base de brevets qu'ils fournissent, épuisés à bord et qui connaissent un réel stress dû à des arriérés de salaires et l'absence de protection sociale). Comme le relève le

---

<sup>1113</sup> Il existait au Moyen Âge la technique du prêt à la grosse aventure. Par cette technique, l'armateur empruntait une somme qui correspond à la valeur de son navire ainsi qu'à celle des marchandises qu'il transporte. Lorsque le navire arrivait à bon port, l'armateur était tenu de rembourser la somme prêtée majorée d'une prime convenue. À l'inverse, cette obligation de remboursement s'éteignait lorsque le navire se perdait en mer. V. en ce sens, MONTAS Arnaud, « Assurance maritime », *op. cit.*, p. 635.

<sup>1114</sup> DELEBECQUE Philippe, *Droit maritime*, *op. cit.*, p. 880.

<sup>1115</sup> V. *supra*, para. 728.

Professeur Patrick Chaumette, « un équipage fatigué ne saurait conduire un navire sûr, notamment la nuit ; il assure une veille incertaine à la passerelle »<sup>1116</sup>.

**778.** En œuvrant pour un renforcement du cadre juridique de l'activité de *manning* et la garantie de conditions de travail et de vie décentes aux gens de mer, l'assureur agit par la même occasion pour réduire les risques d'accidents liés au facteur humain (fatigue à bord par exemple).

**779.** Outre l'assureur, d'autres acteurs privés de la sphère maritime ont également un rôle à jouer pour que le processus de responsabilisation des agences de *manning* puisse produire les effets escomptés. Il en est ainsi de l'affrètement. L'affrètement maritime est défini comme étant le contrat par lequel « (...) le fréteur s'engage, moyennant rémunération, à mettre un navire à disposition d'un affrèteur »<sup>1117</sup>. La liberté contractuelle est de mise en matière d'affrètement<sup>1118</sup>. Toutefois, des obligations pèsent sur chacune des parties dépendamment du type d'affrètement<sup>1119</sup>. Lors d'un affrètement au voyage par exemple, l'armateur qui constitue le fréteur conserve la gestion nautique et la gestion commerciale du navire<sup>1120</sup>. La gestion nautique du navire se rapporte à sa conduite ainsi qu'à son aptitude à affronter le risque de mer, tandis que la gestion commerciale se rapporte à la cargaison transportée et aux frais qui s'y rattachent<sup>1121</sup>. Dans le cadre de la gestion nautique, l'armateur doit, entre autres, équiper et armer convenablement le navire. Si l'affrèteur exigeait que l'armateur ait recours à une agence de *manning* rigoureuse dans le traitement du recrutement des membres d'équipage et investie dans la protection de leurs droits lorsqu'il (l'armateur) fait le choix d'externaliser la gestion de l'équipage, l'affrèteur concourrait à son tour à l'encadrement du *manning*.

---

<sup>1116</sup> CHAUMETTE Patrick, « Liberté de circulation des travailleurs ou droit européen des marins », *op. cit.* p. 297.

<sup>1117</sup> *Code des transports*, art. L5423-1

<sup>1118</sup> *Ibid.*, art. L5423-1, *in fine* : « (...) Les dispositions du présent chapitre sont supplétives de la volonté des parties ».

<sup>1119</sup> On distingue trois principaux types d'affrètement : l'affrètement au voyage, l'affrètement à temps et l'affrètement coque-nue.

<sup>1120</sup> *Code des transports*, art. R5423-19.

<sup>1121</sup> MONTAS Arnaud, *Droit maritime, op. cit.*, p. 191.

**780.** Bien qu'elle repose de manière considérable sur les agences de *manning* elles-mêmes, la responsabilisation nécessite finalement l'implication de plusieurs autres acteurs privés de la sphère maritime pour produire les effets escomptés. Cette responsabilisation doit être complétée par la coopération entre les États, et ce, afin de renforcer l'encadrement de l'activité (Section 2).

***Section 2 : La coopération entre les États : compléter la responsabilisation des agences de manning et renforcer l'encadrement de l'activité de manning***

**781.** La responsabilisation des agences de *manning* constitue une nouvelle approche qui vise à renforcer l'effectivité du cadre juridique qui régit l'activité de *manning*. Une telle démarche n'est pas en concurrence avec les mécanismes étatiques qui encadrent l'activité. Elle vise à accompagner ces mécanismes étatiques qui doivent désormais intégrer une nouvelle logique, soit celle de la coopération en matière de *manning*. La coopération entre États en matière du *manning* est un levier important d'efficacité et d'effectivité de l'encadrement des agences de *manning*. Une telle coopération pourrait s'opérer à deux échelles différentes. Dans un premier temps, les États devraient coopérer dans le cadre des autorisations qu'ils délivrent aux sociétés désireuses d'exercer une activité de *manning* (Paragraphe 1). Dans un second temps, les États devraient mettre également en place une coopération dans le cadre du contrôle des agences en activité (Paragraphe 2).

***Paragraphe 1 : La coopération entre États dans le cadre des autorisations délivrées aux agences de manning***

**782.** La coopération renvoie à la participation à une œuvre commune. Étant donné que le *manning* revêt un fort caractère international, la coopération est de mise dans le cadre de sa réglementation. D'ailleurs, le principe directeur B1.4.1 de la MLC incite les États à une telle coopération sur une base bilatérale, régionale et multilatérale<sup>1122</sup>. En raison de son modèle de coopération et d'intégration éprouvé, l'Union européenne retiendra notre attention. Pour ce qui est du cadre d'exercice de l'activité de *manning*, la coopération doit procéder de l'harmonisation des législations nationales des États (A) et de la mise en place d'un agrément communautaire de sociétés de *manning* (B).

---

<sup>1122</sup> *Convention du travail maritime*, principe directeur B1.4.1§3.

## A- L'harmonisation des législations nationales en matière de *manning*

783. En effectuant le choix d'intégrer les dispositions de la MLC au droit de l'Union européenne, les États membres se sont engagés à disposer d'un ensemble cohérent et harmonisé de règles juridiques destinées à garantir des conditions de travail et de vie décentes aux gens de mer. C'est ainsi que les dispositions de cette convention, y compris celles relatives aux obligations de l'État du pavillon et de l'État du port, ont fait l'objet de communautarisation à travers l'adoption d'instruments spécifiques<sup>1123</sup>. Bien qu'elle soit salutaire, la démarche de l'Union demeure incomplète, parce que les dispositions de la MLC concernant les obligations de l'État fournisseur de main-d'œuvre maritime n'ont toujours pas été introduites dans son droit, et ce, en raison des réserves des États membres fournisseurs de main-d'œuvre maritime<sup>1124</sup>.

784. La consolidation du cadre juridique de l'activité de *manning* passe par l'harmonisation des législations nationales visant à réglementer l'activité. En effet, le défaut d'harmonisation des législations nationales des États membres de l'Union européenne rend la réglementation par l'Union de l'activité de *manning* peu efficace, tandis que les armateurs ressortissants d'États membres continuent d'avoir recours à des agences implantées sur le territoire d'États tiers, non parties à la MLC. L'obligation qui pèse sur ces armateurs est celle de s'assurer que les agences concernées se conforment aux dispositions de la MLC au regard de sa règle 1.4<sup>1125</sup>. Or, une telle vérification ne relève pas de l'évidence, comme nous l'avons montré. L'harmonisation des législations nationales des États membres de l'Union européenne, à travers l'adoption d'une directive ou d'un règlement sur les obligations des fournisseurs de main-d'œuvre maritime, permettrait de renforcer le cadre juridique de l'activité, et ce, même lorsque les armateurs ont recours à des agences de *manning* installées dans les États tiers.

---

<sup>1123</sup> V. *supra*, para. 517.

<sup>1124</sup> *Ibid.*

<sup>1125</sup> *Convention du travail maritime*, règle 1.4§3 : « Tout membre exige, en ce qui concerne les gens de mer qui travaillent à bord de navires battant son pavillon, que les armateurs qui utilisent des services de recrutement et de placement des gens de mer établis dans des pays ou territoires auxquels la présente convention ne s'applique pas s'assurent que ces services se conforment aux prescriptions énoncées dans le code ».



**785.** La MLC incite les États à l'harmonisation des législations nationales dans le cadre de la coopération qu'elle recommande. Le paragraphe 3 du principe directeur B1.4.1 de la convention dispose en effet que

« la coopération internationale entre les Membres et les organisations intéressées pourrait être encouragée, notamment en ce qui concerne :

- a) l'échange systématique d'informations sur le secteur et le marché du travail maritime, sur une base bilatérale, régionale et multinationale ;
- b) l'échange d'informations sur la législation du travail maritime ;
- c) l'harmonisation des politiques, des méthodes de travail et de la législation régissant le recrutement et le placement des gens de mer<sup>1126</sup> ;
- d) l'amélioration des procédures et des conditions de recrutement et de placement des gens de mer sur le plan international ;
- e) la planification de la main-d'œuvre, compte tenu de l'offre et de la demande de gens de mer et des besoins du secteur maritime ».

**786.** Si la coopération sur la base multinationale est vivement souhaitée, en ce qu'elle permettrait d'atteindre une plus grande portée quant à l'harmonisation des législations nationales, sa réalisation demeure difficile. En effet, une telle coopération relève d'une démarche participative et volontariste des États. Elle est vouée à l'échec tant que les États fournisseurs de main-d'œuvre rechignent à la mise en place d'une réglementation conséquente à l'égard des agences de *manning* installées sur leur territoire. Si une harmonisation universelle semble donc utopiste, l'harmonisation des législations nationales sur la base régionale est plus réaliste. L'Union européenne, par exemple, dispose des moyens à cette fin. Tout comme pour les autres dispositions de la MLC, la Commission européenne doit faire le choix de l'intégration au droit de l'Union des dispositions relatives aux obligations des États fournisseurs de main-d'œuvre afin de parvenir à « (...) la généralisation de règles sociales minimales aux travailleurs en mer (...) »<sup>1127</sup>.

**787.** Outre l'harmonisation des législations nationales des États, l'Union européenne dispose également des moyens pour mettre en place une autorisation sous la forme d'un agrément communautaire des sociétés de *manning* (B).

---

<sup>1126</sup> Le soulignement est de nous.

<sup>1127</sup> MERCOLI Sylvain, « Les fournisseurs de main-d'œuvre maritime et le droit de l'Union européenne », *op. cit.*, p. 381.

## B- L'opportunité d'un agrément communautaire des sociétés de *manning*

788. La question de la mise en place d'un agrément communautaire des sociétés de *manning* n'est pas nouvelle. Le Professeur Patrick Chaumette évoquait déjà une telle possibilité en relevant sa nécessité bien avant l'adoption de la MLC. En effet, selon cet auteur, il est « (...) nécessaire d'envisager un agrément communautaire des sociétés de *manning*, quel que soit leur lieu d'implantation, que les États de leur siège social aient ou non ratifié la convention n° 179 de l'OIT<sup>1128</sup>, que ces sociétés soient ou non agréées dans leur État d'établissement (...) »<sup>1129</sup>.

789. Dix-sept années après l'adoption de la MLC, la préoccupation demeure. L'Union européenne n'a toujours pas réussi à mettre en place un système d'agrément des agences de *manning*. Or, un tel procédé serait bienvenu en ce qu'il permettrait, dans un premier temps, de définir le cadre d'exercice des sociétés de *manning* installées dans les États membres, et dans un second temps, de réglementer le recours par les armateurs aux agences installées dans les États tiers, non parties à la MLC.

790. Concernant les sociétés de *manning* des États membres de l'Union européenne, le système d'agrément pourrait consister en une autorisation d'exercice de l'activité de *manning* pour les sociétés qui ne sont pas encore en activité et une certification pour les sociétés déjà en activité. Dans la première situation, il faudrait procéder comme c'est le cas pour les sociétés de classification de navires. Concernant ces dernières, le règlement 391/2009 établissant des règles et normes communes concernant les organismes habilités à effectuer l'inspection et la visite des navires prévoit que

« les États membres qui veulent octroyer un agrément à un organisme qui n'est pas encore agréé soumettent à la Commission une demande d'agrément accompagnée d'informations complètes concernant la conformité de l'organisme aux critères minimaux énoncés à l'annexe I, ainsi que

---

<sup>1128</sup> Pour rappel, c'était le Convention n° 179 qui recevait encore application au moment de ces écrits de l'auteur. La MLC n'était pas encore adoptée.

<sup>1129</sup> CHAUMETTE Patrick, « Le registre international français des navires (RIF), le particularisme maritime régénéré? », *op. cit.*, p. 481.

la démonstration de celle-ci, et concernant l'obligation de respecter les dispositions de l'article 8, paragraphe 4, et des articles 9, 10, 11 et l'engagement de l'organisme en ce sens »<sup>1130</sup>.

La Commission procède ensuite, de manière conjointe avec les États membres, à l'évaluation des organismes qui font l'objet d'une demande d'agrément afin de vérifier si ces derniers se conforment aux exigences de l'Union européenne et s'engagent à les respecter<sup>1131</sup>. Ce n'est qu'à l'issue de ce procédé qu'elle octroie l'agrément aux organismes qui satisfont aux exigences du règlement 391/2009<sup>1132</sup>. À l'inverse, la Commission refuse d'agréer les organismes qui ne satisfont pas aux exigences du règlement et dont les performances sont jugées constituer une menace pour la sécurité ou l'environnement<sup>1133</sup>.

**791.** La mise en place d'un procédé équivalent pour les sociétés de *manning* est possible. Un tel procédé permettrait de mieux réglementer les autorisations d'exercice du *manning*, dans la mesure où l'agrément des sociétés désireuses de se lancer dans cette activité ne sera plus octroyé directement par les États membres. Tout comme pour les sociétés de classification, les demandes d'agrément reçues par les États membres devront être soumises à la Commission qui procèdera à leur évaluation de manière conjointe avec les États membres et décidera d'un octroi ou d'un refus.

**792.** Pour ce qui est des sociétés de *manning* déjà en activité dans les États membres, c'est-à-dire celles qui ont fait l'objet d'un agrément par l'État membre où elles sont implantées, il ne sera pas question de retirer leur agrément, mais plutôt de s'assurer au niveau communautaire qu'elles se conforment aux exigences en vigueur à travers une procédure de certification. La certification communautaire des sociétés de *manning* déjà en activité pourrait constituer une mission de l'Agence européenne de sécurité maritime<sup>1134</sup> (AESM) qui procéderait par voie d'inspection et de vérification à l'évaluation des politiques, des pratiques et de l'activité des sociétés concernées. Une telle mission cadre avec le mandat de l'AESM,

---

<sup>1130</sup> Règlement (CE), n° 391/2009, Parlement et Conseil, 23 avr. 2009, établissant des règles et normes communes concernant les organismes habilités à effectuer l'inspection et la visite des navires, *JOUE* L 131, 28 mai 2009, p. 11, art. 3§1.

<sup>1131</sup> *Ibid.*, art. 3§2.

<sup>1132</sup> *Ibid.*, art. 4.

<sup>1133</sup> *Ibid.*, art. 3§3.

<sup>1134</sup> Règlement (CE), n° 1406/2002, Parlement et Conseil, 27 juin 2002, instituant une Agence européenne de sécurité maritime, *JOCE* L 208, 5 août 2002, p. 1.

soit l'amélioration de la sécurité de la navigation et la prévention de la pollution par les navires à travers la fourniture à la Commission d'une expertise technique et scientifique<sup>1135</sup>. C'est à ce titre que l'AESM procède, entre autres, à l'évaluation des sociétés de classification, contribue au renforcement du contrôle des navires par l'État du port et centralise dans une base de données les rapports qui sanctionnent les enquêtes qui ont lieu après les accidents maritimes<sup>1136</sup>. La mise en place d'un agrément communautaire des sociétés de *manning* est souhaitée pour ces mêmes raisons<sup>1137</sup>.

**793.** Par ailleurs, l'AESM peut également exercer une influence, au niveau de l'Union européenne, sur le recours par les armateurs issus des États membres aux sociétés de *manning* implantées sur le territoire d'États tiers et non parties à la MLC. En effet, dans le cadre de la formation des gens de mer et de la reconnaissance des brevets délivrés dans les États tiers, l'AESM dispose de la compétence de procéder à des inspections dans ces États<sup>1138</sup>. La réalisation d'inspections par l'AESM dans des États tiers a été, par exemple, à l'origine de la réforme du système de formation des marins aux Philippines<sup>1139</sup>. Ces inspections ont conduit à la fermeture de la principale école de marine marchande de cet important pays fournisseur de main-d'œuvre, car jugée non conforme aux exigences de la Convention STCW révisée<sup>1140</sup>. Les inspections réalisées par l'AESM dans les États tiers permettent ainsi à la Commission de reconnaître les brevets maritimes délivrés par ces États ou de les révoquer. Sur la base de

---

<sup>1135</sup> BORÉ EVENO Valérie, « Espaces adjacents au territoire », *op. cit.*, p. 86.

<sup>1136</sup> *Ibid.*

<sup>1137</sup> CHAUMETTE Patrick, « Les gens de mer en perspective », *DMF* 2009, n° 699, p. 33.

<sup>1138</sup> Règlement (UE), n° 100/2013, Parlement et Conseil, 15 janv. 2013, modifiant le règlement (CE) n° 1406/2002 instituant une Agence européenne de sécurité maritime, *JOUE* L 39, 9 fév. 2013, p. 30, considérant 40 : « L'Agence devrait aider la Commission à effectuer des inspections des organismes reconnus conformément au règlement (CE) n° 391/2009 du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2009 établissant des règles et normes communes concernant les organismes habilités à effectuer l'inspection et la visite des navires. Ces inspections peuvent également avoir lieu dans des pays tiers. La Commission et l'Agence devraient veiller à ce que les membres concernés en soient dûment informés. L'Agence devrait également exécuter les tâches d'inspection concernant la formation et la délivrance des brevets des gens de mer dans les pays tiers en vertu de la directive 2008/106/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 concernant le niveau minimal de formation des gens de mer, que la Commission a déléguées à l'Agence (...) ». Le soulignement est de nous.

<sup>1139</sup> CHAUMETTE Patrick, « Liberté de circulation des travailleurs ou droit européen des marins », *op. cit.*, p. 278.

<sup>1140</sup> *Ibid.*

ces inspections, la Commission publie une liste d'États tiers dont elle reconnaît le système de formation et de délivrance des brevets des gens de mer<sup>1141</sup>.

**794.** Il est souhaitable que ce mécanisme dépasse le cadre de la formation des gens de mer issus d'États tiers et de la reconnaissance de leurs brevets, pour s'étendre également aux conditions de recrutement et d'emploi des gens de mer. Ce mécanisme doit prendre en compte les cas de recours par les armateurs aux agences de *manning* implantées dans les pays fournisseurs de main-d'œuvre, afin d'intégrer des exigences de garantie des conditions de travail et vie décentes. À cet effet, sur la base d'inspections réalisées par l'AESM, la Commission peut produire une liste de pays tiers dont l'administration maritime est reconnue comme assurant un contrôle approprié des agences de *manning* qui y sont implantées et est investie dans la garantie de conditions de vie et de travail décentes des gens de mer.

**795.** Le renforcement de l'encadrement des agences de *manning* nécessite, outre la coopération dans le cadre des autorisations délivrées par les États, une coopération dans le contrôle de l'activité exercée (Paragraphe 2).

**Paragraphe 2 : La coopération entre États dans le cadre du contrôle de l'activité de *manning* exercée**

**796.** Les mémorandums d'entente sur le contrôle des navires par l'État du port (*Memorandums of understanding on port state control*) constituent un excellent exemple de coopération entre les administrations maritimes des États<sup>1142</sup>. Ils ont favorisé une forme de régionalisation du contrôle continu des règles de sécurité, de protection de l'environnement et des conditions de vie et de travail à bord des navires lors des escales.

**797.** Pour une meilleure efficacité du contrôle de l'activité exercée par les sociétés de *manning*, il est souhaitable que les administrations maritimes des États coopèrent de manière à favoriser une plus grande portée des contrôles (A). La mise en place de mécanismes de publicité autour de ces contrôles constituerait, par ailleurs, un excellent outil de dissuasion des mauvaises pratiques (B).

---

<sup>1141</sup> *Ibid.*

<sup>1142</sup> V. *supra*, para. 600-609.

## A- La coopération entre administrations maritimes pour un contrôle à grande portée

798. Les administrations maritimes des États disposent de compétences et services dédiés à la mise en œuvre des politiques nationales relatives aux préoccupations d'ordre maritime. Elles sont investies de différentes missions comme l'application des règles de sécurité des navires, de prévention de la pollution et de protection des gens de mer. C'est à ce titre qu'elles sont, entre autres, dotées de différents services compétents pour délivrer des documents nécessaires à l'exploitation des navires aux armateurs, ou encore pour réglementer l'activité des agences de *manning* installées sur leur territoire.

799. Si la mission de l'administration maritime, en ce qui concerne l'encadrement du *manning*, résulte en partie des autorisations qu'elle délivre aux agences qui exercent cette activité, elle se complète par un contrôle continu de leur activité. À titre d'exemple, les agences de *manning* établies en France font l'objet d'une inscription au registre national des services de recrutement et de placement des gens de mer<sup>1143</sup>. Toute demande d'inscription d'une agence de *manning* au registre national doit préciser « (...) la ou les activités de placement ou de mise à disposition des gens de mer au titre desquelles elle est effectuée »<sup>1144</sup>. La demande est adressée par voie électronique au directeur départemental des territoires et de la mer du département où le siège social de l'agence est établi<sup>1145</sup>. Lorsque ce siège est situé dans un département non littoral, la demande est adressée au guichet unique du registre international français<sup>1146</sup>. Par ailleurs, « l'autorité compétente pour renseigner et mettre à jour le registre national des services de recrutement et de placement des gens de mer (...) est le préfet du lieu où est situé le siège social du service de recrutement et de placement des gens

---

<sup>1143</sup> *Code des transports*, art. L5546-1-1, II : « Tout service de recrutement et de placement des gens de mer établi en France s'inscrit au registre national des services de recrutement et de placement des gens de mer ». Pour rappel, avant l'ordonnance n° 2021-77 du 27 janvier 2021, cette inscription au registre national était couplée d'un agrément par l'autorité administrative pour les entreprises de travail maritime, c'est-à-dire, les agences qui font dans la mise à disposition de main-d'œuvre (v. la version de l'article L5546-1-6 du Code des transports qui était en vigueur avant l'ordonnance n° 2021-77 du 27 janvier 2021).

<sup>1144</sup> Décret n° 2017-1119, 29 juin 2017, relatif aux services privés de recrutement et de placement des gens de mer, *JORF* 30 juin 2017, n° 152, texte n° 48, art. 4, I.

<sup>1145</sup> *Ibid.*, art. 4, II.

<sup>1146</sup> *Ibid.*, art. 4, III.

de mer (...)»<sup>1147</sup>. En revanche, lorsque ce siège est situé dans un département non littoral, l'autorité compétente est le ministre chargé de la mer<sup>1148</sup>.

**800.** S'agissant du contrôle par l'administration de l'activité de *manning* telle qu'exercée par une agence déjà autorisée et inscrite au registre national, il prend forme à travers une évaluation et une inspection. En ce sens, le décret n° 2017-1119 prévoit qu'« (...) un bilan annuel d'activité est établi par tout service privé de recrutement et de placement de gens de mer inscrit au registre national, qui le transmet par voie électronique à l'autorité mentionnée à l'article 2, avant le 31 mars de l'année suivante »<sup>1149</sup>. Ce décret ajoute que « le registre des gens de mer placés ou mis à disposition (...) est tenu (...) à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail et des officiers et fonctionnaires mentionnés à l'article L5548-3 du Code des transports »<sup>1150</sup>. Des sanctions administratives et pénales peuvent être imposées en cas de manquements aux obligations<sup>1151</sup>.

**801.** La coopération entre les administrations maritimes dans le cadre du contrôle de l'activité de *manning* consisterait, avant tout, en la définition de lignes directrices communes qui doivent guider ces contrôles. À cet effet, une harmonisation des méthodes de travail des administrations maritimes est souhaitable. Cette harmonisation doit tenir compte des moyens que mettent en œuvre les administrations maritimes pour l'évaluation et l'inspection des activités des agences de *manning*.

**802.** La coopération entre les administrations maritimes dans le cadre du contrôle de *manning* pourrait également porter sur l'échange systématique d'informations. Comme c'est le cas pour le contrôle des navires par l'État du port à travers les mémorandums d'entente<sup>1152</sup>, la définition des politiques communes ou identiques par les administrations maritimes s'accompagnerait ainsi aussi d'une mise en commun de moyens afin d'assurer une plus grande portée des contrôles effectués. La mise en place d'une base de données commune constituerait un excellent outil à cet effet. Cette base de données permettrait aux

---

<sup>1147</sup> *Ibid.*, art. 2, I.

<sup>1148</sup> *Ibid.*, art. 2, II.

<sup>1149</sup> *Ibid.*, art. 12.

<sup>1150</sup> *Ibid.*, art. 13.

<sup>1151</sup> *V. supra*, para. 168.

<sup>1152</sup> *V. supra*, para. 600-609.

administrations nationales de consigner, aux fins de partage, les résultats des différentes évaluations et inspections qu'elles réalisent à l'égard des agences de *manning*. Elle permettrait également à ces administrations de partager des demandes d'informations relatives à la situation des agences et d'y répondre et de renseigner sur le caractère authentique des autorisations dont disposent ces dernières ainsi que leur renouvellement.

**803.** Le contrôle des agences de *manning* doit être organisé de manière à déceler l'existence de situations de violation de la réglementation en vigueur et les pratiques malveillantes. Lorsque ces situations et pratiques se révèlent, elles doivent faire l'objet de publicité aux fins de dissuasion (B).

#### **B- La publicité des contrôles du *manning* comme moyen de dissuasion des mauvaises pratiques**

**804.** Les mauvaises pratiques dont peuvent être auteurs certaines agences de *manning* dans l'exercice de leur activité sont diverses. Qu'il s'agisse de frais imputés aux gens de mer pour un emploi, de l'application d'un salaire et d'une protection sociale qui ne correspondent pas aux exigences minimales en vigueur, ou encore du non-respect des exigences en matière d'alternance entre les périodes en mer et le repos des gens de mer, ces pratiques permettent d'optimiser les bénéfices au détriment du travail décent des gens de mer et de la garantie de leurs droits.

**805.** Les administrations maritimes nationales constituent, quant à elles, des acteurs centraux dans le contrôle de l'activité de *manning*. À travers l'évaluation et l'inspection directe des agences dans le cadre d'un bilan annuel et du renouvellement des autorisations ou un contrôle indirect lors de l'inspection des conditions sociales des navires par l'État du port, différentes composantes des administrations nationales œuvrent pour garantir le respect par les agences de *manning* de la réglementation en vigueur. À cette fin, les contrôles effectués par les administrations peuvent révéler l'existence de pratiques et comportements malveillants.

**806.** Les mémorandums d'entente organisent une publicité autour des contrôles par l'État du port en ce qui concerne l'identification des navires sous-normes faisant l'objet d'immobilisation ou d'interdiction, y compris pour des manquements à la réglementation du



travail maritime. Toutefois, cette publicité ne permet pas d'identifier d'éventuelles sociétés de *manning* lorsque celles-ci sont en cause.

**807.** La mise en place de mécanismes de publicité autour de l'identification de sociétés de *manning* auteures de pratiques malveillantes dans le cadre des contrôles administratifs pourrait constituer un excellent moyen de dissuasion et contribuer ainsi au respect de la réglementation en vigueur. Pour y parvenir, la coopération entre les administrations de l'État fournisseur de main-d'œuvre, de l'État du pavillon et de l'État du port serait un moyen éprouvé. Le but est de sanctionner les mauvaises agences auprès des acteurs du marché du travail maritime. À travers ce mécanisme, c'est non seulement la réputation des agences concernées, mais aussi celle des armateurs qui recourent à ces agences qui sera en cause.

**808.** Dans un article publié en 2012, le Professeur Patrick Chaumette s'interrogeait sur la possibilité d'envisager une liste blanche et une liste noire des agences de *manning*, sans toutefois aborder le cadre dans lequel de telles listes pourraient être mises en place<sup>1153</sup>. Le degré de conformité d'une agence à la réglementation en vigueur déterminerait sur quelle liste elle figure. Un tel procédé permettrait de renseigner les différents acteurs du marché international du travail maritime sur les agences auxquelles ils ont recours. S'agissant du cadre de sa mise en place, ce procédé doit émaner d'une initiative coordonnée des administrations maritimes des États dans le contrôle du *manning*, comme c'est le cas pour les listes établies par les mémorandums d'entente sur le contrôle des navires par l'État du port.

---

<sup>1153</sup> CHAUMETTE Patrick, « La Convention du travail maritime en mouvement », *DMF* 2012, n° 732, p. 56.

## *Conclusion du chapitre 2*

**809.** La définition d'une approche nouvelle dans l'encadrement de l'activité de *manning* vise à renforcer les mécanismes actuels qui concourent à la réglementation de l'activité et à assurer une meilleure protection des droits des travailleurs concernés.

**810.** La responsabilisation des agences de *manning* constitue un pan important de cette nouvelle approche. Elle implique des acteurs du *manning* qu'ils soient parties prenantes de la réglementation du secteur de la fourniture de main-d'œuvre maritime. Ceci suppose la mise en place par les agences de *manning*, elles-mêmes, de procédés visant à garantir le respect des règles qui régissent leurs activités et à instituer la promotion de pratiques saines dans le secteur. L'exemple de l'*IACS* permet d'affirmer que ce projet est bien réalisable. Toutefois, l'implication, à des échelles variables, de différents acteurs qui interviennent au sein du marché du travail maritime est requise pour que le procédé de responsabilisation des agences de *manning* permette d'assainir le secteur de la fourniture de main-d'œuvre maritime. C'est ainsi que l'on parviendrait à une autoréglementation du marché du travail maritime, laquelle est nécessaire en raison du caractère international de ce marché et concourrait à la garantie du travail décent des gens de mer.

**811.** Par ailleurs, la coopération entre acteurs étatiques pourrait assurer une plus grande efficacité des autorisations accordées aux sociétés désireuses d'exercer l'activité de *manning* et du contrôle exercé sur l'activité de ces sociétés. L'harmonisation des règles, des procédures, des méthodes d'évaluation et d'inspection des agences de *manning*, ainsi que le partage d'informations entre administrations maritimes et la publicité des mauvaises pratiques lors des contrôles constituent, entre autres, des mesures devant favoriser ce renforcement, en addition à la responsabilisation des agences. Ce faisant, la garantie des droits des gens de mer gagnerait en efficacité et en effectivité.

## Conclusion du titre 2

**812.** La garantie des droits des gens de mer par les acteurs privés du *manning* repose sur un ensemble de mécanismes axés sur ces acteurs. Lesdits mécanismes résultent, d'une part, de la solidarité entre armateur et agence de *manning* en matière de responsabilité, et d'autre part, de la responsabilisation des agences de *manning*.

**813.** La solidarité entre armateur et agence de *manning* en matière de responsabilité vise à faciliter la garantie des droits des gens de mer en toute circonstance. Elle oblige l'armateur à répondre des manquements de l'agence de *manning* à laquelle il a recours pour composer l'équipage de son navire. De ce fait, l'armateur est contraint de s'impliquer personnellement dans la gestion humaine de son navire et d'avoir recours à une agence de *manning* dont les agissements ne sauraient mettre en péril les droits des gens de mer. À défaut, il devra se substituer à l'agence de *manning* pour répondre des manquements de cette dernière, notamment en ce qui concerne le rapatriement des gens de mer ou encore le paiement des salaires.

**814.** Le renforcement des mécanismes de solidarité entre armateur et agence de *manning* en matière de responsabilité nécessite par ailleurs le recours au co-emploi en France ; une création jurisprudentielle dont la portée est considérable pour ce qui est de la protection des salariés. Son application, dans le cadre de relations tripartites de travail maritime, demeure toutefois limitée et nécessite une appréciation particulière de la part du juge.

**815.** Pour sa part, la responsabilisation des agences de *manning* reposerait sur une autoréglementation du marché du travail maritime, nécessaire au renforcement de la protection des travailleurs au sein de ce marché. Cette autoréglementation ne postule aucunement une remise en cause des mécanismes étatiques d'encadrement du *manning*. Elle s'inscrit plutôt dans une logique de complémentarité avec les mécanismes étatiques aux fins de renforcement du cadre juridique de l'activité.

**816.** Par ailleurs, une nouvelle dynamique doit également être intégrée à ces mécanismes étatiques de réglementation du *manning* qui doivent désormais reposer sur la coopération effective entre les États.

## Conclusion de la deuxième partie

**817.** Cette deuxième partie de la thèse a permis de démontrer qu'un ensemble de mécanismes reposant tant sur les acteurs étatiques que sur les acteurs privés permettraient de renforcer le cadre juridique du *manning* et de garantir une meilleure protection des droits des salariés concernés par cette activité.

**818.** Les États, à travers les différentes compétences dont ils disposent et les obligations qui leur incombent en qualité d'État du pavillon, d'État du port et d'État fournisseur de main-d'œuvre sont des acteurs incontournables de la protection des droits des gens de mer. Qu'ils soient recrutés directement par l'armateur ou par une agence de *manning* qui les met ensuite à disposition de l'armateur, les gens de mer ne devraient pas être victimes de pratiques et comportements malveillants dans le cadre de leur emploi. Des conditions de vie et de travail décentes doivent être garanties à ces travailleurs dans toutes les situations. C'est ce à quoi s'attelle l'État du port lorsque l'État du pavillon et l'État fournisseur de main-d'œuvre sont laxistes ou défaillants.

**819.** La garantie effective de conditions de vie et de travail décentes aux gens de mer en toutes circonstances nécessiterait également la reconnaissance en droit d'une responsabilité solidaire entre l'armateur et l'agence de *manning* auquel il a recours. Il convient, par ailleurs, de dépasser le simple cadre de la responsabilité des acteurs concernés par le *manning* pour parvenir à une responsabilisation de ceux-ci. Ceci nécessite de la part de ces acteurs qu'ils s'investissent pour garantir le travail décent des gens de mer. À défaut, ils devront répondre de leurs agissements. Comme l'écrit le Professeur Marcel Jaeger, « (...) la seule façon d'assumer ses responsabilités tout en évitant que leur rappel soit fait par d'autres et s'impose brutalement de l'extérieur, c'est cette forme d'anticipation du contrôle qu'est l'évaluation externe »<sup>1154</sup>. La responsabilisation qui procède d'un ensemble de mesures d'auto-contrôle reposant principalement sur les sociétés de *manning* requiert l'adhésion de l'ensemble des acteurs du marché pour produire l'effet souhaité. Les acteurs étatiques doivent encourager une telle dynamique et compléter à leur tour le renforcement du cadre juridique du *manning* au travers d'une réelle implication sur la base de la coopération.

---

<sup>1154</sup> JAEGER Marcel, « Du principe de responsabilité au processus de responsabilisation », *op. cit.*, p. 83.

## Conclusion générale

**820.** Plusieurs années après l'entrée en vigueur de la MLC, il était opportun de s'interroger sur la protection que cette convention accorde aux gens de mer recrutés par l'intermédiaire des agences de *manning*, et ce, à travers l'appréciation des dispositions et mécanismes prévus par la convention à cet effet. Aussi convenait-il de s'intéresser à la mise en œuvre aux échelles nationales de cette convention et de ses dispositions régissant spécifiquement le *manning*. C'est à ce titre que l'étude du cadre juridique français du *manning* a révélé l'existence de spécificités qui peuvent parfois être génératrices de confusion dans la lecture et la compréhension de la règle de droit. L'œuvre de clarification du cadre juridique français du *manning* entamée à travers l'adoption de l'ordonnance n° 2021-77<sup>1155</sup> doit se poursuivre, afin de permettre d'aboutir à un ensemble de règles encore plus clair et cohérent<sup>1156</sup>.

**821.** L'œuvre de l'OIT en matière de protection des gens de mer et de garantie de leurs droits est un important chantier. En témoignent les nombreuses conventions et recommandations relatives au travail maritime qui ont été adoptées par l'institution. L'avènement de la MLC en 2006 a marqué le début d'une nouvelle ère dans la politique de l'OIT en matière de réglementation du travail maritime. La MLC regroupe et synthétise les textes autrefois épars qui traitent du travail maritime, mais aussi les actualise et innove quant à des droits nouveaux reconnus aux gens de mer<sup>1157</sup>. L'intégration du concept de travail décent dans cette convention constitue la manifestation d'une prise en considération de la nécessité d'accorder des droits spécifiques aux gens de mer dont la situation dans le cadre de l'emploi est gouvernée par une somme de particularités.

**822.** L'atteinte d'un objectif de travail décent pour les gens de mer nécessite de prendre en compte les droits fondamentaux de ces travailleurs dans le cadre de l'activité à bord, de leur garantir une rémunération acceptable ainsi qu'une protection sociale complète et de ne pas

---

<sup>1155</sup> Ord. n° 2021-77, 27 janvier 2021, modifiant les dispositions du code des transports relatives aux services privés de recrutement et de placement des gens de mer, *JORF* 28 janvier 2021, n° 24, texte n° 36.

<sup>1156</sup> CHAUMETTE Patrick, « Encadrement des sociétés de *manning* – La France poursuit la mise en œuvre des conventions maritimes de l'OIT de 2006 et de 2007 », *Neptunus e-revue* 2021, CDMO, vol. 27, n° 2, pp.1-10.

<sup>1157</sup> AGBAVON Kokougan Désiré, « L'OIT et son œuvre d'amélioration des conditions de travail des gens de mer », *op. cit.*, pp. 6-7.

empiéter sur la défense de leurs intérêts. L'objectif ultime d'amélioration des conditions de vie et de travail des gens de mer par la garantie d'un travail décent devrait être atteint que les armateurs recourent ou non aux agences de *manning* dans le cadre de l'exploitation de leurs navires.

**823.** S'agissant spécifiquement de la réglementation du *manning* dans le cadre de la MLC, elle résulte des dispositions de la règle 1.4, de la norme A1.4 et du principe directeur B1.4. Cette réglementation prévoit le rôle et les compétences que doivent assumer l'État du pavillon, l'État fournisseur de main-d'œuvre et l'État du port dans la mise en œuvre des différentes dispositions prévues par la convention. Le *manning* semble toutefois être un point sur lequel la mise en œuvre de la MLC continue de battre de l'aile<sup>1158</sup>.

**824.** En se montrant moins enclins à une réglementation conséquente et au respect de leurs obligations internationales, les États fournisseurs de main-d'œuvre maritime perpétuent les situations dans lesquelles l'objectif d'un travail décent des gens de mer n'est pas atteint. Il en est de même de l'État du pavillon qui ne satisfait pas efficacement aux exigences qui lui incombent en matière de réglementation du travail maritime. Bien que l'État du port joue un rôle de rempart en la matière, l'implication de ce seul acteur étatique ne pourrait suffire à garantir le respect des droits des gens de mer au sein du marché international du travail maritime. Encore faut-il qu'il s'agisse d'un État du port qui dispose de la volonté et des moyens nécessaires pour procéder à un contrôle efficace des conditions sociales à bord des navires en escale.

**825.** Le non-respect des droits des gens de mer au sein du marché international du travail maritime ne constitue pas une situation isolée. Il est fonction de plusieurs facteurs. Le type de navigation (pêche ou commerce), les États concernés, les compagnies en présence, etc. sont autant de facteurs qui influent sur la survenance des situations de non-respect des droits des gens de mer. Par exemple, les conditions de travail dans la pêche sont souvent plus difficiles qu'au commerce. On assiste à de longues heures de travail sans repos en fonction du rendement de la pêche. De même, les droits des gens de mer sont moins respectés à bord des navires qui bénéficient d'un certain laxisme de l'administration des États du pavillon

---

<sup>1158</sup> *Ibid.*, p. 11.

dont ils relèvent, contrairement aux navires dont l'administration maritime compétente assure le contrôle nécessaire. Enfin, l'armateur peu scrupuleux est plus enclin à violer les droits de l'équipage qui travaille à bord de son navire, d'abandonner les marins au besoin en disparaissant sans nouvelles. Il en est de même de l'agence de *manning* peu scrupuleuse qui emploie des gens de mer qu'elle met ensuite à la disposition d'un armateur ou qui place des gens de mer auprès de ce dernier.

**826.** Le renforcement de l'encadrement du *manning* est nécessaire pour parvenir à une meilleure protection des gens de mer recrutés par l'intermédiaire des agences de *manning* au sein du marché international du travail maritime. Le raffermissement de la solidarité entre armateur et agence de *manning* en matière de responsabilité offre au marin une certaine pluralité de débiteurs des obligations d'employeur à son égard. Ce raffermissement devrait amener l'armateur à avoir un contrôle sur la gestion de l'équipage de son navire. Lorsqu'il a recours à une agence de *manning* dans la cadre de cette gestion, l'armateur doit s'assurer que cette dernière se conforme aux exigences en vigueur. Ainsi, l'armateur s'engagerait à veiller au respect des droits des membres de l'équipage de son navire, et ce, même lorsqu'il en externalise la gestion. Un tel engagement de l'armateur influe d'ailleurs sur le rendement et la performance des marins à bord. Comme le relève Jaime Gonzalez-Gil, « l'incorporation effective des dispositions relatives aux conditions d'emploi des marins dans la politique de la compagnie peut également améliorer l'engagement du personnel vis-à-vis de l'entreprise »<sup>1159</sup>.

**827.** Pour sa part, la dynamique de responsabilisation des agences de *manning* contribuerait également de manière considérable au renforcement de la protection des gens de mer. Elle consisterait en une autoréglementation du marché du travail maritime qui permettrait ainsi d'assainir le secteur du placement et de la mise à disposition des gens de mer, à la condition d'une implication de l'ensemble des acteurs de ce marché.

**828.** Au demeurant, la garantie du travail décent des gens de mer recrutés par l'intermédiaire des agences de *manning* émanerait d'une somme de mécanismes reposant

---

<sup>1159</sup> GONZALEZ-GIL Jaime, « Le contrôle par l'État du port en tant que cadre de réussite de la CTM 2006 », *op. cit.*, p. 83.

tant sur les acteurs étatiques que sur les différents acteurs privés qui opèrent au sein du marché international du travail maritime. La prise en compte, par l'ensemble de ces acteurs, des impératifs liés à la protection des travailleurs au sein du marché international du travail maritime constitue un élément important pour la survie même du transport maritime. Tant qu'un être humain sera à bord du navire pour accomplir des tâches nécessaires à l'exploitation de celui-ci, ses droits doivent être garantis en toutes circonstances, et ce, indépendamment du mode selon lequel il a été recruté. Du bien-être des équipages dépend, en partie, la quiétude des expéditions maritimes.



# Bibliographie

## I- Conventions internationales

- *Convention de Bruxelles concernant la compétence et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale*, 26 septembre 1968, 1262 RTNU 153 (entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> février 1973).
- *Convention de Rome sur la loi applicable aux obligations contractuelles*, 16 juin 1980, 1605 RTNU 59 (entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> avril 1991).
- *Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des peuples*, 4 novembre 1950, 213 RTNU 221 (entrée en vigueur : 3 septembre 1953).
- *Convention des Nations Unies sur le droit de la mer*, 10 décembre 1982, 1834 RTNU 4 (entrée en vigueur : 16 novembre 1994).
- *Convention du travail maritime 2006*, 23 février 2006, 2952 RTNU 109 (entrée en vigueur : 20 août 2013).
- *Convention internationale de 1966 sur les lignes de charge*, 5 avril 1966, 640 RTNU 113 (entrée en vigueur : 21 juillet 1968).
- *Convention internationale de 1973 pour la prévention de la pollution par les navires*, 2 novembre 1973, 1341 RTNU 140 (entrée en vigueur : 2 octobre 1983).
- *Convention internationale de 1974 pour la sauvegarde de la vie humaine en mer*, 1<sup>er</sup> novembre 1974, 1431 RTNU 2 (entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> juillet 1986).
- *Convention internationale de 1978 sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille*, 7 juillet 1978, 1361 RTNU 2 (entrée en vigueur : 28 avril 1984).
- *Convention internationale pour l'unification de certaines règles sur la saisie conservatoire des navires de mer*, 10 mai 1952, 439 RTNU 193 (entrée en vigueur : 24 fév. 1956).
- *Convention sur la haute mer*, 29 avril 1958, 450 RTNU 11 (entrée en vigueur : 30 septembre 1960).
- *Convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles*, 19 mai 1980, 1605 RTNU 59 (entrée en vigueur : 11 avril 1991).

- *Convention sur le règlement international de 1972 pour prévenir les abordages en mer*, 20 octobre 1972, 1050 RTNU 16 (entrée en vigueur : 17 juillet 1977).
- *Convention n° 7 fixant l'âge minimum d'admission des enfants au travail maritime*, 09 juillet 1920, 38 RTNU 110 (entrée en vigueur : 27 sept. 1921).
- *Convention n°9 concernant le placement des marins*, 15 juillet 1920, 38 RTNU 129 (entrée en vigueur : 11 novembre 1921).
- *Convention n° 22 concernant le contrat d'engagement des marins*, 24 juin 1926, 38 RTNU 295 (entrée en vigueur : 4 avril 1928).
- *Convention n° 23 concernant le rapatriement des marins*, 23 juin 1926, 38 RTNU 315 (entrée en vigueur : 16 avril 1928).
- *Convention n° 29 concernant le travail forcé ou obligatoire*, 28 juin 1930, 39 RTNU 55 (entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> mai 1932).
- *Convention n° 53 concernant le minimum de capacité professionnelle des capitaines et officiers de la marine marchande*, 24 octobre 1936, 40 RTNU 153 (entrée en vigueur : 29 mars 1939).
- *Convention n° 55 concernant les obligations de l'armateur en cas de maladie, d'accident ou de décès des gens de mer*, 24 octobre 1936, 40 RTNU 169 (entrée en vigueur : 29 octobre 1939).
- *Convention n° 56 concernant l'assurance-maladie des gens de mer*, 24 octobre 1936, 40 RTNU 187 (entrée en vigueur : 9 décembre 1949).
- *Convention n° 58 fixant l'âge minimum d'admission des enfants au travail maritime (révisée)*, 24 octobre 1936, 40 RTNU 205 (entrée en vigueur : 11 avril 1939).
- *Convention n° 68 concernant l'alimentation et le service de table à bord des navires*, 27 juin 1946, 264 RTNU 163 (entrée en vigueur : 24 mars 1957).
- *Convention n° 73 concernant l'examen médical des gens de mer*, 29 juin 1946, 214 RTNU 233 (entrée en vigueur : 17 août 1955).
- *Convention n° 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical*, 09 juillet 1948, 68 RTNU 17 (entrée en vigueur : 4 juillet 1950).
- *Convention n° 92 concernant le logement de l'équipage à bord (révisée)*, 18 juin 1949, 160 RTNU 223 (entrée en vigueur : 29 janvier 1953).

- *Convention n° 98 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective*, 1<sup>er</sup> juillet 1949, 96 RTNU 257 (entrée en vigueur : 18 juillet 1951).
- *Convention n° 100 concernant l'égalité de la rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale*, 29 juin 1951, 165 RTNU 303 (entrée en vigueur : 23 mai 1953).
- *Convention n° 102 concernant la norme minimum de la sécurité sociale*, 28 juin 1952, 210 RTNU 131 (entrée en vigueur : 27 avril 1955).
- *Convention n° 105 concernant l'abolition du travail forcé*, 25 juin 1957, 320 RTNU 291 (entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> janvier 1959).
- *Convention n° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession*, 25 juin 1958, 362 RTNU 31 (entrée en vigueur : 15 juin 1960).
- *Convention n° 130 concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie*, 25 juin 1969, 826 RTNU 3 (entrée en vigueur : 27 mai 1972).
- *Convention n° 133 concernant le logement de l'équipage à bord des navires (dispositions complémentaires)*, 30 octobre 1970, 1650 RTNU 361 (entrée en vigueur : 27 août 1991).
- *Convention n° 134 concernant la prévention des accidents des gens de mer*, 30 octobre 1970, 859 RTNU 95 (entrée en vigueur : 17 février 1973).
- *Convention n° 138 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi*, 26 juin 1973, 1015 RTNU 297 (entrée en vigueur 19 juin 1976).
- *Convention n° 147 concernant les normes minima à observer à bord des navires marchands*, 29 octobre 1976, 1259 RTNU 336 (entrée en vigueur 28 novembre 1981).
- *Convention n° 155 concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail*, 22 juin 1981, 133 RTNU 279 (entrée en vigueur : 11 août 1983).
- *Convention n° 165 concernant la sécurité sociale des gens de mer (révisée)*, 9 octobre 1987, 1630 RTNU 437 (entrée en vigueur : 2 juillet 1992).
- *Convention n° 168 concernant la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage*, 21 juin 1988, 1654 RTNU 67 (entrée en vigueur : 17 octobre 1991).
- *Convention n° 179 concernant le recrutement et le placement des gens de mer*, 22 octobre 1996, 2108 RTNU 189 (entrée en vigueur : 22 avril 2000).

- *Convention n° 180 concernant la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires*, 22 octobre 1996, 2195 RTNU 315 (entrée en vigueur : 8 août 2002).
- *Convention n° 181 concernant les agences d'emploi privées*, 19 juin 1997, 2115 RTNU 249 (entrée en vigueur : 10 mai 2000).
- *Convention n° 182 concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination*, 17 juin 1999, 2133 RTNU 161 (entrée en vigueur : 19 novembre 2000).
- *Convention n° 187 concernant le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail*, 15 juin 2006, 2564 RTNU 291 (entrée en vigueur : 20 février 2009).
- *Convention n° 188 concernant le travail dans le secteur de la pêche*, 14 juin 2007, 3209 RTNU 1 (entrée en vigueur : 16 novembre 2017).

## **II- Textes du droit de l'Union européenne**

### **1- Règlements**

- Règlement (CEE) n° 1408/71, Conseil, 14 juin 1971, relatif à l'application des régimes de sécurité sociale des travailleurs salariés et à leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la communauté, *JOCE* L 149, 5 juill. 1971, p. 2.
- Règlement (CE) n°44/2001, Conseil, 22 déc. 2000, concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, *JOCE* L 12, 16 janv. 2001, p.1.
- Règlement (CE), n° 1406/2002, Parlement et Conseil, 27 juin 2002, instituant une Agence européenne de sécurité maritime, *JOCE* L 208, 5 août 2002, p. 1.
- Règlement (CE) n° 859/2003, Conseil, 14 mai 2003, visant à étendre les dispositions du règlement (CEE) n° 1408/71 et du règlement (CEE) n° 574/72 aux ressortissants des pays tiers qui ne sont couverts par ces dispositions uniquement en raison de leur nationalité, *JOCE* L 124, 20 mai 2003, p. 1.
- Règlement (CE) n° 883/2004, Parlement et Conseil, 29 avr. 2004, portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, *JOUE* L 166, 30 avr. 2004, p. 1.
- Règlement (CE) n° 593/2008, Parlement et Conseil, 17 juin 2008, sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I), *JOUE* L 177, 4 juil. 2008, p. 8.

- Règlement (CE) n° 391/2009, Parlement et Conseil, 23 avr. 2009, établissant des règles et normes communes concernant les organismes habilités à effectuer l'inspection et la visite des navires, *JOUE* L 131, 28 mai 2009, p.11.
  - Règlement (CE) n° 1231/2010, Parlement et Conseil, 24 nov. 2010, visant à étendre le règlement (CE) n° 883/2004 et le règlement (CE) n° 987/2009 aux ressortissants des pays tiers qui ne sont pas couverts par ces dispositions uniquement en raison de leur nationalité, *JOCE* L 344, 29 déc. 2010, p. 1.
  - Règlement (UE) n°1215/2012, Parlement et Conseil, 12 déc. 2012, concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, *JOUE* L 351, 12 déc. 2012, p. 1.
- Règlement (UE), n° 100/2013, Parlement et Conseil, 15 janv. 2013, modifiant le règlement (CE) n° 1406/2002 instituant une Agence européenne de sécurité maritime, *JOUE* L 39, 9 fév. 2013, p. 30.

## **2- Directives**

- Directive (CE) n° 95/21, Parlement, 19 juin 1995, concernant l'application aux navires faisant escale dans les ports de la Communauté ou dans les eaux relevant de la juridiction des États membres, des normes internationales relatives à la sécurité maritime, à la prévention de la pollution et aux conditions de vie et de travail à bord des navires (contrôle par l'État du port), *JOCE* L 157, 7 juillet 1995, p. 1.
- Directive (CE) n° 2008/104, Parlement et Conseil, 19 nov. 2008, relative au travail intérimaire, *JOUE* L 327, 5 déc. 2008, p. 9.
- Directive (CE) n° 2009/13, Conseil, 16 fév. 2009, portant mise en œuvre de l'accord conclu par les Associations des armateurs de la Communauté européenne (ECSA) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) concernant la convention du travail maritime, 2006, et modifiant la directive 1999/63/CE, *JOUE* L 124, 30 mai 2009, p. 30.
- Directive (CE), n° 2009/15, Parlement et Conseil, 23 avr. 2009, établissant des règles et normes communes concernant les organismes habilités à effectuer l'inspection et la visite des navires et les activités pertinentes des administrations maritimes, *JOUE* L131, 28 mai 2009, p. 47.

- Directive (CE) 2009/16, Parlement et Conseil, 23 avril 2009, relative au contrôle de l'État du port, *JOUE* L 131, 28 mai 2009, p. 57.
- Directive (UE) n° 2013/38, Parlement et Conseil, 12 août 2013, portant modification de la directive 2009/16/CE relative au contrôle par l'État du port, *JOUE* L 216, 14 août 2013, p. 1.
- Directive (UE) n° 2013/54, Parlement et Conseil, 20 nov. 2013, relative à certaines responsabilités de l'État du pavillon en ce qui concerne le respect et la mise en application de la convention du travail maritime, 2006, *JOUE* L 329, 10 déc. 2013, p. 1.

### **III- Textes législatifs français**

- Loi n° 83-581, 5 juil. 1983, sur la sauvegarde de la vie humaine en mer, l'habitabilité à bord des navires et la prévention de la pollution, *JORF* 6 juil. 1983, p. 2063.
- Loi n° 2002-73, 17 janv. 2002, de modernisation sociale, *JORF* 18 janv. 2002, n° 15, p. 1008.
- Loi n° 2005-412, 3 mai 2005, relative à la création du registre international français, *JORF* 4 mai 2005, n° 103, p. 7697.
- Loi n° 2006-10, 5 janv. 2006, relative à la sécurité et au développement des transports, *JORF* 6 janv. 2006, n° 5, p. 217.
- Loi n° 2008-324, 7 avril 2008, relative à la nationalité des équipages de navires, *JORF* 8 avril 2008, n° 83, p. 5921.
- Loi n° 2012-1320, 29 nov. 2012, autorisant la ratification de la convention du travail maritime de l'Organisation internationale du travail, *JORF* 30 nov. 2012, n° 279, p. 18786.
- Loi n° 2013-431, 28 mai 2013, portant diverses dispositions en matière d'infrastructures et de services des transports, *JORF* 29 mai 2013, n° 122, p. 8794
- Loi n° 2013-619, 16 juil. 2013, portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans le domaine du développement durable, *JORF* 17 juillet 2013, n° 164, p. 11890.

- Loi n° 2016-816, 20 juin 2016, pour l'économie bleue, *JORF* 21 juin 2016, n° 143, texte 1.
- Loi n° 2023-659, 26 juil. 2023, visant à lutter contre le dumping social sur le transmanche et à renforcer la sécurité du transport maritime, *JORF* 27 juil. 2023, n° 172, texte 1.

#### **IV- Textes réglementaires français**

- Décret n° 59-626, 12 mai 1959, relatif à l'exercice de la profession de marin et à certaines conditions du travail à bord des navires, *JORF* 16 mai 1959, p. 5052 (abrogé).
- Décret n° 59-1337, 20 nov. 1959, modifiant le titre VII du Code du travail maritime et relatif aux litiges entre armateurs et marins, *JORF* 25 nov. 1959, p. 11311 (abrogé).
- Décret n° 67-690, 7 août 1967, relatif aux conditions d'exercice de la profession de marin, *JORF* 13 août 1967, p. 8161.
- Décret n° 84-810, 30 août 1984, relatif à la sauvegarde de la vie humaine en mer, à l'habitabilité à bord des navires et à la prévention de la pollution, *JORF* 1<sup>er</sup> sept. 1984, p. 2778.
- Décret n° 99-489, 7 juin 1999, pris en application de l'article L742-1 du Code du travail et relatif à l'inspection du travail maritime et à la répartition des compétences au sein des services déconcentrés des affaires maritimes, *JORF* 12 juin 1999, p. 8632.
- Décret n° 2008-1510, 30 déc. 2008, relatif à la fusion des services de l'inspection du travail, *JORF* 31 déc. 2008, n° 304, texte n° 128.
- Décret n° 2017-209, 20 févr. 2017, pris pour l'application de dispositions du Code des transports fixant certaines obligations des entités recourant aux services privés de recrutement et de placement des gens de mer, *JORF* 23 févr. 2017, n° 46, texte n° 6.
- Décret n° 2017-307, 9 mars 2017, relatif à l'affiliation des gens de mer marins, résidant en France et embarqués sur un navire battant pavillon d'un État étranger, mentionné à l'article L.5551-1 du Code des transports, aux régimes gérés par l'Établissement national des invalides de la marine, *JORF* 11 mars 2017, n° 60, texte n° 2.

- Décret n° 2017-1119, 29 juin 2017, relatif aux services privés de recrutement et de placement des gens de mer, *JORF* 30 juin 2017, n° 152, texte n° 48.
- Ord. n° 2021-77, 27 janvier 2021, modifiant les dispositions du code des transports relatives aux services privés de recrutement et de placement des gens de mer, *JORF* 28 janvier 2021, n° 24, texte n° 36.
- Décret n° 2021-1477, 10 nov. 2021, modifiant le décret n° 2017-1119 du 29 juin 2017 relatif aux services privés de recrutement et de placement des gens de mer, *JORF* 13 nov. 2021, n° 0264, texte n° 78.

## V- Jurisprudence

### 1- Union européenne

- CJCE, 4 avr. 1974, aff. n° 167/73, *Commission c/ France*, *Rec. CJCE* 359.
- CJCE, 30 sept. 2003, aff. n° C-47/02, *Anker, Ras et Snoeck c/ Bundesrepublik Deutschland*, *Rec. CJCE* I-10447.
- CJCE, 27 sept. 1989, aff. n° 1989, *Lopes da Veiga*, *Rec. CJCE* I-2989.
- CJCE, 4 oct. 1991, aff. n° C-196/90, *De Paep*, *Rec* I-4815.
- CJCE, 30 sept. 2003, aff. n° C-405/01, *Colegio de Oficiales de la Marina Mercante Espanola c/ Administration del Estado*, *Rec. CJCE* I-10392.
- CJCE, 11 déc. 2007, aff. n° C-438/05, *Viking Line*, *Rec. CJCE* I-10779.
- CJCE, 18 déc. 2007, aff. n° C-341/05, *Laval*, *Rec. I*-11767.
- CJUE, 15 mars 2011, aff. n° C-384/10, *Voogsgeerd*, *Rec. I*-13275.

### 2- France

#### a- Conseil constitutionnel

- Cons. const., 13 janv. 2003, n° 2002-465 DC, *Loi relative au salaire, au temps de travail et au développement de l'emploi*, *JORF* 18 janv. 2003, p. 1084.
- Cons. const., 28 avril 2005, n° 2005-514 DC, *Loi relative à la création du registre international français*, *JORF* 4 mai 2005, p. 7702.



- Cons. const., 17 janv. 2008, n° 2007-561 DC, *Loi ratifiant l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative)*, *JORF* 22 janv. 2008, p. 1131.

**b- Cour de cassation**

- Cass. soc., 13 mai 1969, n° 68-40.415, *bull. civ.* 1969 , n° 315
- Cass. crim., 3 mai 1995, n°95-80.725
- Cass. soc., 13 nov. 1996, n° 94-13.187, *bull. civ.* 1996, V, n° 386, p. 275.
- Cass. soc. 26 juin 1997, n° 94-45.173, inédit.
- Cass. soc.; 11 juill. 2000, n° 98-40.146, inédit.
- Cass. soc., 13 déc. 2005, n° 04-18.104, *bull. civ.* 2005, II, n° 320, p. 279.
- Cass. crim., 10 janv. 2006, n° 04-86.428, inédit.
- Cass. soc., 15 mars 2006, n° 04-45.518, inédit.
- Cass. soc., 19 juin 2007, n° 05-42.551, *bull. civ.* 2007, V, n° 109.
- Cass. soc., 4 oct. 2007, n° 06-44.486, inédit.
- Cass. soc., 19 juin 2008, n° 07-42.547, inédit.
- Cass. soc., 30 juin 2010, n° 09-67.496, inédit.
- Cass. soc., 3 nov. 2010, n° 09-43.215, inédit.
- Cass. soc., 22 juin 2011, n° 09-69.021, inédit.
- Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 10-12.278, inédit.
- Cass. soc., 15 février 2012, n° 10-13.897, inédit.
- Cass. soc., 3 mai 2012, n° 10-27.461, inédit.
- Cass. soc., 12 déc. 2012, n° 11-24.025, inédit.
- Cass. soc., 6 juil. 2016, n° 14-26.541, *bull. civ* 2016, V, n° 145.
- Cass. soc., 6 juil. 2016, n° 14-27.266, *bull. civ.* 2016, V, n° 146.
- Cass. soc., 6 juil. 2016, n° 15-15.481, *bull. civ.* 2016, B, n° 147.
- Cass. soc., 7 mars 2017, n° 15-16.865, publié au bulletin.
- Cass. soc., 7 mars 2017, n° 15-16.866, publié au bulletin.
- Cass. soc., 7 mars 2017, n° 15-16.867, publié au bulletin.

## VI- Doctrine

### 1- Monographie et ouvrages collectifs

**ALLAND Denis et RIALS Stéphane,**

- *Dictionnaire de la culture juridique*, Paris, PUF, 2003.

**ANDRO Marcel, DORVAL Patrick et LEROY Yvon,**

*Sécurité et conditions de travail dans la conception d'un navire de pêche*, Brest, éd. De l'IFREMER, 1993.

**AUZERO Gilles, BAUGARD Dirk et DOCKES Emmanuel,**

- *Droit du travail*, 36<sup>e</sup> éd., Paris, Dalloz, 2022.

**BARTENSTEIN Kristin,**

- *Droit international public général*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2022.

**BOISSON Philippe,**

- *Politiques et droit de la sécurité maritime*, Paris, Bureau Veritas, 1998.

**BONASSIES Pierre et SCAPAEEL Christian,**

- *Droit maritime*, Traité de droit maritime, 3<sup>e</sup> éd., Paris, LGDJ, 2016.

**BRIOT Claude et BRIOT Jacqueline,**

- *Marins Cap-Horniers du nitrate : Embarquer, vivre et travailler à bord des grands voiliers Bordes*, Paris, Broché, 2014.

**BUTAEYE Etienne,**

- *La maîtrise des compétences de l'équipage du navire marchand, une prérogative de l'armateur*, coll. du Pôle Transports, Aix-en-Provence, PUAM, 2020.

**CARBALLO PINEIRO Laura,**

- *International maritime labour law*, Hambourg, International Max Planck Research School of Maritims Affairs, 2015.

**CHARBONNEAU Alexandre,**

- *Marché international du travail maritime un cadre juridique en formation*, coll. Berthold Goldman, Aix-en-Provence, PUAM, 2009.

**CHAUMETTE Patrick,**

- *Le contrat d'engagement maritime*, Paris, CNRS, 1993.

**CHAUMETTE Patrick (dir.),**

- *Droits maritimes*, 4<sup>e</sup> éd., coll. Dalloz Action, Paris, Dalloz, 2021.
- *Gens de mer : un marché international du travail*, Bilbao, Gomylex, 2016

**CHIRCOP Aldo et al,**

- *Canadian maritime law*, 2<sup>e</sup> éd., Toronto, Irwin Law, 2016.

**COMBACAU Jean et SUR Serge,**

- *Droit international public*, 13<sup>e</sup> éd., coll. Précis Domat, Paris, LGDJ, 2019.

**CORBIER Isabelle,**

*La notion juridique d'armateur*, coll. Les grandes thèses du droit français, Paris, PUF, 1999.

**CORNU Gérard,**

- *Vocabulaire juridique*, 14<sup>e</sup> éd., coll. Quadriga, Paris, PUF, 2022.

**COURET Alain, IGALENS Jacques et PENAN Hervé,**

- *La certification*, coll. Que sais-je?, Paris, PUF, 1995.

**DELEBECQUE Philippe,**

- *Droit maritime*, 14<sup>e</sup> éd., coll. Précis, Paris, Dalloz, 2020.

**DOUMBIA-HENRY Cleopatra et al,**

- *Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006) – Questions fréquentes*, 4<sup>e</sup> éd., Genève, Bureau international du travail, 2015.

**DUFRAISSE-CHARMILLON Chloé,**

- *La réécriture du droit social maritime au sein du Code des transports*, coll. du Pôle Transports, Aix-en-Provence, PUAM, 2018.

**DU PONTAVICE Emmanuel et RODIERE René,**

- *Droit maritime*, 2<sup>e</sup> éd., coll. Précis, Paris, Dalloz, 1997.

**FERRER Michel,**

- *La responsabilité des sociétés de classification*, coll. du Centre de Droit Maritime et des Transports, Aix-en-Provence, PUAM, 2004.

**FORTEAU Mathias et THOUVENIN Jean-Marc (dir.),**

- *Traité de droit international de la mer*, Centre de droit international de Nanterre Paris, Pedone, 2017.

**GARRET Anne-Laure,**

- *Le statut des marins sous pavillon français*, Aix-en-Provence, PUAM, 2011.

**GAUDEMET-TALLON Hélène et ANCEL Marie-Élodie,**

- *Compétence et exécution des jugements en Europe*, 6<sup>e</sup> éd., Paris, LGDJ, 2018.

**GIDEL Gilbert,**

- *Le droit international public de la mer*, Tome 2, Paris, Librairie Sirey, 1932.

**GUILLIEN Raymond et VINCENT Jean,**

- *Lexique des termes juridiques*, 16<sup>e</sup> éd., Paris, Dalloz, 2007.

**HAFTEL Bernard,**

- *Droit international privé*, 2<sup>e</sup> éd., coll. Cours Droit privé, Paris, Dalloz, 2020.

**HUGO Victor,**

- *Les travailleurs de la mer*, éd. d'Yves Gohin, coll. Folio Classique, Paris, Gallimard, 1980.

**LABRECQUE Georges,**

- *International Law of the Sea*, Toronto, Carswell, 2015.

**LARONZE Fleur,**

- *Les conflits de normes dans les relations de travail: contribution à l'étude des organisations*, Aix-en-Provence, PUAM, 2012.

**LE BIHAN-GUENOLE Martine,**

- *Droit du travail maritime - Spécificité structurelle et relationnelle*, coll. Logiques Juridiques, L'Harmattan, 2001.

**LE BIHAN-GUENOLE Martine (dir.),**

- *Capitaines, Marins. Nouveaux enjeux, nouveaux défis*, Paris, L'Harmattan, 2009.

**LEFRANÇOIS Amandine,**

- *L'usage de la certification, nouvelle approche de la sécurité dans les transports maritimes*, Aix-en-Provence, PUAM, 2011.

**LEJBOWICZ Agnès,**

- *Philosophie du droit international ; L'impossible capture de l'humanité*, coll. Fondements de la politique, Paris, PUF, 1999.

**LYON-CAEN Charles et RENAULT Louis,**

- *Manuel de droit commercial, y compris le droit maritime*, 13<sup>e</sup> éd., Paris, LGDJ, 1922.

**MAZEAUD Antoine,**

- *Droit du travail*, 9<sup>e</sup> éd., coll. Domat droit privé, Paris, LGDJ, 2014.

**McCONNELL Moira L., DELVIN Dominick et DOUMBIA-HENRY Cleopatra,**

- *The Maritime Labour Convention, 2006 : a legal primer to an emerging international regime*, Leyde, Martinus Nijhoff Publishers, 2011.

**MONTAS Arnaud,**

- *Droit maritime*, 3<sup>e</sup> éd., Paris, Vuibert, 2021.

**OLSZAK Norbert,**

- *Histoire du droit du travail*, coll. Corpus Histoire du droit, Paris, Economica, 2011.

**PESKINE Elsa et WOLMARK Cyril,**

- *Droit du travail 2023*, 16<sup>e</sup> éd., coll. HyperCours, Paris, Dalloz, 2022

**PETIT Franck et BAUGARD Dirk,**

- *Droit de l'emploi*, Paris, Gualino lextenso éditions, 2010.

**PONCRACIO Jean-Paul,**

- *Droit international des espaces – Air/Mer/Fleuves/Terre/Cosmos*, Paris, Armand Colin, 1997.

**REMOND-GOUILLOUD Martine,**

- *Droit maritime*, 2<sup>e</sup> éd., Paris, Pedone, 1993.

**REUTER Paul,**

- *Institutions internationales*, Paris, PUF, 1975.

**RIPERT Georges,**

- *Traité de droit maritime*, 4<sup>e</sup> éd., Paris, Rousseau et Cie, 1950.

**RODIERE Pierre,**

- *Droit social de l'Union européenne*, 3<sup>e</sup> éd., coll. Traités, Paris, LGDJ, 2022.

**RODIERE René,**

- *Droit maritime*, 6<sup>e</sup> éd., coll. Précis, Paris, Dalloz, 1974.
- *Traité Général de Droit Maritime : Les gens de mer*, Paris, Dalloz, 1978.

**ROTHWELL Donald R. et STEPHENS Tim,**

- *The International Law of the Sea*, Oxford, Hart Publishing, 2010.

**ROUX Jean-Marc,**

- *Les pavillons de complaisance*, Paris, LGDJ, 1961.

**VIALARD Antoine,**

- *Droit maritime*, coll. Droit fondamental, Paris, PUF, 1997.

**SUPIOT Alain**

- *Le droit du travail*, coll. Que sais-je?, Paris, PUF, 2019.
- *L'esprit de Philadelphie – La justice sociale face au marché total*, Paris, Éditions du Seuil, 2010.

**TANAKA Yoshifumi,**

- *The International Law of the Sea*, 4<sup>e</sup> éd., Cambridge, Cambridge University Press, 2023.

## **2- Articles, chroniques et contributions**

### **AGBAVON Kokougan Désiré,**

- « L'OIT et son œuvre d'amélioration des conditions de travail des gens de mer », *Neptunus e-revue* 2020, CDMO, vol. 26, n° 3, pp. 1-11.
- « Le contrat d'engagement maritime français : du Code du travail maritime (1926) au Code des transports (2010) », dans Borde Christian et Roulet Éric, dir., *L'engagement maritime en France XVI<sup>e</sup> – XXI<sup>e</sup> siècle*, coll. Les sources de l'histoire maritime, n° 2, Duren, Shaker Verlag, 2022, pp. 219-232.

### **ANGELELLI Pierre,**

- « Le registre international français (RIF) : les premiers mois à Marseille », *DMF* 2006, n° 674, pp. 755-774.
- « Un rappel des missions d'administration publique du capitaine à bord des navires français », *DMF* 2007, n° 682, pp. 483-493.

### **ARANTZAZU Vicente Palacio,**

- « Control by the port state and flag state, and amendments to the MLC-2006 to protect workers in cases of abandonment », *New trend in maritime law* 2007, pp. 205-218.

### **ARDILLON Hubert,**

- « La fonction de capitaine à bord d'un navire de grande dimension », *DMF* 2012, n° 735, pp. 345-355.

### **ARROYO Ignacio,**

- « Espagne : Regard sur le projet de loi générale sur la navigation maritime », *DMF* 2009, n° 699, pp. 54-63.

### **AUBERT Olivier,**

- « Marins abandonnés », *Vacarme* 2002, vol. 2, n° 19, pp. 99-104.



**AUBERT-MONPEYSSEN Thérèse,**

- « Principe “ À travail égal, salaire égal” et politiques de gestion des rémunérations », *Dr. soc.* 2005, pp. 18-30.

**AUZERO Gilles,**

- « La nature juridique du lien de co-emploi », *SSL* 2014, n° 1619, pp. 40-42.
- « Les co-employeurs », dans Le Dolley Erik, dir., *Les concepts émergents en droit des affaires*, coll. Droit et Économie, Paris, LGDJ, 2010, pp. 43-56.

**AYISSI MANGA Eugène,**

- « La certification et le droit privé », *Revue juridique de l'Ouest* 2000, n° 13, vol. 3, pp. 257-293.

**BAILLY Pierre,**

- « Le co-emploi n'est ni une “baguette magique” ni une aberration juridique », *SSL* 2014, n° 1619, pp. 43-46.

**BARTENSTEIN Kristin et LANDHEER-CIESLAK Christelle,**

- « Pour la recherche en droit : quel(s) cadre(s) théorique(s) ? », dans Bernatchez Stéphane et Lalonde Louise, dir., *Approches et fondements du droit – Épistémologie et méthodologie juridiques*, Cowansville, Yvon Blais, 2019, pp. 1-35.

**BAUER Paul J.,**

- «The Maritime Labour Convention: An adequate guarantee of seafarer rights, or an impediment to true reforms? », *Chicago Journal of International Law* 2008, vol. 8, n° 2, pp. 643-655.

**BERNSTEIN Stéphanie,**

- « “The Complexification” of Labour Law and Its Teaching », *Revue canadienne de droit du travail et de l'emploi* 2008, vol. 14, pp. 129-138.

**BERNSTEIN Stéphanie et al,**

- « Les transformations des relations d'emploi : une sécurité compromise? », *Regards sur le travail* 2009, vol. 6, n° 1, pp. 19-29.
- « Les transformations du travail et de l'entreprise : qu'attendre des politiques publiques? », *Administration publique du Canada* 2009, vol. 52, n° 2, pp. 177-201.

**BESCOND David, CHÂTAIGNIER Anne et MEHRAN Farhad,**

- « Seven indicators to measure decent work : An international comparison » *International Labour Review* 2003, vol. 142, n° 2, pp. 179-211.

**BEULAY Marjorie,**

- « La mer territoriale », dans Forteau Mathias et Thouvenin Jean-Marc, *Traité de droit international de la mer*, Centre de droit international de Nanterre, Paris, Pedone, 2017, pp. 355-366.

**BEURIER Jean-Pierre,**

- « Les compétences de l'État riverain au-delà de la mer territoriale », *Bulletin de l'Association de Géographes Français* 2013, vol. 90, n° 4, p. 410-417.

**BLANC-JOUVAN Xavier,**

- « L'internationalisation des rapports de travail », dans *Les transformations du droit du travail – Études offertes à Gérard LYON-CAEN*, Dalloz, 1989, pp.67-82.

**BOISSON Philippe,**

- « Classification societies and safety at sea - Back to basics to prepare the future », *Marine Policy* 1994, vol. 18, n° 5, p. 363-377.

**BOLLE Patrick,**

- « La nouvelle convention sur le travail maritime : un instrument novateur », *RIT* 2008, p. 160 et s.

**BONASSIES Pierre,**

- « La nationalité des capitaines de navire et la CJCE », *DMF* 2003, n° 643, pp. 1027-1034.
- « La nationalité du capitaine de navire français », *DMF* 2007, n° 684, pp. 690-700.
- « Nouvelles observations sur la nationalité du capitaine en droit français », *DMF* 2007, n° 678, pp. 116-119.

**BONNECHERE Michèle,**

- « Travail décent et modernisation du droit du travail », *Travail et Emploi* 2008, n° 113, pp. 91-115.

**BRAEN André,**

- « La responsabilité de l'État du port en droit maritime canadien », dans Fialaire Jacques et Mondielli Éric, dir., *L'homme, ses territoires, ses cultures – Mélanges offerts à André-Hubert Mesnard*, Paris, LGDJ, 2006, pp. 21-31.

**CARBALLO PINEIRO Laura,**

- « Port State Jurisdiction over Labour Conditions: a Private International Law Perspective on Extra-territoriality », *The international journal of marine and coastal law* 2016, vol. 31, n° 3, pp. 531-552.

**CARBONE Sergio Maria,**

- « Dallo stato della nazionalista della nave allo Stato di radicamento territoriale non occasionale della nave nella disciplina del lavoro marittimo », *Il Diritto Marittimo* 2009, vol. 111, n° 1, pp. 81-89.

**CAREY Luci,**

- « The Maritime Labour Convention : the Seafarer and the Fisher », *Australian and New Zealand maritime law journal* 2017, vol. 31, n° 1, pp. 11-36.

**CARRE Stéphane,**

- « Les conditions de travail dans les transports : un environnement social encore largement indifférent au développement durable », *JCP S* 2015, n°10, p. 1015 et s.

**CESARO Jean-François,**

- « La sécurité juridique et l'identification de la loi applicable », *Dr. soc.* 2006, pp. 734-744.
- « Le coemploi sur la sellette ? », *RDT* 2014, p. 661 et s.

**CHARBONNEAU Alexandre,**

- « Faute inexcusable de l'armateur en cas d'accident du travail maritime. Retour sur le fondement des normes sociales maritimes », *Neptunus e-revue* 2011, CDMO, vol. 17, n° 3, pp. 1-10.
- « La mise en œuvre de la convention du travail maritime de l'OIT : espoirs et défis », *RDCTSS* 2013, n° 2, pp. 6-9.
- « L'action d'ITF dans le secteur du transport maritime – Bilan et devenir d'une négociation collective internationale », dans Chaumette Patrick, dir., *Gens de mer : un marché international du travail*, Bilbao, Gomylex, 2016, pp. 259-284.
- « Promouvoir et contrôler l'application de la Convention du travail maritime 2006 : Retour d'expérience sur des missions conduites en Afrique francophone de l'Ouest et du Centre », dans Chaumette Patrick, dir., *Gens de mer: un marché international du travail en perspectives*, Gomylex, 2016, pp. 175-202.
- « Travail maritime et prévention », *SSL* 2014, n° 1655, pp. 95-99.

**CHARBONNEAU Alexandre et CHAUMETTE Patrick,**

- « Premiers amendements à la convention du travail maritime de l'OIT de 2006 : Garanties financières en matière d'abandon des gens de mer et de responsabilité des armateurs en cas de décès ou de lésions corporelles », *Dr. soc.* 2014, pp. 802-810.

**CHARBONNEAU Alexandre et MARIN Marie,**

- « Une convention innovante pour le travail maritime ? Les apports de la Convention du travail maritime (CTM) 2006 », *Neptunus e-revue* 2008, CDMO, vol. 14, n° 3, pp. 1-22.
- « La Convention du travail maritime 2006 – Traitement à terre des plaintes déposées par les gens de mer », *ADMO* 2007, t. XXV, pp. 173-208.
- « La Convention du travail maritime 2006 : vers une codification du droit du travail international ? », *DMF* 2007, n° 678, pp. 110-116.

**CHAUMETTE Patrick,**

- « Autonomie du droit du travail maritime et principes généraux du droit du travail », *ADMO* 1995, t. XIII, pp. 133-146.
- « De l’abandon des marins – Vers une garantie internationale de paiement des créances salariales ? », *Dr. soc.* 1999, p. 872-877.
- « Encadrement des sociétés de *manning* – La France poursuit la mise en œuvre des conventions maritimes de l’OIT de 2006 et de 2007 », *Neptunus e-revue* 2021, vol. 27, n° 2, pp. 1-10.
- « Extension du droit social français dans les eaux territoriales – Loi n° 2013-431 du 28 mai 2013 portant diverses dispositions en matière d’infrastructures et de services des transports », *Dr. soc.* 2013, pp. 850-855.
- « Gens de mer, gens de mer non marins et autres », *DMF* 2016, n° 781, pp. 483-494.
- « Gens de mer (Travail maritime) », *Répertoire de droit du travail*, Dalloz, 2006 (mise à jour : juin 2016).
- « L’impact du droit européen sur le droit social des gens de mer », *Neptunus e-revue* 2015, CDMO, vol. 21, n° 1, pp. 1-7.

- « L'internationalisation du travail maritime l'impossible encadrement ? », *DMF* 1994, n° 534, pp. 675-694.
- « L'organisation et la durée du travail à bord des navires », *DMF* 2003, n° 633, pp. 3-30.
- « La Convention du travail maritime en mouvement », *DMF* 2012, n° 732, pp. 52-57.
- « La Convention du travail maritime, OIT, 2006 », *Neptunus e-revue* 2007, CDMO, vol. 13, n° 1, pp. 1-7.
- « La dimension internationale de la sécurité sociale maritime », *Neptunus e-revue* 2002, CDMO, vol. 8, n° 2, pp. 1-7.
- « La dimension sociale de la loi du 28 mai 2013 portant diverses dispositions en matière d'infrastructures et de services de transports », *DMF* 2013, n° 753, pp. 975-985.
- « La francisation à l'épreuve du droit communautaire », *DMF* 1996, n° 566, pp. 1091-1106.
- « La loi contre le dumping social sur le transmanche adopté », *Observatoire des droits des marins*, 27 mars 2023.
- « La ratification et la transposition de la convention OIT du travail maritime (MLC 2006) », *Dr. soc.* 2013, pp. 915-924.
- « Le contentieux du yachting », *Neptunus e-revue* 2013, CDMO, vol. 19, n° 3, pp. 1-12.
- « Le contrat d'engagement maritime à la recherche de son identité », *Dr. soc.* 1991, pp. 655-661.
- « Le contrôle des navires par l'État du port – ou la déliquescence du pavillon ? », dans *La norme, la ville, la mer – Écrits de Nantes pour le doyen Yves Prats*, Paris, Éditions de la Maison des sciences de l'homme, 2000, pp. 265-282.

- « Le destin du décret du 20 novembre 1959. La codification à droit constant ne peut engendrer une réforme des compétences juridictionnelles », *Neptunus e-revue* 2012, CDMO, vol. 18, n° 2, pp. 1-6.
- « Le registre international français des navires (RIF), le particularisme maritime régénéré ? », *DMF* 2005, n°660, pp. 467-500.
- « Le marin entre le navire et sa résidence », *Rev. crit. DIP* 2006, p. 275 et s.
- « Le navire, ni territoire, ni personne », *DMF* 2007, n° 678, p. 99-110.
- « Le registre international français (RIF), le particularisme maritime régénéré ? », *DMF* 2005, n° 660, pp. 467-500.
- « Les gens de mer », *DMF* 1999, n° 591, pp. 246-250.
- « Les gens de mer en perspective », *DMF* 2009, n° 699, pp. 29-36.
- « Les marins sont-ils encore à bord ? La séparation de l'armateur et de l'employeur. L'exemple des navires de pêche franco-espagnols », *DMF* 2005, n° 663, pp. 811-829.
- « Les transformations au sein de la marine marchande française. Une relation de travail sans attaches ? », *ADMO* 2001, t. XIX, pp. 53-93.
- « Marin », *Répertoire de droit du travail*, Dalloz, 2003 (mise à jour : juin 2015).
- « Quelle sécurité sociale pour les marins résidant en France, embarqués sous pavillon étranger ? », *DMF* 2016, n° 776, pp. 3-10.
- « Réflexions sur les conflits maritimes internationaux de travail », *DMF* 1990, n° 494, pp. 283-310.
- « Un contrat d'engagement de Uvéa Marine Service pour la Compagnie Ponant sur ses paquebots immatriculés à Wallis et Futuna », dans Borde Christian et Roulet Éric, dir., *L'engagement maritime en France XVI<sup>e</sup> – XXI<sup>e</sup> siècle*, coll. Les sources de l'histoire maritime, n° 2, Duren, Shaker Verlag, 2022, pp. 197-218.

**CHEVALLIER Gérard,**

- « La localisation de la compétence juridictionnelle en droit du travail maritime », *DMF* 2007, n° 678, pp. 120-126.

**CHOPART Maxime,**

- « Conflit individuel de travail sous pavillon bis », *DMF* 1991, n° 505, pp. 283-289.

**CHRISTODOULOU-VAROTSI Iliana,**

- « Port state control of labour and social conditions: measures which can be taken by port states in keeping with international law – A study for the International Labour Office (Geneva) », *ADMO* 2003, t. XXI, pp. 251-285.

**CLARKE Anthony,**

- « Port state control or sub-standard ships: who is to blame? What is the cure? », *Lloyds Maritime and Commercial Law Quarterly* 1994, n° 2, p. 202-209.

**COLLE Catherine,**

- « Santé du marin et sécurité du navire : les enjeux de la prévention du risque professionnel maritime », *ADMO* 2013, t. XXXI, pp. 345-372.

**CORNEE Emmanuel et LEFEVBRE Awa Sam,**

- « La certification sociale à bord des navires de commerce, une garantie pour les droits des marins ? », dans Chaumette Patrick, dir., *Gens de mer : un marché international du travail*, Bilbao, Gomylex, 2016, pp. 203-216.

**CÔTÉ Charles-Emmanuel,**

- « La réception du droit international en droit canadien », *The Supreme Court Law Review* 2010, vol. 52, n° 483, pp. 513-521.

**COURCOL Laurent,**

- « L'application des 35 heures dans la marine marchande », *DMF* 1999, n° 598, pp. 891-899.



**DE LA ROSA Stéphane,**

- « La modernisation du cadre juridique du détachement et la jurisprudence Viking-Laval », *Revue de l'Union européenne* 2016, n° 596, pp. 151-156.

**DE RAULIN Arnaud,**

- « L'affaire du Mc Ruby et les tendances nouvelles », *Les journées d'études 2006 de l'Observatoire des droits des marins*, Nantes, 2006, p. 89-108.

**DELEBECQUE Philippe,**

- « Le Code des transports : précaire ou durable ? » *RD transp.* 2011, n° 3, repère 3.

**DENDIAS Michel,**

- « Sur la territorialité des navires de commerce », *Mélanges en l'honneur de Gilbert Gidel*, Paris, Librairie Sirey, 1961, pp. 179-197.

**DERANTY Jean-Philippe et MAC MILLAN Craig,**

- « Qu'est-ce qu'un "travail décent" ? Proposition pour élargir la campagne de l'OIT pour le travail décent à partir de la psychodynamique » *Travailler* 2013, vol. 2, n° 30, pp. 147-174.

**DESBARATS Isabelle,**

- « Le salarié est-il au cœur des préoccupations en termes de santé et de sécurité au travail », *SSL* 2009, n° 1406, pp. 8-10.
- « Détachement dans le cadre d'une prestation de travail internationale – Vers une révision du droit communautaire », *Cahiers de droit de l'entreprise* 2013, dossier 18.

**DEVOUCHE Anne,**

- « L'Union européenne et le droit du travail maritime : De l'adoption à l'application de la CTM 2006 », *RDCTSS* 2013, n°2, p. 58-63.

**DJAMCHID Momtaz,**

- « La Convention des Nations Unies sur les conditions de l'immatriculation des navires », *AFDI* 1986, n° 32, pp. 715-735.

**DRAPIER Sandrine,**

- « Les pavillons de complaisance concurrencés : la promotion du pavillon bis français ! », *DMF* 2008, n° 688, pp. 3-14.

**EGGER Philippe,**

- « Travail décent et compétitivité : les répercussions de l'adhésion à l'Union européenne sur la main-d'œuvre », *RIT* 2003, vol. 142, n° 1, pp. 5-31.

**EOCHE-DUVAL Christophe,**

- « La crise du droit du travail maritime ou l'appel de la terre », *Dr. soc.* 1995, pp. 896-903.
- « L'adaptation du SMIC au secteur de la pêche : spécificité strictement maritime ou laboratoire d'essai à l'usage terrestre », *Dr. soc.* 1998, pp. 430-436.
- « Effectifs autorisés, effectifs embarqués », *DMF* 2002, n° 629, pp. 691-698.
- « Réforme de la résolution des litiges individuels entre les marins et leurs employeurs », *DMF* 2015, n° 768, pp. 289-295.

**EXARCHOPOULOS Georgios et al,**

- « Seafarers' welfare : a critical review of the related legal issues under the Maritime Labour Convention 2006 », *Marine policy* 2018, vol. 93, pp. 62-70.

**FALL Aboubacar,**

- « Le contrôle par l'État du port en matière de sécurité de la navigation et de protection de l'environnement marin », *DMF* 2000, n° 601, pp. 99-105.

**FEDI Laurent et REZENTHEL Robert,**

- « Le droit de grève dans les ports et les terminaux de commerce : une liberté à utiliser avec modération », *DMF* 2011, n° 727, pp. 655-666.

**FOTINOPOULOU BASURKO Olga,**

- « La mise en œuvre effective de la CTM 2006 dans les États membres : Dépendra-t-elle du rôle normatif joué par l'UE en la matière ? », *RDCTSS* 2013, n° 2, p. 66-77.
- « The role of manning agencies or the seafarer's recruitment in the maritime employment market », dans Chaumette Patrick, dir., *Gens de mer : un marché international du travail*, Bilbao, Gomylex, 2016, pp. 239-257.

**GAUDU François,**

- « L'organisation juridique du marché du travail », *Dr. soc.* 1992, pp. 941-951.

**GHAI Dharam,**

- « Travail décent : concept et indicateurs », *RIT* 2003, vol. 142, n° 2, pp. 121-157.

**GONZALEZ-GIL Jaime,**

- « Le contrôle par l'État du port en tant que cadre de réussite de la CTM 2006 », *RDCTSS* 2013, n° 2, pp. 78-83.

**GORANSSON Marie,**

- « La responsabilisation des hauts fonctionnaires aux différents niveaux de pouvoir », *Courrier hebdomadaire du CRISP* 2010, vol. 11, n° 2056-2057, pp. 7-83.

**GOUZIEN Annie,**

- « Pénurie de main-d'œuvre et dispositifs localisés d'insertion dans les pêches maritimes en Bretagne », *Travail et Emploi* 2009, n° 119, pp. 23-35.

**GRELLET Luc,**

- « Sociétés de classification : Rôle et respect des règles », *DMF* 2020, n° 824, pp. 397-406.

**HARDY Vincent, TOWHILL Brian et WOLF Adam,**

- « La responsabilisation comme modèle de modernisation », *Politiques et management public* 1990, vol. 8, n° 3, pp. 87-129.

**JAEGER Marcel,**

- « Du principe de responsabilité au processus de responsabilisation », *Vie sociale* 2009, vol. 3, n° 3, pp. 71-81.

**JANBON Laetitia,**

- « L'affaire du *Number One* », *DMF* 2006, n° 672, pp. 563-572.

**JARRY Isabelle,**

- « Regard sur le décret du 27 février 2015 relatif à la résolution des litiges individuels entre les marins et leurs employeurs », *DMF* 2015, n° 768, pp. 358-360.

**JAULT-SESEKE Fabienne,**

- « Contrat international de travail », *Répertoire de droit du travail* 2019 (actualisation 2021), Dalloz.
- « L'office du juge dans l'application de la règle de conflit de lois en matière de contrat de travail », *Rev. crit. DIP* 2005, p. 253 et s.

**JEANSEN Emeric,**

- « Prêt de main-d'œuvre », *JurisClasseur Travail Traité* 2021, LexisNexis, Fasc. 3-20.

**KAMTO Maurice,**

- « La nationalité des navires en droit international », *La mer et son droit - Mélanges à offerts à Laurent Lucchini et Jean-Pierre Quéneudec*, Paris, Pedone, 2003, pp. 343-373.

- « Les différentes catégories d'États », dans Forteau Mathias et Thouvenin Jean-Marc, *Traité de droit international de la mer*, Centre de droit international de Nanterre, Paris, Pedone, 2017, pp. 235-257.

**KERBOURC'H Jean-Yves et PROUET Emmanuelle,**

- « Les tiers dans la relation de travail : entre fragmentation et sécurisation de l'emploi », *La note de France Stratégie* 2018, n° 65, pp. 1-8.

**LABORDE Jean-Pierre,**

- « De la nationalité du navire et de ce qu'elle peut nous apprendre sur la nationalité tout court », *DMF* 2005, n° 663, p. 803-810.

**LAGESSE Pascal et LAURENT Nicolas,**

- « Quelle responsabilité sociale pour les groupes de sociétés lors du dépôt de bilan de leurs filiales ? », *JCP G* 2009, n° 1-2, I, 101, pp. 20-25.

**LAULOM Sylvaine,**

- « Les actions collectives contre le *dumping* social. A propos des arrêts Viking et Laval rendus par la CJCE », *SSL* 2008, n° 1335, pp. 8-12.

**LEBORGNE-INGELAERE Céline,**

- « La responsabilité civile de l'employeur », *Juris tourisme* 2021, n° 237, p. 17.
- « Les causes de rupture anticipée du contrat à durée déterminée », *Juris tourisme* 2019, n° 219, p. 33.

**LIPPEL Katherine et LAFLAMME Anne-Marie,**

- « Les droits et responsabilités des employeurs et des travailleurs dans un contexte de sous-traitance : enjeux pour la prévention, l'indemnisation et le retour au travail », dans Barreau du Québec, *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail*, Cowansville, Yvon Blais, 2011, n° 334, pp. 267-360.

**LYON-CAEN Antoine,**

- « A travail égal, salaire égal, une règle en quête de sens », *RDT* 2006, p. 16 et s.

- « Deux Europe », *RDT* 2014, p. 1 et s.

**MACERNYTE PANOMARIOVIENE Ingrida,**

- « Decent work and its purpose », *Intellectual Economics* 2012, vol. 6, n° 3, pp. 377-392.

**MANDIN François,**

- « Le statut du capitaine et la convention du travail maritime », *DMF* 2015, n° 770, pp. 481-498.

**MANDIN François et CHAUMETTE Patrick,**

- « La sécurité des gens de mer », *Dr. soc.* 2019, p. 648-656.

**MANDIN François et PROUTIERE-MAULION Gwenaële,**

- « Travail maritime », *JurisClasseur Travail Traité* 2020, LexisNexis, Fasc. 5-95.

**MAVRIDIS Prodromos,**

- « La protection sociale des marins dans le droit communautaire », *Revue du droit de l'Union européenne* 2003, n° 3, pp. 647-685.

**McCONNELL Moira L.,**

- « A delicate balance: The seafarers' employment agreement, the system of the Maritime Labour Convention, 2006 and the role of flag States », dans Chaumette Patrick, dir., *Gens de mer : un marché international du travail*, Bilbao, Gomylex, 2016, pp. 119-173.
- « Maritime labour law », dans Chircop Aldo et al, *Canadian maritime law*, 2<sup>e</sup> éd., Toronto, Irwin Law, 2016, pp. 460-503.
- « The Maritime Labour Convention, 2006—reflections on challenges for flag State implementation », *WMU Journal of Maritime Affairs* 2011, vol. 10, pp. 127-141.

**MERCOLI Sylvain,**

- « Les fournisseurs de main-d'œuvre maritime et le droit de l'Union européenne », dans Chaumette Patrick, dir., *Gens de mer : un marché international du travail*, Bilbao, Gomylex, 2016, pp. 377-392.

**MINET-LETALLE Catherine,**

- « La modernisation du marché du travail en perspectives », *Revue Tourisme et Droit* 2008, n° 104, p. 12 et s.
- « La protection du salarié face au pouvoir disciplinaire de l'employeur », *Revue juristourisme* 2015, n° 175, p. 41 et s.
- « Les contrats CDD - Une durée pas si déterminée », *Revue Tourisme et Droit* 2008, n° 97, p. 33 et s.

**MIRIBEL Stéphane,**

- « La codification du droit des transports dans le domaine maritime : les modifications introduites par la codification sont-elles opportunes ? », *DMF* 2011, n° 722, pp. 182-186.

**MOIZARD Nicolas,**

- « Les salariés de la filiale en difficulté et sa société mère : la construction prétorienne du co-emploi », *RLDA* 2012, n° 75, pp. 72-78.

**MOREAU Florelle,**

- « La compétence juridictionnelle en matière de contrat de travail international après le règlement (UE) n° 1215/2012 », *Dr. soc.* 2016, p. 359-371.

**MORIN Michel,**

- « La condition de nationalité du capitaine de navire français », *ADMO* 1999, t. XVII, pp. 153-161.
- « La profession de marin : de la tutelle de l'État au droit commun », *Dr. soc.* 1997, pp. 937- 943.

**MOULINAS Augustin et PAJOT Zoé,**

- « Quelle compétence juridictionnelle pour les conflits du travail maritime ? », *DMF* 2012, n° 737, pp. 503-508.

**MOUSSU-ODIER Françoise,**

- « Le Mémorandum de Paris et son application », *ADMA* 1985, t. VIII, pp. 127-131.

**MOUTON Stéphane,**

- « Le droit maritime 2.0 vers un changement de paradigme », *DMF* 2022, n° 844, pp. 203-214.

**MONZANI Erica,**

- « Crew managers e manning agencies », *Il diritto maritimo* 2004, vol. 2, n° 106, pp. 669-673.

**NDENDE Martin,**

- « Évolution des structures armatoriales et difficultés d'identification du transporteur maritime », *DMF* 2006, n° 668, pp. 195-206.
- « La mutation des entreprises du secteur des transports maritimes », *DMF* 1992, n° 519, pp. 465-481.

**NDENDE Martin et VENDE Bertrand,**

- « La transposition par les États de la Directive portant communautarisation du Mémorandum de Paris », *DMF* 2000, n° 603, pp. 307-314.

**NONONSI Aristide,**

- « L'évolution du droit du travail maritime dans les pays de la CEMAC et de l'UEMOA : entre dépendance, autonomie et subordination au droit du travail terrestre », *DMF* 2009, n° 703, pp. 454-459.



**OTIS Ghislain,**

- « Les figures de la théorie pluraliste dans la recherche juridique », dans Otis Ghislain, dir., *Méthodologie du pluralisme juridique*, Paris, Karthala, 2012, pp. 9-24.

**PATAUT Etienne et ROBIN-OLIVIER Sophie,**

- « Europe sociale ou Europe économique », *RDT* 2008, p. 80 et s.

**PERCHER Camille, CHARBONNEAU Alexandre et CHAUMETTE Patrick,**

- « La Convention du travail maritime de l'OIT et ses amendements : la protection effective des gens de mer par temps de crises », *Dr. soc.* 2023, pp. 29-37.

**PERAKIS Monalis,**

- « Modern tendencies towards a disruption of the bond between the ship's flag and the applicable law », *ADMO* 2011, t. XXIX, pp. 341-357.

**PINEAU Anne,**

- « Conjuguer Relations Tripartites et Sous-Traitance avec Travail Décent », *Cahiers de Droit* 2013, vol. 54, n° 2-3, pp. 461-488.

**PONTIER Jean-Marie,**

- « La certification, outil de la modernité normative », *Recueil Dalloz* 1996, p. 355 et s.

**QUÉNEUDEC Jean-Pierre,**

- « Les incidences de l'affaire du *Torrey Canyon* sur le droit de la mer », *AFDI* 1968, vol. 14, pp. 701-718.
- « Les tendances dominantes du système issu de la convention », dans Société Française pour le Droit International, *Perspectives du droit de la mer à l'issue de la 3<sup>e</sup> Conférence des Nations Unies*, colloque de Rouen, Paris, Pedone, 1984, pp. 125-173.

**RAISON Olivier et CHAUMETTE Patrick**

- « L'arrêt Viking Line sur les entraves syndicales à la liberté d'établissement », *DMF* 2009, n° 707, pp. 794-808.

**REICH Robert B.,**

- « Le défi du travail décent », *RIT* 2002, vol. 141, n° 1-2, pp. 124-131.

**ROCHAS Pierre-Antoine,**

- « Déploiement du GNL comme carburant marin : Quelle réglementation de sécurité pour la formation de l'équipage du navire soumis au Recueil IGF ? », *Neptunus e-revue* 2019, CDMO, vol. 25, n° 3, pp. 1-7.

**ROUSSEAU Yves,**

- « Conseils en recrutement, chasseurs de têtes et notion de placement », *Dr. soc.* 1990, p. 545-557.

**SALPIN Charlotte,**

- « La protection de l'environnement marin », dans Forteau Mathias et Thouvenin Jean-Marc, *Traité de droit international de la mer*, Centre de droit international de Nanterre, Paris, Pedone, 2017, pp. 787-836.

**SERVAIS Jean-Michel,**

- « Politique de travail décent et mondialisation réflexions sur une approche juridique renouvelée », *RIT* 2004, vol. 143, n° 1-2, pp. 203-225.

**SIMON Patrick,**

- « État de la jurisprudence française sur les incidents sociaux affectant les navires au port », *DMF* 1985, pp. 259-264.

**SINAY-CYTERMANN Anne,**

- « La protection de la partie faible en droit international privé – Les exemples du salarié et du consommateur », *Le droit international privé : esprit et méthodes – Mélanges en l'honneur de Paul Lagarde*, Paris, Dalloz, 2005, pp. 737-748.

**SMITH James,**

- « Le passage du *blue ticket* au *green ticket* », *La Revue Maritime* 2004, n° 468, pp. 1-7.

**STANILAND Hilton,**

- « An international proposal to ensure the fair treatment of seafarers », *The journal of international maritime law* 2018, vol. 24, n° 2, pp. 106-121.

**SUPIOT Alain,**

- « La place de la sécurité sociale dans le système des normes internationales du travail », dans Bureau international du Travail, Supiot Alain (coord.), *Protection sociale et travail décent – Nouvelles perspectives pour les normes internationales du travail*, SSL 2006, n° 1272, pp. 7-10.
- « Loi du pavillon et conditions juridiques des gens de mer – Réflexions sur la sous-traitance des services hôteliers à bord des paquebots », *ADMA* 1979, t. IV, pp. 293-300.

**TAURAN Thierry,**

- « Les réformes de 2008 des régimes spéciaux de sécurité sociale : un coup d'épée dans l'eau ? », *RDSS* 2008, p. 748 et s.

**THOMAS Florian,**

- « La fusion des services de l'inspection du travail – Quelle place pour l'inspection du travail en milieu maritime ? Un enjeu national et international », *Neptunus e-revue* 2011, CDMO, vol. 17, n° 2, pp. 1-14.

- « Réflexions sur la descente à terre des gens de mer (escale et transit) dans l'Union européenne », *Neptunus e-revue* 2013, CDMO, vol. 19, n° 1, pp. 1-10.

**THEOTOKAS Iannis et PROGOULAKI Maria,**

- « Cultural diversity, manning strategies and management practices in Greek shipping », *Maritime Policy & Management* 2007, vol. 34, n° 4, pp. 383-403.

**TREMBLAY-POTEVIN Charles et JOLICOEUR Marie-Pier,**

- « La critique publique de l'employeur et l'équilibre fragile entre la liberté d'expression et l'obligation de loyauté du salarié », dans Service de la qualité de la profession du Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail en éducation*, vol. 513, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2022, pp. 119-141.

**VIRALLY Michel,**

- « La valeur juridique des recommandations des organisations internationales », *AFDI* 1965, vol. 2, pp. 66-96.

**WILLMANN Christophe,**

- « Placement et recrutement », *JurisClasseur Travail Traité* 2008, LexisNexis, Fasc. 17-10.

**WINCHESTER Nik James,**

- « Globalisation and de-regulation in the maritime industry », *Marine Policy* 2002, vol. 26, n°1, pp. 35-43.

**WINCHESTER Nik James et WU Bin,**

- « Crew study of seafarers : A methodological approach to the global labour market for seafarers », *Marine Policy* 2005, vol. 29, n°4, pp. 323-330.

**WEDDERBUN Lord,**

- « Le législateur et le juge – A propos des conflits du travail », dans *Les transformations du droit du travail – Études offertes à Gérard LYON-CAEN*, Dalloz, 1989, pp. 123-158.

### **3- Conclusions, commentaires, notes et observations**

#### **AGBAVON Kokougan Désiré,**

- « Contrat de travail maritime international : les rattachements du conflit de lois ne valent pas pour la protection sociale », obs. sous Cass. soc. 20 fév. 2019, n° 17-20532 et 17-20536, *SAS GDP Vendôme Promotion, Neptunus e-revue* 2019, CDMO, vol. 25, n° 2, pp. 1-8.

#### **BONASSIES Pierre,**

- « Un problème récurrent. Une solution identique : La nationalité des capitaines de navires », obs sous CJCE, 10 déc. 2009, aff. C-460/08, *Commission c/ République hellénique*, *DMF* 2010, n° 714, pp. 376-379.

#### **BUGADA Alexis,**

- « Affiliation des marins résidant en France et embarqués sous pavillon étranger », obs. sous CE 5 oct. 2018, n° 410454, *DMF* 2018, n° 808, pp. 1031-1038.
- « Contrat d'engagement maritime : compétence du tribunal d'instance », note sous Cass. soc., 12 févr. 2014, n° 13-10.643, *Procédures* 2014, comm. 110.
- « Yachting et *manning* internationaux : à la recherche du véritable employeur », obs. sous CA Aix-en-Provence, 4 avril 2019, n° 16/12423, *DMF* 2019, n° 816, pp. 727-739.

#### **CHARBONNEAU Alexandre,**

- « La faute inexcusable de l'employeur du marin-pêcheur placée sous le régime du droit commun », note sous CA Rennes, 2 déc. 2015, n° 14/04181, chalutier *Bara Mann*, *DMF* 2016, n° 780, pp. 418-424.
- « Travail maritime et requalification du contrat à durée déterminée », note sous Cass. soc., 16 décembre 2015, n° 14-26.372, *RDT* 2016, pp. 167 et s.

**CHAUMETTE Patrick,**

- « À droit constant, le marin trouve son tribunal près de chez lui ? », obs. sous CA, Rennes, 3 oct. 2012, n° 11-07998, navire *Diassanga*, *DMF* 2013, n° 747, pp. 425-432.
- « À droit constant, le SMIC maritime est rectifié et augmenté », obs. Cass. soc., 14 nov. 2012, nov. 2012, n° 11.20776 et n° 11.20984, *DMF* 2013, n° 744, pp. 130-136.
- « Accords collectifs de modulation du travail maritime : limites et effets », obs. sous Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 12-17.776 et 12-17.777, *Dr. soc.* 2014, pp. 90-93.
- « Affiliation sociale d'un marin en droit européen », obs. sous CJUE, 7 juin 2012, aff. C-106/11, *Bakker*, *DMF* 2012, n° 739, pp. 700-710.
- « Codification à droit constant, décès du SMIC maritime », obs. sous Cass. soc., 14 nov. 2012, n° 11-20.776, *Dr. soc.* 2013, pp. 189-191
- « Contentieux du travail maritime : Tribunal d'instance ou prud'hommes ? », note sous Cass. soc., 12 févr. 2014, n° 13-10.643, *DMF* 2014, n° 756, pp. 210-213.
- « De l'affiliation sociale des gens de mer en droit européen : extension vers les ressortissants européens expatriés sous pavillon tiers ? », obs. sous CJUE, 19 mars 2015, aff. C-266/13, *L. Kik c/ Staatssecretaris Van Financien*, *DMF* 2015, n° 769, pp. 401-416.
- « De l'affiliation sociale des gens de mer en droit européen : une nouvelle extension vers les ressortissants européens, expatriés sous pavillon tiers », obs. sous CJUE, 8 mai 2019, aff. C-631/17, *DMF* 2019, n° 816, pp. 697-701.
- « De l'autonomie du droit du travail maritime », obs. sous Cass. soc., 12 janv. 1993, *Port autonome de Bordeaux c/ Michel Vendier*, *DMF* 1993, n° 525, pp. 165-175.
- « De l'établissement d'exploitation du navire et du lieu habituel de travail d'un marin », obs. sous CJUE, 15 déc. 2011, aff. C-384/10, *Jan Voogsgeerd*, *DMF* 2012, n° 734, pp. 219-233.

- « De la réparation intégrale en cas de faute inexcusable de l'employeur », obs. sous Cons. const., 18 juin 2010, n° 2010-8-QPC, *DMF* 2010, n° 717, pp. 688-690.
- « Des procédures et de l'autonomie de la sécurité sociale des gens de mer », obs. sous Cass. 2° civ., 18 nov. 2010, n° 09-10.933, *DMF* 2011, n° 722, pp. 130-136.
- « Du cumul emploi-retraite d'un capitaine de remorqueur », obs. sous. CA Douai (Ch. soc.), 27 sept. 2019, n° 17/02478, *DMF* 2020, n° 825, pp. 510-520.
- « Du dernier lieu habituel de travail, dans un contrat international de travail », obs. sous CA Montpellier, 4 juil. 2018, n° 17/00119, *Sté Fugro Subsea Services Limited SA*, *DMF* 2019, n° 818, pp. 904-910.
- « Du temps de travail du capitaine et de sa responsabilité personnelle », obs. sous Cass. soc., 18 janv. 2011, n° 09-40.094, navire *Notre-Dame De Rumengol*, *DMF* 2011, n° 724, pp. 321-330.
- « Fragment d'un droit des conflits internationaux du travail ? », com. CJCE, 5 février 2004, aff. C-18/02, *DFDS Torline*, *Dr. soc.* 2005, p. 295-302.
- « L'ampleur du rattachement du contrat de travail international à la loi française », obs. sous CA Aix-en-Provence, 17<sup>ème</sup> ch., 27 avril 2017, n° 16/06204, *DMF* 2018, n° 806, pp. 792-804.
- « L'armateur, responsable de sa société de *manning* », obs. sous TJ Nanterre, 11 février 2020, n° 16-10634, *Fédération nationale des syndicats de marins CGT, M. R. et autres c/ Sas FT Marine*, *DMF* 2020, n° 822, pp. 212-218.
- « L'armateur à la pêche, responsable de la société de *manning*? », obs. sous CA Saint-Denis de La Réunion, 27 mai 2022, n° 20/02067, navire *Albius*, *DMF* 2022, n° 851, pp. 894-903.
- « La validité du contrat d'engagement maritime verbal », obs. sous Cass. soc., 3 nov. 2005, n° 04-41.345, *DMF* 2006, n° 672, pp. 595-600.

- « La vente d'un navire de plaisance et le sort du capitaine », obs. sous. CA Aix-en-Provence, 23 avril 2021, n° 18/00786 et n° 18/00788, navire *Jopoly IV*, *DMF* 2021, n° 838, pp. 729-739.
- « La protection des marins contre les violences en mer », obs. sous TI Bordeaux, 25 sept. 2017, n° 11-14-001943 et 11-15-000188, navire *Adour*, *DMF* 2018, n° 799, pp. 120-123.
- « Le rattachement à la terre d'une relation internationale de travail maritime », obs. sous Cass. soc., 29 avr. 2003, *Sté WEDGE Limited c/ M. MEDLOCK*, *DMF* 2003, n° 642, pp 960-966.
- « Le rattachement d'un capitaine de yacht, au lieu de conclusion de son contrat en France », obs. sous CA Aix-en-Provence, 17<sup>ème</sup> ch., 17 déc. 2013, n° 12/23376, navire *Miss Irisha*, *DMF* 2014, n° 756, pp. 214-228.
- « Le travail maritime international entre port et domicile », obs. sous CA Aix-en-Provence, 9<sup>ème</sup> ch., 8 janv. 2016, n° 15/12278, *DMF* 2017, n° 787, pp. 29-35.
- « Le yachting international et ses rattachements », obs. sous CA Aix-en-Provence, 12 déc. 2013, n° 12/06767, navire *S/Y Tatouey* et CA Aix-en-Provence, 24 juin 2014, n° 13/22838, navire *Grayzone*, *DMF* 2014, n° 763, pp. 869-877.
- « Les actions collectives syndicales dans le maillage des libertés communautaires des entreprises », com. sous CJCE 11 déc., 2007, aff. C-483/05, *ITF & Finish Seamen's Union*, et CJCE 18 déc. 2007, aff. C-341/05, *Laval & Partnery Ltd*, , *Dr. soc.* 2008, pp. 210-220.
- « Marin ou pas marin : comment trancher ? », obs. sous Cass. soc., 26 sept. 2007, n° 06-439.98, *DMF* 2008, n° 688, pp. 15-21.
- « Nouvelle extension du droit commun : la prescription trentenaire s'applique aux actions relatives au contrat d'engagement maritime », note sous Cass. soc., 27 févr. 2002, n° 98-46.290, *DMF* 2002, n° 628, pp. 608-612.



- « Occupation d'un navire prêt à prendre le large par les grévistes : Entrave à la liberté du travail des salariés non-grévistes », obs. sous Cass. soc., 8 oct. 2014, n° 13-18.873, *DMF* 2015, n° 766, pp. 133-139.
- Obs. sous Cass. soc., 3 nov. 2005, n° 04-41.345, *Sté Thaeron c/ M. Le Touze*, *Dr. soc.* 2006, pp. 218-221.
- « Qu'est-ce qu'un marin ? », obs. sous Cass. soc., 28 novembre 2002, navire *Le Gloazen*, *DMF* 2003, n° 641, pp. 847-853.
- « Quand des marins n'ont pas confiance dans leur société de *manning* », obs. sous CA Versailles (6<sup>e</sup> Ch.), 27 janv. 2022, n° 20/00818, *Sas FT Marine c/ M. Ranaivojaona et autres*, *Fédération nationale des syndicats de marins CGT*, *DMF* 2022, n° 844, pp. 229-240.
- « Quelles prescriptions dans le travail maritime ? », note sous Cass. soc., 5 oct. 2010, n° 09-41.492, *DMF* 2010, n° 720, pp. 994-999.
- « Rattachement des contrats de travail maritime international au travail habituel en France », obs. sous CA Aix-en-Provence, 21 janv. 2021, n° 18/02781, navire *Overside II* et CA Aix-en-Provence, 28 janv. 2021, n° 17/11805, navire *Stella Maris*, *DMF* 2021, n° 834, pp. 343-355.
- « Travail maritime international et co-employeurs », obs. sous CA Rennes (7<sup>ème</sup> Ch. Prud'hommes), 16 sept. 2015, n° 15/01696, *DMF* 2016, n° 783, pp. 709-715.

**DESBARATS Isabelle,**

- « Co-emploi et faute inexcusable : une rencontre explosive pour les groupes de sociétés », note sous Cass. Soc., 18 janv. 2011, n° 09-69.199 et sous Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 10-12.278 et s., *Rev. Lamy droit des affaires* 2012, n° 74, pp. 81-83.

**DRAPIER Sandrine,**

- « Bataille des lois applicables au contrat d'engagement maritime international (comparaison des dispositions impératives, pour quelle raison ?) », comm. sous Cass.

soc., 1<sup>er</sup> fév. 2017, n° 15-23.723 *Neptunus e-revue* 2017, CDMO, vol. 33, n° 3, pp. 1-7.

**GRASS Etienne,**

- « Routiers polonais et principe de faveur en droit communautaire : l'important arrêt Koelzsch », com. sous CJUE, 15 mars 2011, aff. C-29/10, *Heito Koelzsch*, *Dr. soc.* 2011, p. 849-852.

**JAULT-SESEKE Fabienne,**

- « De la loi applicable à un contrat de travail qui s'exécute dans plusieurs États », note sous CJUE, 15 mars 2011, aff. C-29/10, *Heito Koelzsch*, *Rev. Crit. DIP* 2011, p. 447 et s.

**LE BIHAN-GUENOLE Martine,**

- « Celui qui travaille en mer est-il toujours un marin ? », obs. sous Cass. 2<sup>e</sup> civ., 3 sept. 2009, n° 08-12.732, *Bull. civ* 2009, n° 205, *DMF* 2010, n° 710, pp. 41-46.

**LHERNOULD Jean-Philippe,**

- « La CJUE interprète pour la première fois l'article 6 de la convention de Rome », obs. sous CJUE, 15 mars 2011, aff. C-29/10, *Heito Koelzsch*, *RJS* 2011, n° 444.
- « Obligations de la société mère suite au licenciement du salarié mis à disposition d'une filiale étrangère », obs. sous Cass. soc., 13 nov. 2008, n° 07-41.700, *Dr. soc.* 2009, pp. 69-72.

**MANDIN François,**

- « Le contrat d'engagement maritime : critère de rattachement du marin au droit social des gens de mer », note sous Cass. 2<sup>e</sup> civ., 3 sept. 2009, n° 08-12.732, *RDT* 2010, p. 99 et s.

**MORIN Michel,**

- « Une interprétation restrictive de la définition du métier de marin », obs. sous CA, Rennes, 27 janv. 1998, *DMF* 1998, n° 587, pp. 1018-1023.

**PAILLER Ludovic,**

- « L'articulation des dispositions impératives objectivement applicables au contrat de travail international et de la loi élue par les parties (à propos de l'art. 6§1 de la convention de Rome) », note sous Cass. soc., 9 juil. 2015, n° 14-14.497, *Dr. soc.* 2015, p. 741-742.

**RADÉ Christophe,**

- « Le principe d'égalité de traitement, nouveau principe fondamental du droit du travail », com. sous Cass. soc., 10 juin 2008, n° 06-46.000, *Dr. soc.* 2008, pp. 981-985.
- « Variations autour de la justification des atteintes au principe "à travail égal, salarié égal" », obs. sous Cass. soc., 21 janv. 2009, n° 07-40.609, Cass. soc., 21 janv. 2009, n° 07-43.452 et Cass, soc., 4 fév. 2009, n° 07-11.884, *Dr. soc.*, 2009, p. 399-409.

**REMY-CORLAY Pauline,**

- « Question préjudicielle sur l'article 6 de la Convention de Rome sur la loi applicable aux obligations contractuelles dans le cadre d'une action en responsabilité par un particulier à l'encontre de l'État du Grand-Duché de Luxembourg », note sous CJUE, 15 mars 2011, aff. C-29/10, *Heito Koelzsch, RTD civ.* 2011, p. 314 et s.

**SCHWEITZER Stéphanie,**

- « Reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur à la suite d'un accident du travail maritime », obs. sous CA, Aix-en-Provence, 7 déc. 2016, n° 15-18.052, *DMF* 2017, n° 789, pp. 199-207.

**THOMAS Florian,**

- « Clair-obscur sur les conflits de lois et l'affiliation à la sécurité sociale dans les relations de travail maritime internationales », obs. sous Cass. soc., 20 février 2019, n° n° 17-20532 et 17-20536, *SAS GDP Vendôme Promotion, DMF* 2019, n° 812, pp. 314-325.

- « Contrat d'engagement maritime international : comparaison obligatoire des lois d'autonomie et du lieu habituel de travail », obs. sous Cass. soc., 1<sup>er</sup> fév. 2017, n° 15-23.723, *DMF* 2017, n° 789, pp. 211-217.

#### **4- Enquêtes, rapports, études et documents officiels**

##### **BOCQUET Eric,**

- *Le dumping social dans les transports européens*, Sénat, Rapport d'information n° 450, fait au nom de la commission des affaires européennes, 10 avr. 2014.  
<https://www.senat.fr/rap/r13-450/r13-4501.pdf>

##### **Bureau international du travail (BIT)**

- *Adoption d'un instrument consolidé regroupant les normes du travail maritime*, Rapport I 1 (A), 2006.
- *Compilation des instruments sur le travail maritime*, 2<sup>e</sup> éd., 2015.
- *Contrat d'engagement maritime, Placement, Chômage et assurance contre le chômage*, Rapport II, 1920.
- *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, Genève, 86<sup>e</sup> session, CIT, juin 1998, amendée à la 110<sup>e</sup> session (2022).  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms\\_716595.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716595.pdf)
- *Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail*, 108<sup>e</sup> session, Genève, 2019.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711695.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711695.pdf).
- *Directives pour les agents chargés du contrôle par l'État du port effectuant des inspections en application de la Convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée*, 2<sup>e</sup> éd. révisée, Genève, 2022.  
[https://www.ilo.org/sector/Resources/codes-of-practice-and-guidelines/WCMS\\_772507/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/sector/Resources/codes-of-practice-and-guidelines/WCMS_772507/lang--fr/index.htm)

- *Directives pour les inspections des États du pavillon en vertu de la Convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée, 2<sup>e</sup> éd. révisée, Genève, 2022.*  
[https://www.ilo.org/sector/Resources/codes-of-practice-and-guidelines/WCMS\\_772511/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/sector/Resources/codes-of-practice-and-guidelines/WCMS_772511/lang--fr/index.htm)
- *Guide simplifié sur la Convention du travail maritime, 2006.*
- *Rapport du directeur général : Un travail décent, Genève, CIT, 87<sup>e</sup> session, 1999.*
- *Rapport final – Troisième de la Commission tripartite spéciale de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006), Genève, 2018.*
- *Rapport sur l'application de la convention concernant le placement des marins, CIT, 15<sup>e</sup> session, 1931.*
- *Sous-commission pour les salaires des gens de mer de la Commission paritaire maritime, Mise à jour du montant mensuel minimum du salaire ou de la solde de base des matelots qualifiés : recommandation (n<sup>o</sup> 187) sur les salaires et la durée de travail des gens de mer et les effectifs des navires (révisée), 1996; Convention du travail maritime, 2006, principe directeur B2.2.4 – Montant mensuel minimum du salaire ou de la solde de base des matelots qualifiés, Genève, 26-27 fév. 2014.*  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms\\_234450.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_234450.pdf)
- *Sous-groupe tripartite du Groupe de travail tripartite de haut niveau sur les normes du travail maritime, Rapport final, Genève, 3-7 février, 2003.*  
<https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2003/470678.pdf>

**Conférence internationale des Nations Unies pour le commerce et le développement (CNUCED),**

- *Review of maritime transport 2021 – Challenges faced by seafarers in view of the COVID-19 crisis, New York, United Nations Publications, 2021.*  
[https://unctad.org/system/files/official-document/rmt2021\\_en\\_0.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/rmt2021_en_0.pdf)

- *Review of maritime transport 2022 – Navigating stormy waters*, New York, United Nations Publications, 2022. [https://unctad.org/system/files/official-document/rmt2022\\_en.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/rmt2022_en.pdf)

**DE RICHEMONT Henri,**

- *Rapport à propos de la proposition de loi relative à la création du registre international français*, Assemblée nationale, Rapport n° 92, fait au nom de la commission des affaires économiques, 30 oct. 2003.

**Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF),**

- *Black sea of shame*, rapport publié en juin 2012.  
[file:///C:/Users/ASUS/AppData/Local/Temp/blackseaofshamejune2012\\_inside.pdf](file:///C:/Users/ASUS/AppData/Local/Temp/blackseaofshamejune2012_inside.pdf)
- *Guide de l'ITF pour les gens de mer sur la Convention du travail maritime, 2006*, publié en 2007.  
<https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/page/files/2017%20ITF%20MLC%20Guide%20FR.pdf>

**HERVIAUX Odette,**

- *Rapport sur le projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans le domaine du développement durable*, Sénat, Rapport n° 599, fait au nom de la commission du développement durable, 22 mai 2013.

**LEROY Arnaud,**

- *Rapport sur la compétitivité des transports et services maritimes français*, 23 oct. 2013.

**MOU de Paris,**

- *Port State Control – Getting back on track*, rapport annuel de 2021, publié le 1<sup>er</sup> juillet 2022.  
<https://www.parismou.org/sites/default/files/Annual%20Report%202021%20Paris%20MoU.pdf>
- *Port State Control – Dealing with the pandemic*, rapport annuel de 2020, publié le 1<sup>er</sup> juillet 2021.

[https://www.parismou.org/sites/default/files/TBB\\_Jaarverslag%20Paris%20MoU%202020\\_totaal\\_HRlos.pdf](https://www.parismou.org/sites/default/files/TBB_Jaarverslag%20Paris%20MoU%202020_totaal_HRlos.pdf)

- *Port state progression – Detention rate down*, rapport annuel de 2019, publié le 6 août 2020.

[https://www.parismou.org/sites/default/files/TBB\\_Jaarverslag%20Paris%20MoU%202019\\_totaal\\_los2.pdf](https://www.parismou.org/sites/default/files/TBB_Jaarverslag%20Paris%20MoU%202019_totaal_los2.pdf)

## Annexes

- I- Registre national des services privés de recrutement et de placement des gens de mer (SPRPGM) établis en France
- II- Contrat-type *Crewman A*
- III- Contrat-type *Crewman B*
- IV- Tableau récapitulatif des instruments juridiques de l'OIT mentionnés dans la thèse



I- Registre national des services privés de recrutement et de placement des gens de mer (SPRPGM) établis en France

**Registre national des services privés de recrutement et de placement des gens de mer (SPRPGM) établis en France**

Nom du SPRPGM	Adresse	Activité(s) réalisée(s)	Date de fin d'inscription
Abyss Energy	22 avenue du 69ème Régiment d'Infanterie 54 270 Essey-les-Nancy	Mise à disposition de gens de mer	
Adagio Productions	Lieu-dit La Guillerie 72320 Theligny	Placement de gens de mer	31/03/2023
Adecco Réunion	1 rue Salvador Allende 97 419 La Possession	Mise à disposition de gens de mer	
Alter Ego Réunion	85 rue Jules Verne ZI n° 2 97 420 Le Port	Mise à disposition de gens de mer	
Amandine Cuisine	534 chemin de la Rouguière 06480 La Colle sur Loup	Placement de gens de mer	24/02/2024
Aquila C.F.N	29 avenue des Frères Roustan Camille Rayon Golfe-Juan 06 220 Vallauris	Mise à disposition de gens de mer	02/05/2023
Association La Touline	45 quai de la Douane 29200 Brest	Placement de gens de mer	26/10/2023

Atalante	18 rue Francis de Pressensé 93 210 Saint-Denis la Plaine	Mise à disposition de gens de mer	
AZ Équipage	44, bld de Strasbourg 83 000 Toulon	Mise à disposition de gens de mer et placement de gens de mer	09/06/2021
Azur Skippers	4, rue Truguet 83 300 Toulon	Mise à disposition de gens de mer	
Benji Horizon Voile	32, allée Bernard Percevault 86 100 Châtelleraut	Placement de gens de mer	28/02/2022
Blue Water France	14 avenue Mirabeau 06 600 Antibes	Placement de gens de mer	13/04/2025
Bourbon Offshore Surf	148 rue Sainte 13 007 Marseille	Mise à disposition de gens de mer	
Bourbon Mobility	148 rue Sainte 13 007 Marseille	Mise à disposition de gens de mer	
Camper & Nicholsons	Port Canto Boulevard de la Croisette 06400 Cannes	Placement de gens de mer	31/05/2024
Capt'n Boat	52, rue Truffaut 75017 - PARIS	Placement de gens de mer	31/12/2023

Caribbean Crew	Gare Maritime de Bergevin 97 110 Pointe-à-Pitre	Placement de gens de mer	14/07/2023
Chess Maritime	407, allée de la Colombie 83 130 La Garde	Mise à disposition de gens de mer	17/09/2024
Christel Pocachard Yachting	10 chemin de Frayere 06650 Le Rouret	Placement et mise à disposition de gens de mer	15/02/2024
CMA CGM	4 Quai d'Arenc 13 002 Marseille	Mise à disposition de gens de mer	
Compagnie cherbourgeoise de remorquage et de sauvetage	3 rue Beauvau 13001 Marseille	Mise à disposition de gens de mer	31/12/2023
Corail Caraïbes Gestion	35 résidence Presqu'île de la Marina 97110 Pointe-a-Pitre	Placement de gens de mer	31/07/2023
Croisières caraïbes	Quartier Duprey -Voie Artimer Bat D 97290 Le Marin	Mise à disposition de gens de mer	31/12/2023
D and B Services	3 boulevard d'Aguillon 06 600 Antibes	Mise à disposition de gens de mer	30/04/2023
Diveintar Marine	155 voie Ariane 13 600 La Ciotat	Mise à disposition de gens de mer	28/02/2022

Euronav SAS	15 quai Ernest Renaud 44 000 Nantes	Mise à disposition de gens de mer et placement de gens de mer	20/02/2024
Florian Colle	37, rue Falque 13 006 Marseille	Placement de gens de mer	30/06/2019
FT Marine	21, rue Jasmin 75 016 PARIS	Mise à disposition de gens de mer	
Gazocéan	39 rue de Lyon CS 40367 13 344 Marseille Cedex 15	Mise à disposition de gens de mer	
Hydroconsult	29 rue Bir Hakeim 94 100 Saint-Maur-des- Fossés	Mise à disposition de gens de mer	01/04/2023
Jifmar offshore services	120, avenue Napoléon Bonaparte 13 100 Aix-en-Provence	Mise à disposition de gens de mer	
Knutsen LNG Crewing France	310 rue Paradis 13 008 Marseille	Mise à disposition de gens de mer	
K yachting services	89, chemin des vieux Brusquets 06600 - ANTIBES	Placement de gens de mer	31/03/2024
LD Saget	21, quai Galliéni 92 158 Suresnes cedex	Mise à disposition de gens de mer	

LD Travocéan	78, avenue des Grenadiers 13 600 La Ciotat	Mise à disposition de gens de mer	22/07/2021
Lighthouse Careers	291, rue Albert Caquot 06 560 VALBONNE	Placement de gens de mer	05/01/2024
Marine and ship's services	14 Rue de L'ilon Lotissement "Coeur Saint Louis" 13230 Port Saint Louis du Rhone	Placement de gens de mer	09/02/2023
Marine gestion Développement	47 boulevard Léonard combe 13009 Marseille	Placement de gens de mer et mise à disposition de gens de mer	31/12/2022
Maritime Management Marima	34 Place Viarme 44 000 Nantes	Placement de gens de mer et mise à disposition de gens de mer	20/02/2024
Morgan et Mallet International	31, rue de Penthièvre 75 008 Paris	Placement de gens de mer	01/01/2020
Natur'ally Yachting	12 avenue Mirabeau 06600 Antibes	Placement de gens de mer	17/05/2023
Nautiplus	49 rue de la Pinède 83 130 La Garde	Mise à disposition de gens de mer	
Navocéan Services	27-29 Immeuble Arc Ouest Rue Leblanc - 75015 PARIS	Mise à disposition de gens de mer	31/12/2023

Northrop & Johnson France	12 avenue de la Libération - 06600 Antibes	Placement de gens de mer	31/05/2024
Open Sea	93 rue des écoles 56670 Riantec	Placement de gens de mer	08/07/2023
O5 Marine	315 rue des Cerisiers 13 430 Eyguières	Mise à disposition de gens de mer et placement de gens de mer	31/12/2023
Outremer Intérim Réunion	1 allée Avicenne 97 420 le Port	Mise à disposition de gens de mer	
Planète Mer Services	14 rue Paradis 13 001 Marseille	Mise à disposition de gens de mer	
PMS Médicalisation	260, avenue René Descartes Parc de la Duranne 13857 Aix-en-Provence	Mise à disposition de gens de mer	01/01/2023
Riviera Crew	14, boulevard d'Aguillon 06600 - Antibes	Placement de gens de mer	26/10/2023
R Yacht Management	21, chemin d'Affama 83 440 Montauroux	Mise à disposition de gens de mer	17/06/2022
Saas Ferryfret	24 rue de la chapelle 97122 BAIE-MAHAUT	Placement et mise à disposition de gens de mer	29/02/2024

Saas Offshore	16, rue Maurice Léon 56 100 Lorient	Mise à disposition et placement de gens de mer	31/12/2021
SDI Société de dragage international	Parc du Pont Royal 251 avenue du Bois Bâtiment I 59 130 Lambersart	Mise à disposition de gens de mer	
Sea leader training	42 rue Aristide Briand 16120 Châteauneuf sur Charente	Placement de gens de mer	31/03/2023
SeaOwl France	16, rue Rivay 92 300 Levallois-Perret	Mise à disposition de gens de mer	
SeaOwl Marine	16, rue Rivay 92 300 Levallois-Perret	Mise à disposition de gens de mer	
Société d'armement et de transports - Socatra	9 allée de Tourny 33000 Bordeaux	Placement de gens de mer	31/05/2023
Somaritim	34, place Viarme 44 000 Nantes	Mise à disposition de gens de mer et placement de gens de mer	20/02/2024
ST Management	7, rue du Golf Parc Innolin 33 700 Mérignac	Mise à disposition de gens de mer et placement de gens de mer	20/02/2023
Tara Jane Bromhead / Searchlight Crew	21, avenue des Charmettes 06 600 ANTIBES	Placement de gens de mer	19/04/2024

The Crew Network Antibes	12, avenue Pasteur 06600 Antibes	Placement de gens de mer	31/05/2024
Uvéa Marine Service	Chemin du Stade de Lomipeau Akaaka Hahake Wallis Mata'Utu BP 98 Wallis	Mise à disposition de gens de mer	
V.Ships France SAS	34 Place Viarme 44 000 Nantes	Mise à disposition de gens de mer et placement de gens de mer	20/02/2024
Yacht Counsellors France	30 rue Lacan - 06600 ANTIBES	Placement de gens de mer	30/11/2023
Yacht Management Consultants	Résidence du Port Vauban 17 avenue du 11 Novembre 06 600 Antibes	Placement de gens de mer	22/04/2024
Yachting Crew	920 allée de la Marine Royale 06 210 Mandelieu la Napoule	Mise à disposition de gens de mer	31/03/2024
YPI Crew	6 avenue de la Libération 06 600 Antibes	Placement de gens de mer	14/06/2024



II- Contrat-type *Crewman A*



# CREWMAN A 2009

STANDARD CREW MANAGEMENT AGREEMENT  
(COST PLUS FEE)

PART I

1. Place and date of Agreement	2. Date of commencement of Agreement (Cls. 2, 9, 17 and 21)
3. Owners (name, place of registered office and law of registry) (Cl. 1) (i) Name: (ii) Place of registered office: (iii) Law of registry:	4. Crew Managers (name, place of registered office and law of registry) (Cl. 1) (i) Name: (ii) Place of registered office: (iii) Law of registry:
5. The Company (with reference to the ISM/ISPS Codes) (state name and IMO Unique Company Identification number. If the Company is a third party then also state registered office and principal place of business) (Cl. 1) (i) Name: (ii) IMO Unique Company Identification number: (iii) Place of registered office: (iv) Principal place of business:	6. Crew Insurance arrangements (state "yes" or "no" as agreed) (Cl. 5) (i) Crew Insurances: (ii) Insurance for persons proceeding to sea onboard (Cl. 5(a)):
	7. Optional insurances (state optional insurance(s) as agreed, such as piracy, kidnap and ransom, loss of hire and FD & D) (Cl. 8(a)(iv))
8. Interest (state rate of interest to apply after due date to outstanding sums) (Cl. 7(a))	9. Crew management fee (state monthly fee (Cl. 9(a)))
10. Crew Manager's nominated account (Cl.9(a))	11. Daily rate (state rate for days in excess of those agreed in budget) (Cl. 9(c))
	12. Lay-up period / number of months (Cl.9(d))
13. Minimum contract period (state number of months) (Cl. 17(a))	14. Crew management fee on termination (state number of months to apply) (Cls. 18(g) and 18(h)(i))
15. Severance Costs (state maximum amount) (Cl. 18(h)(ii))	16. Dispute Resolution (state alternative 19(a), 19(b) or 19(c); if 19(c) place of arbitration must be stated) (Cl. 19)
17. Notices (state full style contact details for serving notice and communication to the Owners) (Cl. 20)	18. Notices (state full style contact details for serving notice and communication to the Crew Managers) (Cl. 20)

It is mutually agreed between the party stated in Box 3 and the party stated in Box 4 that this Agreement consisting of PART I and PART II as well as Annexes "A" (Details of Vessel or Vessels), "B" (Details of Crew), "C" (Budget) and "D" (Associated Vessels) attached hereto, shall be performed subject to the conditions contained herein. In the event of a conflict of conditions, the provisions of PART I and Annexes "A", "B", "C" and "D" shall prevail over those of PART II to the extent of such conflict but no further.

Signature(s) (Owners)	Signature(s) (Crew Managers)
-----------------------	------------------------------

**PART II**  
**CREWMAN A 2009**

**SECTION 1 – Basis of the Agreement**

**1. Definitions**

In this Agreement, save where the context otherwise requires, the following words and expressions shall have the meanings hereby assigned to them.

“Company” (with reference to the ISM Code and the ISPS Code) means the organization identified in Box 5 or any replacement organization appointed by the Owners from time to time (see Sub-clause 7(b)).

“Connected Person” means any person connected with the provision and the performance of the Crew Management Services.

“Crew” means the personnel of the numbers, rank and nationality specified in Annex “B” hereto.

“Crew Insurances” means insurance of liabilities in respect of crew risks which shall include but not be limited to death, permanent disability, sickness, injury, repatriation, shipwreck, unemployment, indemnity and loss of personal effects (see Clause 5 (Crew Insurances) and Clause 8 (Insurance Policies) and Boxes 6 and 7).

“Crew Managers” means the party identified in Box 4.

“Crew Management Services” means the services specified in Clause 4 (Crew Management) and all other functions performed by the Crew Managers under the terms of this Agreement.

“Crew Support Costs” means all expenses of a general nature which are not particularly referable to any individual vessel for the time being managed by the Crew Managers and which are incurred by the Crew Managers for the purpose of providing an efficient and economic Crew Management Service and, without prejudice to the generality of the foregoing, shall include the cost of crew standby pay, training schemes for officers and ratings, cadet training schemes, sick pay, study pay, recruitment and interviews.

“Flag State” means the State whose flag the Vessel is flying.

“ISM Code” means the International Management Code for the Safe Operation of Ships and for Pollution Prevention and any amendment thereto or substitution therefor.

“ISPS Code” means the International Code for the Security of Ships and Port Facilities and the relevant amendments to Chapter XI of SOLAS and any amendment thereto or substitution therefor.

“Owners” means the party identified in Box 3.

“Severance Costs” means the costs which are legally required to be paid to the Crew as a result of the early termination of any contracts for service on the Vessel.

“SMS” means the Safety Management System (as defined by the ISM Code).

“STCW 95” means the International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers, 1978, as amended in 1995 and any amendment thereto or substitution therefor.

“Vessel” means the vessel or vessel’s details of which are set out in Annex “A” attached hereto.

**2. Commencement and Appointment**

With effect from the date stated in Box 2 for the commencement of the Crew Management Services and continuing unless and until terminated as provided herein, the Owners hereby appoint the Crew Managers and

**PART II**  
**CREWMAN A 2009**

the Crew Managers hereby agree to act as the crew managers of the Vessel in respect of the Crew Management Services.

**3. Authority of the Crew Managers**

Subject to the terms and conditions herein provided, during the period of this Agreement, the Crew Managers shall carry out the Crew Management Services in respect of the Vessel as agents for and on behalf of the Owners. The Crew Managers shall have authority to take such actions as they may from time to time in their absolute discretion consider to be necessary to enable them to perform the Crew Management Services in accordance with sound crew management practice, including but not limited to compliance with all relevant rules and regulations.

Sample copy

**PART II**  
**CREWMAN A 2009**

**SECTION 2 – Services**

**4. Crew Management**

The Crew Managers shall provide suitably qualified Crew who shall comply with the requirements of STCW 95. The provision of the Crew Management Services includes, but is not limited to, the following services:

- (a) selecting, engaging and providing for the administration of the Crew, including, as applicable, payroll arrangements, pension arrangements, tax, social security contributions and other mandatory dues related to their employment payable in each Crew member's country of domicile;
- (b) ensuring that the applicable requirements of the law of the Flag State in respect of rank, qualification and certification of the Crew and employment regulations, such as Crew's tax and social insurance, are satisfied;
- (c) ensuring that all Crew have passed a medical examination with a qualified doctor certifying that they are fit for the duties for which they are engaged and are in possession of valid medical certificates issued in accordance with appropriate Flag State requirements or such higher standard of medical examination as may be agreed with the Owners. In the absence of applicable Flag State requirements the medical certificate shall be valid at the time when the respective Crew member arrives on board the Vessel and shall be maintained for the duration of the service on board the Vessel;
- (d) ensuring that the Crew shall have a common working language and a command of the English language of a sufficient standard to enable them to perform their duties safely;
- (e) ensuring that the Crew, before joining the Vessel, are given proper familiarisation with their duties in relation to the ISM Code;
- (f) instructing the Crew to obey all reasonable orders of the Owners and/or the Company including, but not limited to, orders in connection with safety and navigation, avoidance of pollution and protection of the environment;
- (g) ensuring that no Connected Person shall proceed to sea on board the Vessel without the prior consent of the Owners and/or the Company (such consent not to be unreasonably withheld);
- (h) arranging transportation of the Crew, including repatriation;
- (i) training of the Crew;
- (j) conducting union negotiations; and
- (k) in the event that the Company's drug and alcohol policy requires measures to be taken prior to the Crew joining the Vessel, implementing such measures.

**5. Crew Insurances**

(Only applicable if agreed according to Box 6)

The Crew Managers shall throughout the period of this Agreement provide the following services:

- (a) arranging Crew Insurances in accordance with the best practice of prudent managers of vessels of a similar type to the Vessel, with sound and reputable insurance companies, underwriters or associations. Insurances for any other persons proceeding to sea on board the Vessel may be separately agreed by the Owners and the Crew Managers (see Box 6);
- (b) ensuring that the Owners are aware of the terms, conditions, exceptions and limits of liability of the insurances

Copyright © 2009 BIMCO. All rights reserved. Any unauthorised copying, duplication, reproduction or distribution of this BIMCO SmartCon document will constitute an infringement of BIMCO's copyright. Explanatory notes are available from BIMCO at [www.bimco.org](http://www.bimco.org). First published 1999, revised 2009.

**PART II**  
**CREWMAN A 2009**

in Sub-clause 5(a);

- (c) ensuring that all premiums or calls in respect of the insurances in Sub-clause 5(a) are paid by their due date;
- (d) if obtainable at no additional cost, ensuring that insurances in Sub-clause 5(a) name the Owners as a joint assured with full cover and, unless otherwise agreed, on terms such that Owners shall be under no liability in respect of premiums or calls arising in connection with such insurances.
- (e) providing written evidence, to the reasonable satisfaction of the Owners, of the Crew Managers' compliance with their obligations under Sub-clauses 5(b), and 5(c) within a reasonable time of the commencement of this Agreement, and of each renewal date and, if specifically requested, of each payment date of the insurances in Sub-clause 5(a).

*Sample copy*

**PART II**  
**CREWMAN A 2009**

**SECTION 3 – Obligations**

**6. Crew Managers' Obligations**

The Crew Managers undertake to use their best endeavours to provide the Crew Management Services as agents for and on behalf of the Owners in accordance with sound crew management practice, and to protect and promote the interests of the Owners in all matters relating to the provision of services hereunder.

Provided, however, that in the performance of their management responsibilities under this Agreement, the Crew Managers shall be entitled to have regard to their overall responsibility in relation to all vessels as may from time to time be entrusted to their management and in particular, but without prejudice to the generality of the foregoing, the Crew Managers shall be entitled to allocate available manpower in such manner as in the prevailing circumstances the Crew Managers in their absolute discretion consider to be fair and reasonable.

**7. Owners' Obligations**

The Owners shall:

- (a) pay all sums due to the Crew Managers punctually in accordance with the terms of this Agreement. In the event of payment after the due date of any outstanding sums the Crew Manager shall be entitled to charge interest at the rate stated in Box 8;
- (b) procure that the requirements of the law of the Vessel's Flag State are satisfied and that they, or such other entity as may be appointed by them, are identified to the Crew Managers as the Company as required to comply with the ISM and ISPS Codes. If the Company changes at any time during this Agreement, the Owners shall notify the Crew Managers in a timely manner of the name and contact details of the new organization;
- (c) inform the Crew Managers prior to ordering the Vessel to any excluded or additional premium area under any of the Owners' Insurances by reason of war risks and/or piracy or like perils and pay whatever additional costs may properly be incurred by the Crew Managers as a consequence of such orders including, if necessary, the costs of replacing any member of the Crew. Any delays resulting from the negotiation with or replacement of any member of the Crew as a result of the Vessel being ordered to such an area shall be for the Owners' account. Should the Vessel be within an area which becomes an excluded or additional premium area the above provisions relating to cost and delay shall apply;
- (d) agree with the Crew Managers prior to any change of flag of the Vessel and pay whatever additional costs may properly be incurred by the Crew Managers as a consequence of such change. If agreement cannot be reached then either party may terminate this Agreement in accordance with Sub-clause 18(e);
- (e) provide, at no cost to the Crew Managers, in accordance with the requirements of the law of the Flag State, or higher standard, as mutually agreed, adequate Crew accommodation and living standards;
- (f) ensure that the Crew, on joining the Vessel, are properly familiarised with their duties in accordance with the Vessel's SMS and that instructions which are essential to the SMS are identified, documented and given to the Crew prior to sailing;
- (g) unless otherwise agreed, arrange for the supply of provisions, at their own expense.

**PART II**  
**CREWMAN A 2009**

**SECTION 4 –Insurance, Budgets, Income, Expenses and Fees**

**8. Insurance Policies**

The Owners shall procure that throughout the period of this Agreement:

- (a) at the Owners' expense, the Vessel is insured for not less than its sound market value or entered for its full gross tonnage, as the case may be, for:

(i) hull and machinery marine risks (including but not limited to crew negligence) and excess liabilities;

(ii) protection and indemnity risks (including but not limited to pollution risks, diversion expenses and, except to the extent insured separately by the Crew Managers in accordance with Clause 5 (Crew Insurances));

NOTE: If the Crew Managers have not agreed to provide Crew Insurances separately in accordance with Clause 5 (Crew Insurances), then such insurances must be included in the protection and indemnity risks cover for the Vessel (see Sub-clause 8(a)(ii) above).

(iii) war risks (including but not limited to blocking and trapping, protection and indemnity, terrorism and crew risks); and

(iv) such other optional insurances as may be agreed (such as piracy, kidnap and ransom, loss of hire and FD & D) (see Box 7).

Sub-clauses 8(a)(i) to 8(a)(iv) all in accordance with the best practice of prudent owners of vessels of a similar type to the Vessel, with sound and reputable insurance companies, underwriters or associations ("the Owners' Insurances");

- (b) all premiums and calls on the Owners' Insurances are paid by their due date;
- (c) the Owners' Insurances name the Crew Managers and, subject to underwriters' agreement, any third party designated by the Crew Managers as a joint assured, with full cover. It is understood that in some cases, such as protection and indemnity, the normal terms for such cover may impose on the Crew Managers and any such third party a liability in respect of premiums or calls arising in connection with the Owners' Insurances;
- (d) If obtainable at no additional cost, however, the Owners shall procure such insurances on terms such that neither the Crew Managers nor any such third party shall be under any liability in respect of premiums or calls arising in connection with the Owners' Insurances. In any event, on termination of this Agreement in accordance with Clause 17 (Duration of the Agreement) and Clause 18 (Termination), the Owners shall procure that the Crew Managers and any third party designated by the Crew Managers as joint assured shall cease to be joint assured and, if reasonably achievable, that they shall be released from any and all liability for premiums and calls that may arise in relation to the period of this Agreement; and
- (e) written evidence is provided, to the reasonable satisfaction of the Crew Managers, of the Owners' compliance with their obligations under this Clause within a reasonable time of the commencement of the Agreement, and of each renewal date and, if specifically requested, of each payment date of the Owners' Insurances.

**9. Crew Management Fee and Expenses**

- (a) The Owners shall pay the Crew Managers for their services as crew managers under this Agreement a monthly fee in the amount stated in Box 9 which shall be payable in advance, the first monthly fee (pro rata if appropriate) being payable on the commencement of this Agreement (see Clause 2 (Commencement and Appointment) and Box 2) and subsequent instalments being payable at the beginning of every calendar month. The crew management fee shall be payable to the Crew Managers' nominated account stated in Box 10.

Copyright © 2009 BIMCO. All rights reserved. Any unauthorised copying, duplication, reproduction or distribution of this BIMCO SmartCon document will constitute an infringement of BIMCO's copyright. Explanatory notes are available from BIMCO at [www.bimco.org](http://www.bimco.org). First published 1999, revised 2009.

**PART II**  
**CREWMAN A 2009**

- (b) The crew management fee shall be subject to an annual review and the proposed fee shall be presented in the annual budget referred to in Sub-clause 10(a).
- (c) The Crew Managers shall, at no extra cost to the Owners, provide their own office accommodation, office staff, facilities and stationery. Without limiting the generality of this Clause 9 (Crew Management Fee and Expenses) the Owners shall reimburse the Crew Managers for postage and communication expenses, travelling expenses, and other out of pocket expenses properly incurred by the Crew Managers in pursuance of the Crew Management Services. Any days used by any Connected Person travelling to or from or attending on the Vessel or otherwise used in connection with the Crew Management Services in excess of those agreed in the budget shall be charged at the daily rate stated in Box 11.
- (d) If the Owners decide to layup the Vessel and such layup lasts for more than the number of months stated in Box 12, an appropriate reduction of the crew management fee for the period exceeding such period until one month before the Vessel is again put into service shall be mutually agreed between the parties. Consequential costs of reduction and reinstatement of the Crew shall be for the Owners' account. If agreement cannot be reached then either party may terminate this Agreement in accordance with Sub-clause 18(e).
- (e) Save as otherwise provided in this Agreement, all discounts and commissions obtained by the Crew Managers in the course of the performance of the Crew Management Services shall be credited to the Owners.

**10. Budgets and Management of Funds**

- (a) The Crew Managers' initial budget is set out in Annex "C" hereto. Subsequent budgets shall be for twelve month periods and shall be prepared by the Crew Managers and submitted to the Owners not less than three months before the end of the budget year.
- (b) The Owners shall state to the Crew Managers in a timely manner but in any event within one month of presentation, whether or not they agree to each proposed annual budget. The parties shall negotiate in good faith and if they fail to agree on the annual budget, including the crew management fee, either party shall have the right to terminate this Agreement in accordance with Sub-clause 18(e).
- (c) Following the agreement of the budget, the Crew Managers shall prepare and present to the Owners their estimate of the Crew costs and shall each month request the Owners in writing to pay the funds required to crew the Vessel for the ensuing month. Such funds shall be received by the Crew Managers within ten running days after the receipt by the Owners of the Crew Managers' written request and shall be held to the credit of the Owners in a separate bank account.
- (d) The Crew Managers shall at all times maintain and keep true and correct accounts in respect of the Crew Management Services in accordance with the relevant International Financial Reporting Standards or such other standard as the parties may agree, including records of all costs and expenditure incurred, and produce a comparison between budgeted and actual income and expenditure in such form and at such intervals as shall be mutually agreed.

The Crew Managers shall make such accounts available for inspection and auditing by the Owners and/or their representatives in the Crew Managers' offices or by electronic means, provided reasonable notice is given by the Owners.

- (e) Notwithstanding anything contained herein, the Crew Managers shall in no circumstances be required to use or commit their own funds to finance the provision of the Crew Management Services.



**PART II  
CREWMAN A 2009**

**SECTION 5 - Legal, General and Duration of Agreement**

**11. Trading Restrictions**

The Owners and the Crew Managers will, prior to the commencement of this Agreement, agree on any trading restrictions to the Vessel that may result from the terms and conditions of the Crew's employment.

**12. Replacement**

The Owners shall have the right to require the replacement, at their own expense, at the next reasonable opportunity, of any member of the Crew found on reasonable grounds to be unsuitable for service. If the Crew Managers have failed to fulfil their obligations in providing suitable qualified Crew within the meaning of Clause 4 (Crew Management), then such replacement shall be at the Crew Managers' expense.

**13. Crew Managers' Right to Sub-Contract**

The Crew Managers shall not have the right to sub-contract any of their obligations hereunder without the prior written consent of the Owners, which shall not be unreasonably withheld. In the event of such a sub-contract, the Crew Managers shall remain fully liable for the due performance of their obligations under this Agreement.

**14. Responsibilities**

(a) Force Majeure

Neither party shall be liable for any loss, damage or delay due to any of the following force majeure events and/or conditions to the extent that the party invoking force majeure is prevented or hindered from performing any or all of their obligations under this Agreement, provided they have made all reasonable efforts to avoid, minimise or prevent the effect of such events and/or conditions:

(i) acts of God;

(ii) any Government requisition, control, intervention, requirement or interference;

(iii) any circumstances arising out of war, threatened act of war or warlike operations, acts of terrorism, sabotage or piracy, or the consequences thereof;

(iv) riots, civil commotion, blockades or embargoes;

(v) epidemics;

(vi) earthquakes, landslides, floods or other extraordinary weather conditions;

(vii) strikes, lockouts or other industrial action, unless limited to the employees (which shall not include the Crew) of the party seeking to invoke force majeure;

(viii) fire, accident, explosion except where caused by negligence of the party seeking to invoke force majeure; and

(ix) any other similar cause beyond the reasonable control of either party.

(b) Crew Managers' liability to Owners

Without prejudice to Sub-clause 14(a) the Crew Managers shall be under no liability whatsoever to the Owners for any loss, damage, delay or expense of whatsoever nature, whether direct or indirect (including but not limited

**PART II**  
**CREWMAN A 2009**

to loss of profit arising out of or in connection with detention of or delay to the Vessel) and howsoever arising in the course of performance of the Crew Management Services UNLESS same is proved to have resulted solely from the negligence, gross negligence or wilful default of the Crew Managers or their employees or agents, or sub-contractors employed by them in connection with the Vessel, in which case (save where loss, damage, delay or expense has resulted from the Crew Managers' personal act or omission committed with the intent to cause same or recklessly and with knowledge that such loss, damage, delay or expense would probably result) the Crew Managers' liability for each incident or series of incidents giving rise to a claim or claims shall never exceed a total of ten (10) times the annual crew management fee payable hereunder.

(c) Acts or omissions of the Crew

Notwithstanding anything that may appear to the contrary in this Agreement, the Crew Managers shall not be liable for any acts or omissions of the Crew, even if such acts or omissions are negligent, grossly negligent or wilful, except only to the extent that they are shown to have resulted from a failure by the Crew Managers to discharge their obligations under Clause 6 (Crew Manager's Obligations), in which case their liability shall be limited in accordance with the terms of this Clause 14 (Responsibilities).

(d) Indemnity

Except to the extent and solely for the amount therein set out that the Crew Managers would be liable under Sub-clause 14(b) the Owners hereby undertake to keep the Crew Managers and their employees, agents and sub-contractors indemnified and to hold them harmless against all actions, proceedings, claims, demands or liabilities whatsoever or howsoever arising which may be brought against them or incurred or suffered by them arising out of or in connection with the performance of the Agreement, and against and in respect of all costs, loss, damages and expenses (including legal costs and expenses on a full indemnity basis) which the Crew Managers may suffer or incur (either directly or indirectly) in the course of the performance of this Agreement.

(e) "Himalaya"

It is hereby expressly agreed that no employee or agent of the Crew Managers (including every sub-contractor from time to time employed by the Crew Managers) shall in any circumstances whatsoever be under any liability whatsoever to the Owners for any loss, damage or delay of whatsoever kind arising or resulting directly or indirectly from any act, neglect or default on his part while acting in the course of or in connection with his employment and, without prejudice to the generality of the foregoing provisions in this Clause 14 (Responsibilities), every exemption, limitation, condition and liberty herein contained and every right, exemption from liability, defence and immunity of whatsoever nature applicable to the Crew Managers or to which the Crew Managers are entitled hereunder shall also be available and shall extend to protect every such employee or agent of the Crew Managers acting as aforesaid and for the purpose of all the foregoing provisions of this Clause 14 (Responsibilities) the Crew Managers are or shall be deemed to be acting as agent or trustee on behalf of and for the benefit of all persons who are or might be his servants or agents from time to time (including sub-contractors as aforesaid) and all such persons shall to this extent be or be deemed to be parties to this Agreement.

**15. General Administration**

- (a) The Crew Managers shall keep the Owners and, if appropriate, the Company informed in a timely manner of any incident of which the Crew Managers become aware which gives or may give rise to delay to the Vessel or claims or disputes involving third parties.
- (b) The Crew Managers shall handle and settle all claims and disputes arising out of the Crew Management Services hereunder, unless the Owners instruct the Crew Managers otherwise. The Crew Managers shall keep the Owners appropriately informed in a timely manner throughout the handling of such claims and disputes.
- (c) The Owners may request the Crew Managers to bring or defend other actions, suits or proceedings related to the Crew Management Services, on terms to be agreed.

Copyright © 2009 BIMCO. All rights reserved. Any unauthorised copying, duplication, reproduction or distribution of this BIMCO SmartCon document will constitute an infringement of BIMCO's copyright. Explanatory notes are available from BIMCO at [www.bimco.org](http://www.bimco.org). First published 1999, revised 2009.

**PART II**  
**CREWMAN A 2009**

- (d) The Crew Managers shall have power to obtain appropriate legal or technical or other outside expert advice in relation to the handling and settlement of claims and disputes in relation to Sub-clauses 15(b) and 15(c).
- (e) On giving reasonable notice, the Owners may request, and the Crew Managers shall in a timely manner make available, all documentation, information and records in respect of the matters covered by this Agreement either related to mandatory rules or regulations or other obligations applying to the Owners in respect of the Vessel (including but not limited to STCW 95, the ISM Code and ISPS Code) to the extent permitted by relevant legislation.  
  
On giving reasonable notice, the Crew Managers may request, and the Owners shall in a timely manner make available, all documentation, information and records reasonably required by the Crew Managers to enable them to perform the Crew Management Services.
- (f) The Owners shall arrange for the provision of any necessary guarantee bond or other security.
- (g) Any costs incurred by the Crew Managers in carrying out their obligations according to this Clause 15 (General Administration) shall be reimbursed by the Owners.

**16. Compliance with Laws and Regulations**

The parties will not do or permit to be done anything which might cause any breach or infringement of the laws and regulations of the Flag State, or of the places where the Vessel trades.

**17. Duration of the Agreement**

- (a) This Agreement shall come into effect at the date stated in Box 2 and shall continue until terminated by either party by giving notice to the other; in which event this Agreement shall terminate upon the expiration of the later of the number of months stated in Box 13 or a period of two (2) months from the date on which such notice is received, unless terminated earlier in accordance with Clause 18 (Termination).
- (b) Where the Vessel is not at a mutually convenient port or place on the expiry of such period, this Agreement shall terminate on the subsequent arrival of the Vessel at the next mutually convenient port or place.

**18. Termination**

- (a) Owners' or Crew Managers' default

If either party fails to meet their obligations under this Agreement, the other party may give notice to the party in default requiring them to remedy it. In the event that the party in default fails to remedy it within a reasonable time to the reasonable satisfaction of the other party, that party shall be entitled to terminate this Agreement with immediate effect by giving notice to the party in default.

- (b) Notwithstanding Sub-clause 18(a):

(i) The Crew Managers shall be entitled to terminate the Agreement with immediate effect by giving notice to the Owners if any monies payable by the Owners and/or the owners of any associated vessel, details of which are listed in Annex "D", shall not have been received in the Crew Managers' nominated account within ten (10) days of receipt by the Owners of the Crew Managers' written request, or if the Vessel is repossessed by the Mortgagee(s).

(ii) If either party fails to meet their respective obligations under Clause 5 (Crew Insurances) and Clause 8 (Insurance Policies), the other party may give notice to the party in default requiring them to remedy it within ten (10) days, failing which the other party shall have the right to terminate this Agreement with immediate effect by giving notice to the party in default.

**PART II**  
**CREWMAN A 2009**

(iii) If the Owners proceed with the employment of or continue to employ the Vessel in the carriage of contraband, blockade running, or in an unlawful trade, or on a voyage which in the reasonable opinion of the Crew Managers is unduly hazardous or improper, the Crew Managers may give notice of the default to the Owners, requiring them to remedy it as soon as practically possible. In the event that the Owners fail to remedy it within a reasonable time to the satisfaction of the Crew Managers, the Crew Managers shall be entitled to terminate the Agreement with immediate effect by giving notice.

(c) Extraordinary Termination

This Agreement shall be deemed to be terminated in the case of the sale of the Vessel or if the Vessel becomes a total loss or is declared as a constructive or compromised or arranged total loss or is requisitioned or has been declared missing or, if bareboat chartered, unless otherwise agreed, when the bareboat charter comes to an end.

(d) For the purpose of Sub-clause 18(c) hereof:

(i) the date upon which the Vessel is to be treated as having been sold or otherwise disposed of shall be the date on which the Vessel's owners cease to be the registered owners of the Vessel;

(ii) the Vessel shall be deemed to be lost either when it has become an actual total loss or agreement has been reached with the Vessel's underwriters in respect of its constructive total loss or if such agreement with the Vessel's underwriters is not reached it is adjudged by a competent tribunal that a constructive loss of the Vessel has occurred; and

(iii) the date upon which the Vessel is to be treated as declared missing shall be ten (10) days after the Vessel was last reported or when the Vessel is recorded as missing by the Vessel's underwriters, whichever occurs first. A missing vessel shall be deemed lost in accordance with the provisions of Sub-clause 18(d)(ii).

(e) In the event the parties fail to agree the annual budget in accordance with Sub-clause 10(b) or to agree a change of flag in accordance with Sub-clause 7(d), or to agree to a reduction in the Crew Management Fee in accordance with Sub-clause 9(d), either party may terminate this Agreement by giving the other party not less than one month's notice, the result of which will be the expiry of the Agreement at the end of the current budget period or on expiry of the notice period, whichever is the later.

(f) This Agreement shall terminate forthwith in the event of an order being made or resolution passed for the winding up, dissolution, liquidation or bankruptcy of either party (otherwise than for the purpose of reconstruction or amalgamation) or if a receiver or administrator is appointed, or if it suspends payment, ceases to carry on business or makes any special arrangement or composition with its creditors.

(g) In the event of the termination of this Agreement for any reason other than default by the Crew Managers the crew management fee payable to the Crew Managers according to the provisions of Clause 9 (Crew Management Fee and Expenses), shall continue to be payable for a further period of the number of months stated in Box 14 as from the effective date of termination. If Box 14 is left blank then ninety (90) days shall apply.

(h) In addition:

(i) the Owners shall continue to pay Crew Support Costs during the said further period of the number of months stated in Box 14; and

(ii) the Owners shall pay an equitable proportion of any Severance Costs which may be incurred, not exceeding the amount stated in Box 15. The Crew Managers shall use their reasonable endeavours to minimise such Severance Costs.

**PART II**  
**CREWMAN A 2009**

(iii) The termination of this Agreement shall be without prejudice to all rights accrued due between the parties prior to the date of termination.

**19. BIMCO Dispute Resolution Clause**

- (a) This Agreement shall be governed by and construed in accordance with English law and any dispute arising out of or in connection with this Agreement shall be referred to arbitration in London in accordance with the Arbitration Act 1996 or any statutory modification or re-enactment thereof save to the extent necessary to give effect to the provisions of this Clause.

The arbitration shall be conducted in accordance with the London Maritime Arbitrators Association (LMAA) Terms current at the time when the arbitration proceedings are commenced.

The reference shall be to three arbitrators. A party wishing to refer a dispute to arbitration shall appoint its arbitrator and send notice of such appointment in writing to the other party requiring the other party to appoint its own arbitrator within 14 calendar days of that notice and stating that it will appoint its arbitrator as sole arbitrator unless the other party appoints its own arbitrator and gives notice that it has done so within the 14 days specified. If the other party does not appoint its own arbitrator and give notice that it has done so within the 14 days specified, the party referring a dispute to arbitration may, without the requirement of any further prior notice to the other party, appoint its arbitrator as sole arbitrator and shall advise the other party accordingly. The award of a sole arbitrator shall be binding on both parties as if he had been appointed by agreement.

Nothing herein shall prevent the parties agreeing in writing to vary these provisions to provide for the appointment of a sole arbitrator.

In cases where neither the claim nor any counterclaim exceeds the sum of USD50,000 (or such other sum as the parties may agree) the arbitration shall be conducted in accordance with the LMAA Small Claims Procedure current at the time when the arbitration proceedings are commenced.

- (b) This Agreement shall be governed by and construed in accordance with Title 9 of the United States Code and the Maritime Law of the United States and any dispute arising out of or in connection with this Agreement shall be referred to three persons at New York, one to be appointed by each of the parties hereto, and the third by the two so chosen; their decision or that of any two of them shall be final, and for the purposes of enforcing any award, judgment may be entered on an award by any court of competent jurisdiction. The proceedings shall be conducted in accordance with the rules of the Society of Maritime Arbitrators, Inc.

In cases where neither the claim nor any counterclaim exceeds the sum of USD50,000 (or such other sum as the parties may agree) the arbitration shall be conducted in accordance with the Shortened Arbitration Procedure of the Society of Maritime Arbitrators, Inc. current at the time when the arbitration proceedings are commenced.

- (c) This Agreement shall be governed by and construed in accordance with the laws of the place mutually agreed by the parties and any dispute arising out of or in connection with this Agreement shall be referred to arbitration at a mutually agreed place, subject to the procedures applicable there.
- (d) Notwithstanding Sub-clauses 19(a), 19(b) or 19(c) above, the parties may agree at any time to refer to mediation any difference and/or dispute arising out of or in connection with this Agreement.

(i) In the case of a dispute in respect of which arbitration has been commenced under Sub-clauses 19(a), 19(b) or 19(c) above, the following shall apply:

(ii) Either party may at any time and from time to time elect to refer the dispute or part of the dispute to mediation by service on the other party of a written notice (the "Mediation Notice") calling on the other party to agree to mediation.

Copyright © 2009 BIMCO. All rights reserved. Any unauthorised copying, duplication, reproduction or distribution of this BIMCO SmartCon document will constitute an infringement of BIMCO's copyright. Explanatory notes are available from BIMCO at [www.bimco.org](http://www.bimco.org). First published 1999, revised 2009.

**PART II**  
**CREWMAN A 2009**

(iii) The other party shall thereupon within 14 calendar days of receipt of the Mediation Notice confirm that they agree to mediation, in which case the parties shall thereafter agree a mediator within a further 14 calendar days, failing which on the application of either party a mediator will be appointed promptly by the Arbitration Tribunal ("the Tribunal") or such person as the Tribunal may designate for that purpose. The mediation shall be conducted in such place and in accordance with such procedure and on such terms as the parties may agree or, in the event of disagreement, as may be set by the mediator.

(iv) If the other party does not agree to mediate, that fact may be brought to the attention of the Tribunal and may be taken into account by the Tribunal when allocating the costs of the arbitration as between the parties.

(v) The mediation shall not affect the right of either party to seek such relief or take such steps as it considers necessary to protect its interest.

(vi) Either party may advise the Tribunal that they have agreed to mediation. The arbitration procedure shall continue during the conduct of the mediation but the Tribunal may take the mediation timetable into account when setting the timetable for steps in the arbitration.

(vii) Unless otherwise agreed or specified in the mediation terms, each party shall bear its own costs incurred in the mediation and the parties shall share equally the mediator's costs and expenses.

(viii) The mediation process shall be without prejudice and confidential and no information or documents disclosed during it shall be revealed to the Tribunal except to the extent that they are disclosable under the law and procedure governing the arbitration.

(Note: The parties should be aware that the mediation process may not necessarily interrupt time limits.)

- (e) If Box 16 in Part I is not appropriately filled in, Sub-clause 19(a) of this Clause shall apply.

Note: Sub-clauses 19(a), 19(b) and 19(c) are alternatives; indicate alternative agreed in Box 16. Sub-clause 19(d) shall apply in all cases.

**20. Notices**

- (a) All notices given by either party or their agents to the other party or their agents in accordance with the provisions of this Agreement shall be in writing and shall, unless specifically provided in this Agreement to the contrary, be sent to the address for that other party as set out in Boxes 17 and 18 or as appropriate or to such other address as the other party may designate in writing.

A notice may be sent by registered or recorded mail, facsimile, electronically or delivered by hand in accordance with this Sub-clause 20(a).

- (b) Any notice given under this Agreement shall take effect on receipt by the other party and shall be deemed to have been received:

(i) if posted, on the seventh (7th) day after posting;

(ii) if sent by facsimile or electronically, on the day of transmission; and

(iii) if delivered by hand, on the day of delivery.

And in each case proof of posting, handing in or transmission shall be proof that notice has been given, unless proven to the contrary.

**21. Entire Agreement**

Copyright © 2009 BIMCO. All rights reserved. Any unauthorised copying, duplication, reproduction or distribution of this BIMCO SmartCon document will constitute an infringement of BIMCO's copyright. Explanatory notes are available from BIMCO at [www.bimco.org](http://www.bimco.org). First published 1999, revised 2009.

**PART II**  
**CREWMAN A 2009**

This Agreement constitutes the entire agreement between the parties and no promise, undertaking, representation, warranty or statement by either party prior to the date stated in Box 2 shall affect this Agreement. Any modification of this Agreement shall not be of any effect unless in writing signed by or on behalf of the parties.

**22. Third Party Rights**

Except to the extent provided in Sub-clauses 14(d) (Indemnity) and 14(e) (Himalaya), no third parties may enforce any term of this Agreement.

**23. Partial Validity**

If any provision of this Agreement is or becomes or is held by any arbitrator or other competent body to be illegal, invalid or unenforceable in any respect under any law or jurisdiction, the provision shall be deemed to be amended to the extent necessary to avoid such illegality, invalidity or unenforceability, or, if such amendment is not possible, the provision shall be deemed to be deleted from this Agreement to the extent of such illegality, invalidity or unenforceability, and the remaining provisions shall continue in full force and effect and shall not in any way be affected or impaired thereby.

**24. Interpretation**

In this Agreement:

(a) Singular/Plural

The singular includes the plural and vice versa as the context admits or requires.

(b) Headings

The index and headings to the Clauses and Appendices to this Agreement are for convenience only and shall not affect its construction or interpretation.

(c) Day

“Day” means a calendar day unless expressly stated to the contrary.

**ANNEX "A" (DETAILS OF VESSEL OR VESSELS)**

**TO THE BIMCO STANDARD CREW MANAGEMENT AGREEMENT**

**CODE NAME: CREWMAN A (COST PLUS FEE) 2009**

---

Date of Agreement:

Name of Vessel(s):

Particulars of Vessel(s):

Sample copy



**ANNEX "B" (DETAILS OF CREW)  
TO THE BIMCO STANDARD CREW MANAGEMENT AGREEMENT  
CODE NAME: CREWMAN A (COST PLUS FEE) 2009**

---

Date of Agreement:

Details of Crew:

Numbers	Rank	Nationality
---------	------	-------------

Sample copy

**ANNEX "C" (BUDGET)  
TO THE BIMCO STANDARD CREW MANAGEMENT AGREEMENT  
CODE NAME: CREWMAN A (COST PLUS FEE) 2009**

---

Date of Agreement:

Managers' initial budget with effect from the commencement date of this Agreement (see Box 2):

Sample copy

**ANNEX "D" (ASSOCIATED VESSELS)  
TO THE BIMCO STANDARD CREW MANAGEMENT AGREEMENT  
CODE NAME: CREWMAN A (COST PLUS FEE) 2009**

---

**NOTE: PARTIES SHOULD BE AWARE THAT BY COMPLETING THIS ANNEX "D" THEY WILL BE SUBJECT TO THE PROVISIONS OF SUB-CLAUSE 18(b)(i) OF THIS AGREEMENT.**

Date of Agreement:

Details of Associated Vessels:

Sample copy

III- Contrat-type *Crewman B*



# CREWMAN B 2009

STANDARD CREW MANAGEMENT AGREEMENT  
(LUMP SUM)

PART I

1. Place and date of Agreement	2. Date of commencement of Agreement (Cl. 2, 9, 16 and 20)
3. Owners (name, place of registered office and law of registry) (Cl. 1) (i) Name: (ii) Place of registered office: (iii) Law of registry:	4. Crew Managers (name, place of registered office and law of registry) (Cl. 1) (i) Name: (ii) Place of registered office: (iii) Law of registry:
5. The Company (with reference to the ISM/ISPS Codes) (state name and IMO Unique Company Identification number. If the Company is a third party then also state registered office and principal place of business) (Cl. 1) (i) Name: (ii) IMO Unique Company Identification number: (iii) Place of registered office: (iv) Principal place of business:	6. Crew Insurance arrangements (state "yes" or "no" as agreed) (Cl. 5) (i) Crew Insurances: (ii) Insurance for persons proceeding to sea onboard (Cl. 5(a)):
	7. Optional insurances (state optional insurance(s) as agreed, such as piracy, kidnap and ransom, loss of hire and FD & D) (Cl. 8(a)(iv))
8. Interest (state rate of interest to apply after due date to outstanding sums) (Cl. 7(a))	9. Crew management lump sum (state monthly amount) (Cl. 9(a))
10. Crew Manager's nominated account (Cl.9(a))	11. Crew overtime expenses (state amount covered by lump sum) (Cl. 9(c))
	12. Initial crew transportation costs (state if for Crew Managers' account) (Cl. 9(d))
13. Vessel's regular trading area (state port or area) (Cl. 9(d))	14. Lay-up period / number of months (Cl.9(g))
15. Minimum contract period (state number of months) (Cl. 16(a))	16. Lump sum on termination (state number of months to apply) (Cl. 17(g))
17. Severance Costs (state maximum amount) (Cl. 17(h))	18. Dispute Resolution (state alternative Cl. 18(a), 18(b) or 18(c); if 18(c) place of arbitration must be stated) (Cl. 18)
19. Notices (state full style contact details for serving notice and communication to the Owners) (Cl. 19)	20. Notices (state full style contact details for serving notice and communication to the Crew Managers) (Cl. 19)

It is mutually agreed between the party stated in Box 3 and the party stated in Box 4 that this Agreement consisting of PART I and PART II as well as Annexes "A" (Details of Vessel or Vessels), "B" (Details of Crew) and "C" (Associated Vessels) attached hereto, shall be performed subject to the conditions contained herein. In the event of a conflict of conditions, the provisions of PART I and Annexes "A", "B" and "C" shall prevail over those of PART II to the extent of such conflict but no further.

Signature(s) (Owners)	Signature(s) (Crew Managers)
-----------------------	------------------------------

**PART II**  
**CREWMAN B 2009**

**SECTION 1 – Basis of the Agreement**

**1. Definitions**

In this Agreement, save where the context otherwise requires, the following words and expressions shall have the meanings hereby assigned to them.

“Company” (with reference to the ISM Code and the ISPS Code) means the organization identified in Box 5 or any replacement organization appointed by the Owners from time to time (see Sub-clause 7(b)).

“Connected Person” means any person connected with the provision and the performance of the Crew Management Services.

“Crew” means the personnel of the numbers, rank and nationality specified in Annex “B” hereto.

“Crew Insurances” means insurance of liabilities in respect of crew risks which shall include but not be limited to death, permanent disability, sickness, injury, repatriation, shipwreck unemployment indemnity and loss of personal effects (see Clause 5 (Crew Insurances) and Clause 8 (Insurance Policies) and Boxes 6 and 7).

“Crew Managers” means the party identified in Box 4.

“Crew Management Services” means the services specified in Clause 4 (Crew Management) and all other functions performed by the Crew Managers under the terms of this Agreement.

“Flag State” means the State whose flag the Vessel is flying.

“ISM Code” means the International Management Code for the Safe Operation of Ships and for Pollution Prevention and any amendment thereto or substitution therefor.

“ISPS Code” means the International Code for the Security of Ships and Port Facilities and the relevant amendments to Chapter XI of SOLAS and any amendment thereto or substitution therefor.

“Owners” means the party identified in Box 3.

“Severance Costs” means the costs which are legally required to be paid to the Crew as a result of the early termination of any contracts for service on the Vessel.

“SMS” means the Safety Management System (as defined by the ISM Code).

“STCW 95” means the International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers, 1978, as amended in 1995 and any amendment thereto or substitution therefor.

“Vessel” means the vessel or vessels details of which are set out in Annex “A” attached hereto.

**2. Commencement and Appointment**

With effect from the date stated in Box 2 for the commencement of the Crew Management Services and continuing unless and until terminated as provided herein, the Owners hereby appoint the Crew Managers and the Crew Managers hereby agree to act as the crew managers of the Vessel in respect of the Crew Management Services.

**3. Authority of the Crew Managers**

Subject to the terms and conditions herein provided, during the period of this Agreement, the Crew Managers shall be the employers of the Crew and shall carry out the Crew Management Services in respect of the Vessel in their own name. The Crew Managers shall have authority to take such actions as they may from time to time in their absolute discretion consider to be necessary to enable them to perform the Crew Management Services in accordance with sound crew management practice, including but not limited to compliance with all relevant rules and regulations.

Copyright © 2009 BIMCO. All rights reserved. Any unauthorised copying, duplication, reproduction or distribution of this BIMCO SmartCon document will constitute an infringement of BIMCO’s copyright. Explanatory notes are available from BIMCO at [www.bimco.org](http://www.bimco.org). First published 1994, revised 1999 and 2009.

**PART II**  
**CREWMAN B 2009**

**SECTION 2 – Services**

**4. Crew Management**

The Crew Managers shall provide suitably qualified Crew who shall comply with the requirements of STCW 95. The provision of the Crew Management Services includes, but is not limited to, the following services:

- (a) selecting, engaging and providing for the administration of the Crew, including, as applicable, payroll arrangements, pension arrangements, tax, social security contributions and other mandatory dues related to their employment payable in each Crew member's country of domicile;
- (b) ensuring that the applicable requirements of the law of the Flag State in respect of rank, qualification and certification of the Crew and employment regulations, such as Crew's tax and social insurance, are satisfied;
- (c) ensuring that all Crew have passed a medical examination with a qualified doctor certifying that they are fit for the duties for which they are engaged and are in possession of valid medical certificates issued in accordance with appropriate Flag State requirements or such higher standard of medical examination as may be agreed with the Owners. In the absence of applicable Flag State requirements the medical certificate shall be valid at the time when the respective Crew member arrives on board the Vessel and shall be maintained for the duration of the service on board the Vessel;
- (d) ensuring that the Crew shall have a common working language and a command of the English language of a sufficient standard to enable them to perform their duties safely;
- (e) ensuring that the Crew, before joining the Vessel, are given proper familiarisation with their duties in relation to the ISM Code;
- (f) instructing the Crew to obey all reasonable orders of the Owners and/or the Company including, but not limited to, orders in connection with safety and navigation, avoidance of pollution and protection of the environment;
- (g) ensuring that no Connected Person shall proceed to sea on board the Vessel without the prior consent of the Owners and/or the Company (such consent not to be unreasonably withheld);
- (h) arranging transportation of the Crew, including repatriation;
- (i) training of the Crew;
- (j) conducting union negotiations; and
- (k) in the event that the Company's drug and alcohol policy requires measures to be taken prior to the Crew joining the Vessel, implementing such measures.

**5. Crew Insurances**

(Only applicable if agreed according to Box 6)

The Crew Managers shall throughout the period of this Agreement provide the following services:

- (a) arranging Crew Insurances in accordance with the best practice of prudent managers of vessels of a similar type to the Vessel, with sound and reputable insurance companies, underwriters or associations. Insurances for any other persons proceeding to sea on board the Vessel may be separately agreed by the Owners and the Crew Managers (see Box 6);
- (b) ensuring that the Owners are aware of the terms, conditions, exceptions and limits of liability of the insurances in Sub-clause 5(a);

**PART II**  
**CREWMAN B 2009**

- (c) ensuring that all premiums or calls in respect of the insurances in Sub-clause 5(a) are paid by their due date;
- (d) if obtainable at no additional cost, ensuring that insurances in Sub-clause 5(a) name the Owners as a joint assured with full cover and, unless otherwise agreed, on terms such that Owners shall be under no liability in respect of premiums or calls arising in connection with such insurances.
- (e) providing written evidence, to the reasonable satisfaction of the Owners, of the Crew Managers' compliance with their obligations under Sub-clauses 5(b), and 5(c) within a reasonable time of the commencement of this Agreement, and of each renewal date and, if specifically requested, of each payment date of the insurances in Sub-clause 5(a).

*Sample copy*

**PART II**  
**CREWMAN B 2009**

**SECTION 3 – Obligations**

**6. Crew Managers' Obligations**

The Crew Managers undertake to use their best endeavours to provide the Crew Management Services as principals and not agents in accordance with sound crew management practice, and to protect and promote the interests of the Owners in all matters relating to the provision of services hereunder.

Provided, however, that in the performance of their management responsibilities under this Agreement, the Crew Managers shall be entitled to have regard to their overall responsibility in relation to all vessels as may from time to time be entrusted to their management and in particular, but without prejudice to the generality of the foregoing, the Crew Managers shall be entitled to allocate available manpower in such manner as in the prevailing circumstances the Crew Managers in their absolute discretion consider to be fair and reasonable.

**7. Owners' Obligations**

The Owners shall:

- (a) pay all sums due to the Crew Managers punctually in accordance with the terms of this Agreement. In the event of payment after the due date of any outstanding sums the Crew Manager shall be entitled to charge interest at the rate stated in Box 8;
- (b) procure that the requirements of the law of the Vessel's Flag State are satisfied and that they, or such other entity as may be appointed by them, are identified to the Crew Managers as the Company as required to comply with the ISM and ISPS Codes. If the Company changes at any time during this Agreement, the Owners shall notify the Crew Managers in a timely manner of the name and contact details of the new organization;
- (c) inform the Crew Managers prior to ordering the Vessel to any excluded or additional premium area under any of the Owners' Insurances by reason of war risks and/or piracy or like perils and pay whatever additional costs may properly be incurred by the Crew Managers as a consequence of such orders including, if necessary, the costs of replacing any member of the Crew. Any delays resulting from the negotiation with or replacement of any member of the Crew as a result of the Vessel being ordered to such an area shall be for the Owners' account. Should the Vessel be within an area which becomes an excluded or additional premium area the above provisions relating to cost and delay shall apply;
- (d) agree with the Crew Managers prior to any change of flag of the Vessel and pay whatever additional costs may properly be incurred by the Crew Managers as a consequence of such change. If agreement cannot be reached then either party may terminate this Agreement in accordance with Sub-clause 17(e);
- (e) provide, at no cost to the Crew Managers, in accordance with the requirements of the law of the Flag State, or higher standard, as mutually agreed, adequate Crew accommodation and living standards;
- (f) ensure that the Crew, on joining the Vessel, are properly familiarised with their duties in accordance with the Vessel's SMS and that instructions which are essential to the SMS are identified, documented and given to the Crew prior to sailing;
- (g) unless otherwise agreed, supply and pay for provisions.



**PART II**  
**CREWMAN B 2009**

**SECTION 4 – Insurance and Lump Sum**

**8. Insurance Policies**

The Owners shall procure that throughout the period of this Agreement:

- (a) at the Owners' expense, the Vessel is insured for not less than its sound market value or entered for its full gross tonnage, as the case may be, for:

(i) hull and machinery marine risks (including but not limited to crew negligence) and excess liabilities;

(ii) protection and indemnity risks (including but not limited to pollution risks, diversion expenses and, except to the extent insured separately by the Crew Managers in accordance with Clause 5 (Crew Insurances));

NOTE: If the Crew Managers have not agreed to provide Crew Insurances separately in accordance with Clause 5 (Crew Insurances), then such insurances must be included in the protection and indemnity risks cover for the Vessel (see Sub-clause 8(a)(ii) above).

(iii) war risks (including but not limited to blocking and trapping, protection and indemnity, terrorism and crew risks); and

(iv) such other optional insurances as may be agreed (such as piracy, kidnap and ransom, loss of hire and FD & D) (see Box 7).

Sub-clauses 8(a)(i) to 8(a)(iv) all in accordance with the best practice of prudent owners of vessels of a similar type to the Vessel, with sound and reputable insurance companies, underwriters or associations ("the Owners' Insurances");

- (b) all premiums and calls on the Owners' Insurances are paid by their due date;
- (c) the Owners' Insurances name the Crew Managers and, subject to underwriters' agreement, any third party designated by the Crew Managers as a joint assured, with full cover. It is understood that in some cases, such as protection and indemnity, the normal terms for such cover may impose on the Crew Managers and any such third party a liability in respect of premiums or calls arising in connection with the Owners' Insurances;
- (d) if obtainable at no additional cost, however, the Owners shall procure such insurances on terms such that neither the Crew Managers nor any such third party shall be under any liability in respect of premiums or calls arising in connection with the Owners' Insurances. In any event, on termination of this Agreement in accordance with Clause 16 (Duration of the Agreement) and Clause 17 (Termination), the Owners shall procure that the Crew Managers and any third party designated by the Crew Managers as joint assured shall cease to be joint assured and, if reasonably achievable, that they shall be released from any and all liability for premiums and calls that may arise in relation to the period of this Agreement; and
- (e) written evidence is provided, to the reasonable satisfaction of the Crew Managers, of the Owners' compliance with their obligations under this Clause within a reasonable time of the commencement of the Agreement, and of each renewal date and, if specifically requested, of each payment date of the Owners' Insurances.

**9. Crew Management Lump Sum**

- (a) The Owners shall pay the Crew Managers for their services as crew managers under this Agreement a monthly lump sum in the amount stated in Box 9 which shall be payable in advance, the first monthly lump sum (pro rata if appropriate) being payable on the commencement of this Agreement (see Clause 2 (Commencement and Appointment) and Box 2) and subsequent instalments being payable at the beginning of every calendar month. The crew management lump sum shall be payable to the Crew Managers' nominated account stated in Box 10.

- (b) The lump sum shall include:

Copyright © 2009 BIMCO. All rights reserved. Any unauthorised copying, duplication, reproduction or distribution of this BIMCO SmartCon document will constitute an infringement of BIMCO's copyright. Explanatory notes are available from BIMCO at [www.bimco.org](http://www.bimco.org). First published 1994, revised 1999 and 2009.

**PART II**  
**CREWMAN B 2009**

(i) all payments to or on behalf of the Crew in accordance with their contracts of employment, subject to any limitation on overtime hours in accordance with sub-clause 9(c), excluding extra or additional crew payments due solely to the trading of the Vessel in, to or through areas that are hazardous due to war risks and/or piracy or like perils, as they may be legally entitled;

(ii) in the event the Crew Managers are providing insurance in accordance with Clause 5 (Crew Insurances) all costs incurred in providing insurance cover including any deductibles;

(iii) the cost of obtaining all documentation necessary for the Crew's employment including, but not limited to, medical and vaccination certificates, passports, visas, seamen's books and licences, in compliance with the rules and regulations in force at the time of the commencement of the Agreement and at each subsequent annual review;

(iv) the cost of transportation of the Crew to and from the Vessel including hotel expenses and food while travelling, other than the Crew costs set out in sub-clause 9(d).

(v) port disbursements and fees in respect of Crew matters;

(vi) the cost of Crew mail and Crew's communications from the Vessel;

(vii) if agreed (see Sub-clause 7(g)), the cost of provisions for the Crew.

The Crew Managers and the Owners shall respectively, at the commencement and termination of this Agreement, take over and pay for all unbroached provisions on board the Vessel at a price to be mutually agreed;

(viii) usual working clothes; and

(ix) all other costs and expenses necessarily incurred by the Crew Managers in providing the Crew Management Services.

(c) The amount of Crew overtime covered by the lump sum shall be as stated in Box 11. If overtime exceeds that amount the Owners shall pay for the excess at the rates set out in Annex B.

(d) Unless stated in Box 12, the Owners shall bear the costs of the first Crew joining the Vessel at the commencement of this Agreement. Such costs shall include standby costs, travel insurance, the cost of transportation of the Crew from the point of departure from their country of domicile to the Vessel including hotel expenses and food while travelling.

All travelling expenses are based on the Vessel trading regularly to the port or area shown in Box 13. Should the Crew Managers have to pay any additional travelling expenses by reason of the Vessel not calling regularly at the above port or area, any excess travelling costs/expenses shall be charged to the Owners separately, on terms to be agreed.

(e) Any invoices submitted by the Crew Managers for expenditure properly and reasonably incurred by them in the discharge of their duties under this Agreement and not included in the Crew Management Services but payable by the Owners including, but not limited to, consequential costs of lay up or repairs (Sub-clause 9(g)), excess overtime (Sub-clause 9(c)) and the initial Crew transportation costs (Sub-clause 9(d)) shall be paid by the Owners at the time of the payment of the next lump sum due under Sub-clause 9(a) or, in case of termination of the Agreement, before disembarkation of the Crew.

(f) The lump sum shall be renegotiated annually in accordance with the following provisions:

(i) Not less than three (3) months before the anniversary date of the commencement of this Agreement specified in Box 2, the Crew Managers shall submit to the Owners a proposed lump sum figure to be applicable for the forthcoming year;

**PART II**  
**CREWMAN B 2009**

- (ii) The Owners shall state to the Crew Managers in a timely manner but in any event within one month of presentation whether or not they agree to the proposed lump sum. The parties shall negotiate in good faith and if they fail to agree on the lump sum either party shall have the right to terminate this Agreement in accordance with Sub-clause 17(e).
- (g) If the Owners decide to layup the Vessel and such layup lasts for more than the number of months stated in Box 14, an appropriate reduction of the lump sum for the period exceeding such period until one month before the Vessel is again put into service shall be mutually agreed between the parties. Consequential costs of reduction and reinstatement of the Crew shall be for the Owners' account. If agreement cannot be reached then either party may terminate this Agreement in accordance with Sub-clause 17(e).

Sample copy

**PART II**  
**CREWMAN B 2009**

**SECTION 5 - Legal, General and Duration of Agreement**

**10. Trading Restrictions**

The Owners and the Crew Managers will, prior to the commencement of this Agreement, agree on any trading restrictions to the Vessel that may result from the terms and conditions of the Crew's employment.

**11. Replacement**

The Owners shall have the right to require the replacement, at their own expense, at the next reasonable opportunity, of any member of the Crew found on reasonable grounds to be unsuitable for service. If the Crew Managers have failed to fulfil their obligations in providing suitable qualified Crew within the meaning of Clause 4 (Crew Management), then such replacement shall be at the Crew Managers' expense.

**12. Crew Managers' Right to Sub-Contract**

The Crew Managers shall not have the right to sub-contract any of their obligations hereunder without the prior written consent of the Owners, which shall not be unreasonably withheld. In the event of such a sub-contract, the Crew Managers shall remain fully liable for the due performance of their obligations under this Agreement.

**13. Responsibilities**

(a) Force Majeure

Neither party shall be liable for any loss, damage or delay due to any of the following force majeure events and/or conditions to the extent that the party invoking force majeure is prevented or hindered from performing any or all of their obligations under this Agreement, provided they have made all reasonable efforts to avoid, minimise or prevent the effect of such events and/or conditions:

(i) acts of God;

(ii) any Government requisition, control, intervention, requirement or interference;

(iii) any circumstances arising out of war, threatened act of war or warlike operations, acts of terrorism, sabotage or piracy, or the consequences thereof;

(iv) riots, civil commotion, blockades or embargoes;

(v) epidemics;

(vi) earthquakes, landslides, floods or other extraordinary weather conditions;

(vii) strikes, lockouts or other industrial action, unless limited to the employees (which shall not include the Crew) of the party seeking to invoke force majeure;

(viii) fire, accident, explosion except where caused by negligence of the party seeking to invoke force majeure; and

(ix) any other similar cause beyond the reasonable control of either party.

(b) Crew Managers' liability to Owners

Without prejudice to Sub-clause 13(a) the Crew Managers shall be under no liability whatsoever to the Owners for any loss, damage, delay or expense of whatsoever nature, whether direct or indirect (including but not limited to loss of profit arising out of or in connection with detention of or delay to the Vessel) and howsoever arising in the course of performance of the Crew Management Services UNLESS same is proved to have resulted solely from the negligence, gross negligence or wilful default of the Crew Managers or their employees or agents, or sub-contractors

Copyright © 2009 BIMCO. All rights reserved. Any unauthorised copying, duplication, reproduction or distribution of this BIMCO SmartCon document will constitute an infringement of BIMCO's copyright. Explanatory notes are available from BIMCO at [www.bimco.org](http://www.bimco.org). First published 1994, revised 1999 and 2009.

**PART II**  
**CREWMAN B 2009**

employed by them in connection with the Vessel, in which case (save where loss, damage, delay or expense has resulted from the Crew Managers' personal act or omission committed with the intent to cause same or recklessly and with knowledge that such loss, damage, delay or expense would probably result) the Crew Managers' liability for each incident or series of incidents giving rise to a claim or claims shall never exceed a total of six (6) times the monthly lump sum payable hereunder.

(c) Acts or omissions of the Crew

Notwithstanding anything that may appear to the contrary in this Agreement, the Crew Managers shall not be liable for any acts or omissions of the Crew, even if such acts or omissions are negligent, grossly negligent or wilful, except only to the extent that they are shown to have resulted from a failure by the Crew Managers to discharge their obligations under Clause 6 (Crew Manager's Obligations), in which case their liability shall be limited in accordance with the terms of this Clause 13 (Responsibilities).

(d) Indemnity

Except to the extent and solely for the amount therein set out that the Crew Managers would be liable under Sub-clause 13(b) the Owners hereby undertake to keep the Crew Managers and their employees, agents and sub-contractors indemnified and to hold them harmless against all actions, proceedings, claims, demands or liabilities whatsoever or howsoever arising which may be brought against them or incurred or suffered by them arising out of or in connection with the performance of the Agreement, and against and in respect of all costs, loss, damages and expenses (including legal costs and expenses on a full indemnity basis) which the Crew Managers may suffer or incur (either directly or indirectly) in the course of the performance of this Agreement.

(e) "Himalaya"

It is hereby expressly agreed that no employee or agent of the Crew Managers (including every sub-contractor from time to time employed by the Crew Managers) shall in any circumstances whatsoever be under any liability whatsoever to the Owners for any loss, damage or delay of whatsoever kind arising or resulting directly or indirectly from any act, neglect or default on his part while acting in the course of or in connection with his employment and, without prejudice to the generality of the foregoing provisions in this Clause 13 (Responsibilities), every exemption, limitation, condition and liberty herein contained and every right, exemption from liability, defence and immunity of whatsoever nature applicable to the Crew Managers or to which the Crew Managers are entitled hereunder shall also be available and shall extend to protect every such employee or agent of the Crew Managers acting as aforesaid and for the purpose of all the foregoing provisions of this Clause 13 (Responsibilities) the Crew Managers are or shall be deemed to be acting as agent or trustee on behalf of and for the benefit of all persons who are or might be his servants or agents from time to time (including sub-contractors as aforesaid) and all such persons shall to this extent be or be deemed to be parties to this Agreement.

**14. General Administration**

- (a) The Crew Managers shall keep the Owners and, if appropriate, the Company informed in a timely manner of any incident of which the Crew Managers become aware which gives or may give rise to delay to the Vessel or claims or disputes involving third parties.
- (b) The Crew Managers shall handle and settle all claims and disputes arising out of the Crew Management Services hereunder, unless the Owners instruct the Crew Managers otherwise. The Crew Managers shall keep the Owners appropriately informed in a timely manner throughout the handling of such claims and disputes.
- (c) The Owners may request the Crew Managers to bring or defend other actions, suits or proceedings related to the Crew Management Services, on terms to be agreed.
- (d) The Crew Managers shall have power to obtain appropriate legal or technical or other outside expert advice in relation to the handling and settlement of claims and disputes in relation to Sub-clauses 14(b) and 14(c).
- (e) On giving reasonable notice, the Owners may request, and the Crew Managers shall in a timely manner make

Copyright © 2009 BIMCO. All rights reserved. Any unauthorised copying, duplication, reproduction or distribution of this BIMCO SmartCon document will constitute an infringement of BIMCO's copyright. Explanatory notes are available from BIMCO at [www.bimco.org](http://www.bimco.org). First published 1994, revised 1999 and 2009.

**PART II**  
**CREWMAN B 2009**

available, all documentation, information and records in respect of the matters covered by this Agreement either related to mandatory rules or regulations or other obligations applying to the Owners in respect of the Vessel (including but not limited to STCW 95, the ISM Code and ISPS Code) to the extent permitted by relevant legislation.

On giving reasonable notice, the Crew Managers may request, and the Owners shall in a timely manner make available, all documentation, information and records reasonably required by the Crew Managers to enable them to perform the Crew Management Services.

- (f) The Owners shall arrange for the provision of any necessary guarantee bond or other security.
- (g) Any costs incurred by the Crew Managers in carrying out their obligations according to this Clause 14 (General Administration) shall be reimbursed by the Owners.

**15. Compliance with Laws and Regulations**

The parties will not do or permit to be done anything which might cause any breach or infringement of the laws and regulations of the Flag State, or of the places where the Vessel trades.

**16. Duration of the Agreement**

- (a) This Agreement shall come into effect at the date stated in Box 2 and shall continue until terminated by either party by giving notice to the other; in which event this Agreement shall terminate upon the expiration of the later of the number of months stated in Box 15 or a period of two (2) months from the date on which such notice is received, unless terminated earlier in accordance with Clause 17 (Termination).
- (b) Where the Vessel is not at a mutually convenient port or place on the expiry of such period, this Agreement shall terminate on the subsequent arrival of the Vessel at the next mutually convenient port or place.

**17. Termination**

- (a) Owners' or Crew Managers' default

If either party fails to meet their obligations under this Agreement, the other party may give notice to the party in default requiring them to remedy it. In the event that the party in default fails to remedy it within a reasonable time to the reasonable satisfaction of the other party, that party shall be entitled to terminate this Agreement with immediate effect by giving notice to the party in default.

- (b) Notwithstanding Sub-clause 17(a):

(i) The Crew Managers shall be entitled to terminate the Agreement with immediate effect by giving notice if any monies payable by the Owners and/or the owners of any associated vessel, details of which are listed in Annex "C", shall not have been received in the Crew Managers' nominated account within ten (10) days of receipt by the Owners of the Crew Managers' written request or if the Vessel is repossessed by the Mortgagee(s).

(ii) If either party fails to meet their respective obligations under Clause 5 (Crew Insurances) and Clause 8 (Insurance Policies), the other party may give notice to the party in default requiring them to remedy it within ten (10) days, failing which the other party shall have the right to terminate this Agreement with immediate effect by giving notice to the party in default.

(iii) If the Owners proceed with the employment of or continue to employ the Vessel in the carriage of contraband, blockade running, or in an unlawful trade, or on a voyage which in the reasonable opinion of the Crew Managers is unduly hazardous or improper, the Crew Managers may give notice of the default to the Owners, requiring them to remedy it as soon as practically possible. In the event that the Owners fail to remedy it within a reasonable time to the satisfaction of the Crew Managers, the Crew Managers shall be entitled to terminate the Agreement with immediate effect by giving notice.

**PART II**  
**CREWMAN B 2009**

(c) Extraordinary Termination

This Agreement shall be deemed to be terminated in the case of the sale of the Vessel or if the Vessel becomes a total loss or is declared as a constructive or compromised or arranged total loss or is requisitioned or has been declared missing or, if bareboat chartered, unless otherwise agreed, when the bareboat charter comes to an end.

(d) For the purpose of Sub-clause 17(c) hereof:

(i) the date upon which the Vessel is to be treated as having been sold or otherwise disposed of shall be the date on which the Vessel's owners cease to be the registered owners of the Vessel;

(ii) the Vessel shall be deemed to be lost either when it has become an actual total loss or agreement has been reached with the Vessel's underwriters in respect of its constructive total loss or if such agreement with the Vessel's underwriters is not reached it is adjudged by a competent tribunal that a constructive loss of the Vessel has occurred; and

(iii) the date upon which the Vessel is to be treated as declared missing shall be ten (10) days after the Vessel was last reported or when the Vessel is recorded as missing by the Vessel's underwriters, whichever occurs first. A missing vessel shall be deemed lost in accordance with the provisions of Sub-clause 17(d)(ii).

(e) In the event the parties fail to agree the proposed lump sum in accordance with Sub-clause 9(f)(ii) or to agree a change of flag in accordance with Sub-clause 7(d), or to agree to a reduction of the lump sum in accordance with Sub-clause 9(g), either party may terminate this Agreement by giving the other party not less than one month's notice, the result of which will be the expiry of the Agreement at the end of the current budget period or on expiry of the notice period, whichever is the later.

(f) This Agreement shall terminate forthwith in the event of an order being made or resolution passed for the winding up, dissolution, liquidation or bankruptcy of either party (otherwise than for the purpose of reconstruction or amalgamation) or if a receiver or administrator is appointed, or if it suspends payment, ceases to carry on business or makes any special arrangement or composition with its creditors.

(g) In the event of the termination of this Agreement for any reason other than default by the Crew Managers the lump sum payable to the Crew Managers according to the provisions of Clause 9 (Crew Management Lump Sum), shall continue to be payable from the date the Crew reach their country of domicile for a further Period of the number of months stated in Box 16. If Box 16 is left blank then ninety (90) days shall apply.

(h) In addition, the Owners shall also pay an equitable proportion of such reasonable Severance Costs as the Crew Managers can prove that they have incurred to the extent that such Severance Costs exceed the lump sum for the number of months stated in Box 17. The Crew Managers shall use their best endeavours to minimise such Severance Costs which, in any event, shall not exceed a maximum sum equivalent to the Crew's basic wages for the number of months stated in Box 15.

(i) The termination of this Agreement shall be without prejudice to all rights accrued due between the parties prior to the date of termination.

**18. BIMCO Dispute Resolution Clause**

(a) This Agreement shall be governed by and construed in accordance with English law and any dispute arising out of or in connection with this Agreement shall be referred to arbitration in London in accordance with the Arbitration Act 1996 or any statutory modification or re-enactment thereof save to the extent necessary to give effect to the provisions of this Clause.

The arbitration shall be conducted in accordance with the London Maritime Arbitrators Association (LMAA) Terms current at the time when the arbitration proceedings are commenced.

**PART II**  
**CREWMAN B 2009**

The reference shall be to three arbitrators. A party wishing to refer a dispute to arbitration shall appoint its arbitrator and send notice of such appointment in writing to the other party requiring the other party to appoint its own arbitrator within 14 calendar days of that notice and stating that it will appoint its arbitrator as sole arbitrator unless the other party appoints its own arbitrator and gives notice that it has done so within the 14 days specified. If the other party does not appoint its own arbitrator and give notice that it has done so within the 14 days specified, the party referring a dispute to arbitration may, without the requirement of any further prior notice to the other party, appoint its arbitrator as sole arbitrator and shall advise the other party accordingly. The award of a sole arbitrator shall be binding on both parties as if he had been appointed by agreement.

Nothing herein shall prevent the parties agreeing in writing to vary these provisions to provide for the appointment of a sole arbitrator.

In cases where neither the claim nor any counterclaim exceeds the sum of USD 50,000 (or such other sum as the parties may agree) the arbitration shall be conducted in accordance with the LMAA Small Claims Procedure current at the time when the arbitration proceedings are commenced.

- (b) This Agreement shall be governed by and construed in accordance with Title 9 of the United States Code and the Maritime Law of the United States and any dispute arising out of or in connection with this Agreement shall be referred to three persons at New York, one to be appointed by each of the parties hereto, and the third by the two so chosen; their decision or that of any two of them shall be final, and for the purposes of enforcing any award, judgment may be entered on an award by any court of competent jurisdiction. The proceedings shall be conducted in accordance with the rules of the Society of Maritime Arbitrators, Inc.

In cases where neither the claim nor any counterclaim exceeds the sum of USD 50,000 (or such other sum as the parties may agree) the arbitration shall be conducted in accordance with the Shortened Arbitration Procedure of the Society of Maritime Arbitrators, Inc. current at the time when the arbitration proceedings are commenced.

- (c) This Agreement shall be governed by and construed in accordance with the laws of the place mutually agreed by the parties and any dispute arising out of or in connection with this Agreement shall be referred to arbitration at a mutually agreed place, subject to the procedures applicable there.
- (d) Notwithstanding Sub-clauses 18(a), 18(b) or 18(c) above, the parties may agree at any time to refer to mediation any difference and/or dispute arising out of or in connection with this Agreement.

(i) In the case of a dispute in respect of which arbitration has been commenced under Sub-clauses 18(a), 18(b) or 18(c) above, the following shall apply:

(ii) Either party may at any time and from time to time elect to refer the dispute or part of the dispute to mediation by service on the other party of a written notice (the "Mediation Notice") calling on the other party to agree to mediation.

(iii) The other party shall thereupon within 14 calendar days of receipt of the Mediation Notice confirm that they agree to mediation, in which case the parties shall thereafter agree a mediator within a further 14 calendar days, failing which on the application of either party a mediator will be appointed promptly by the Arbitration Tribunal ("the Tribunal") or such person as the Tribunal may designate for that purpose. The mediation shall be conducted in such place and in accordance with such procedure and on such terms as the parties may agree or, in the event of disagreement, as may be set by the mediator.

(iv) If the other party does not agree to mediate, that fact may be brought to the attention of the Tribunal and may be taken into account by the Tribunal when allocating the costs of the arbitration as between the parties.

(v) The mediation shall not affect the right of either party to seek such relief or take such steps as it considers necessary to protect its interest.



IV- Tableau récapitulatif des instruments juridiques de l'OIT mentionnés dans la thèse

<u>Instruments</u>	<u>Date de ratification par la France</u>	<u>État actuel des instruments</u>	<u>Commentaires</u>
Convention n° 7 fixant l'âge minimum d'admission des enfants au travail maritime (1920) Entrée en vigueur : 27 septembre 1921	Non ratifiée	Non en vigueur	52 dénonciations sur 53 ratifications. Convention retirée en 2021 par décision du CIT à la 109 <sup>e</sup> session.
Convention n° 9 concernant le placement des gens de mer (1920) Entrée en vigueur : 15 juillet 1920	25 janvier 1928	Non en vigueur	31 dénonciations sur 45 ratifications. Convention abrogée en 2021 par décision du CIT à la 109 <sup>e</sup> session.
Convention n° 22 concernant le contrat d'engagement des marins (1926) Entrée en vigueur : 4 avril 1928	4 avril 1928	En vigueur	Convention dépassée (45 dénonciations sur 60 ratifications). Convention dénoncée par la France à la suite de la ratification de la MLC.
Convention n° 23 concernant le rapatriement des marins (1926) Entrée en vigueur : 16 avril 1928	4 mars 1929	En vigueur	Convention dépassée (34 dénonciations sur 47 ratifications). Convention dénoncée par la France à la suite de la ratification de la MLC.

<p>Convention n° 29 concernant le travail forcé ou obligatoire (1930) Entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> mai 1932</p>	<p>24 juin 1937</p>	<p>En vigueur</p>	<p>181 ratifications.</p>
<p>Protocole à la Convention n° 29 concernant le travail forcé ou obligatoire (2014) Entrée en vigueur : 9 novembre 2016</p>	<p>7 juin 2016</p>	<p>En vigueur</p>	<p>60 ratifications</p>
<p>Convention n° 53 concernant le minimum de capacité professionnelle des capitaines et officiers de la marine marchande (1936) Entrée en vigueur : 29 mars 1939</p>	<p>19 juin 1947</p>	<p>Non en vigueur</p>	<p>26 dénonciations sur 37 ratifications. Convention abrogée en 2021 par décision du CIT à la 109<sup>e</sup> session.</p>
<p>Convention n° 55 concernant les obligations de l'armateur en cas de maladie, d'accident ou de décès des gens de mer (1936) Entrée en vigueur : 29 octobre 1939</p>	<p>19 juin 1947</p>	<p>En vigueur</p>	<p>Convention dépassée (13 dénonciations sur 18 ratifications). Convention dénoncée par la France à la suite de la ratification de la MLC.</p>

Convention n° 56 concernant l'assurance-maladie des gens de mer (1936) Entrée en vigueur : 9 décembre 1949	9 décembre 1948	En vigueur	Convention dépassée (16 dénonciations sur 20 ratifications). Convention dénoncée par la France à la suite de la ratification de la MLC.
Convention n° 58 fixant l'âge minimum d'admission des enfants au travail maritime (1936) Entrée en vigueur : 11 avril 1939	9 décembre 1948	En vigueur	Convention dépassée (45 dénonciations sur 51 ratifications). Convention dénoncée par la France à la suite de la ratification de la MLC.
Convention n° 68 concernant l'alimentation et le service de table à bord des navires (1946) Entrée en vigueur : 24 mars 1957	9 décembre 1948	En vigueur	Convention dépassée (19 dénonciations sur 25 ratifications). Convention dénoncée par la France à la suite de la ratification de la MLC.
Convention n° 73 concernant l'examen médical des gens de mer (1946) Entrée en vigueur : 17 août 1955	9 décembre 1948	Non en vigueur	35 dénonciations sur 46 ratifications. Convention abrogée en 2021 par décision du CIT à la 109 <sup>e</sup> session.
Convention n° 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948) Entrée en vigueur : 4 juillet 1950	28 juin 1951	En vigueur	158 ratifications.

Convention n° 92 concernant le logement de l'équipage à bord (révisée) (1949) Entrée en vigueur : 29 janvier 1953	26 octobre 1952	En vigueur	Convention dépassée (33 dénonciations sur 47 ratifications). Convention dénoncée par la France à la suite de la ratification de la MLC.
Convention n° 98 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective (1949) Entrée en vigueur : 18 juillet 1951	26 octobre 1951	En vigueur	168 ratifications.
Convention n° 100 concernant l'égalité de la rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main- d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale (1951) Entrée en vigueur : 23 mai 1953	10 mars 1953	En vigueur	174 ratifications.
Convention n° 102 concernant la norme minimum de la sécurité sociale (1952) Entrée en vigueur : 27 avril 1955	14 juin 1974	En vigueur	65 ratifications.
Convention n° 105 concernant l'abolition du travail forcé (1957) Entrée en vigueur : 1 <sup>er</sup> janvier 1959	18 décembre 1968	En vigueur	178 ratifications.

Convention n° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (1958) Entrée en vigueur : 15 juin 1960	28 mai 1981	En vigueur	175 ratifications.
Convention n° 130 concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie (1969) Entrée en vigueur : 27 mai 1972	Non ratifiée	En vigueur	106 ratifications.
Convention n° 133 concernant le logement de l'équipage à bord des navires (1970) Entrée en vigueur : 27 août 1991	24 mars 1972	En vigueur	Convention dépassée (22 dénonciations sur 32 ratifications). Convention dénoncée la France à la suite de la ratification de la MLC.
Convention n° 134 concernant la prévention des accidents des gens de mer (1970) Entrée en vigueur : 17 février 1973	28 février 1978	En vigueur	Convention dépassée (19 dénonciations sur 29 ratifications). Convention dénoncée la France à la suite de la ratification de la MLC.
Convention n° 138 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi (1973) Entrée en vigueur : 19 juin 1976	13 juillet 1990	En vigueur	176 ratifications. La France a spécifié un âge minimum de 16 ans.

Convention n° 147 sur la marine marchande (1976) Entrée en vigueur : 28 novembre 1981	2 mai 1978	En vigueur	Convention dépassée (45 dénonciations sur 56 ratifications). Convention dénoncée par la France à la suite de la ratification de la MLC.
Protocole de 1996 relatif à la Convention sur la marine marchande (1996) Entrée en vigueur : 10 janvier 2003	27 avril 2004	Non en vigueur	24 dénonciations sur 24 ratifications. Convention retirée en 2023 par décision du CIT à la 111 <sup>e</sup> session.
Convention n° 155 concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail (1981) Entrée en vigueur : 11 août 1983	Non ratifiée	En vigueur	78 ratifications.
Convention n° 165 révisée concernant la sécurité sociale des gens de mer (1987) Entrée en vigueur : 2 juillet 1992	Non ratifiée	Non en vigueur	3 dénonciations sur 3 ratifications. Convention retirée en 2023 par décision du CIT à la 111 <sup>e</sup> session.
Convention n° 179 sur le recrutement et le placement des gens de mer (1996) Entrée en vigueur : 2 juillet 1992	27 avril 2004	Non en vigueur	10 dénonciations sur 10 ratifications. Convention retirée en 2021 par décision du CIT à la 109 <sup>e</sup> session.
Recommandation n° 186 sur le recrutement et le placement des gens de mer (1996)	---	Non en vigueur	Recommandation retirée en 2021 par décision du CIT à la 109 <sup>e</sup> session.

Convention n° 180 concernant la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires (1996) Entrée en vigueur : 8 août 2002	27 avril 2004	Non en vigueur	21 dénonciations sur 21 ratifications. Convention retirée en 2023 par décision du CIT à la 111 <sup>e</sup> session.
Convention n° 182 concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination (1999) Entrée en vigueur : 19 novembre 2000)	11 septembre 2001	En vigueur	187 ratifications.
Convention du travail maritime (2006) Entrée en vigueur : 20 août 2013	28 février 2013	En vigueur	104 ratifications.
Convention n° 187 concernant le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail (2006) Entrée en vigueur : 20 février 2009	29 octobre 2014	En vigueur	61 ratifications.
Convention n° 188 concernant le travail dans le secteur de la pêche (2007) Entrée en vigueur : 16 novembre 2017	28 octobre 2015	En vigueur	21 ratifications.

## Index alphabétique

### A

Agence de *manning*

- définition : 5.
- employeur : 284-287, 317.
- entreprise de travail maritime : 19, 160, 162, 171-173, 323.
- marchand d'hommes : 7, 81, 155.
- mise à disposition : 6, 14, 16, 17, 181, 193, 284.
- placement : 6, 14, 15, 183, 194.
- service de recrutement et de placement des gens de mer : 18, 20, 171-173.

Agence européenne de sécurité maritime: 792, 793.

*Amoco Cadiz* : 126.

Armateur

- conception traditionnelle : 643.
- définition : 647, 650.
- évolution de la fonction armatoriale : 644, 647.
- exploitant du navire : 649.

### B

BIMCO (Conseil maritime international et de la Baltique)

- l'organisation : 37, 71.
- contrats-types : 213, v. *Crewman A* et *Crewman B*.

Bureau central de la main-d'œuvre maritime (BCMOM) : 85.

Bureaux paritaires de placement maritime : 155, 156.

### C

Coemploi

- concept : 680, 681, 683.
- conséquences : 692-698.

- critères : 685, 687.

Conditions sociales des gens de mer : 452.

Contrat d'engagement maritime

- conception traditionnelle : 198, 199.
- conditions de fond : 207, 208.
- conditions de forme : 205, 206.
- contrat à durée déterminée : 209-211.
- contrat à durée indéterminée : 209-211.
- définition légale : 197.

Contrat de fourniture de main-d'œuvre maritime : 181, 185, 187.

Coronavirus : 1, 40, 115, 239.

*Crewman A* : 218-224, 234, 286.

*Crewman B* : 225-229, 235, 286.

### D

Dumping social : 63, 426, 517.

### E

Employeur

- définition : 276, 312, 313.
- identification : 291, 292, 320, 322, 324.

Entreprise d'armement maritime: 201.

*Erika* : 490.

État du pavillon

- certification sociale des navires : 34, 473-479.
- nationalité des navires : 458-463, 494.
- traitement à bord des plaintes des gens de mer : 481-485.

État du port

- notion : 551-553.



- contrôle des règles de sécurité : 34, 568-574.
- contrôle social des navires : 577-598.
- *memorandums of understanding* (MOU) : 600-609, 796, 806.
- traitement à terre des plaintes des gens de mer : 611-626.

État fournisseur de main-d'œuvre maritime

- notion : 506-510, 531, 532.
- responsabilités : 34, 520-527.

*Exxon Valdez* : 126.

## F

Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)

- *Black Sea of the Shame* : 251.
- *blue ticket* : 243, 244.
- certification syndicale des navires : 253
- *green ticket* : 36, 55, 245.
- inspection des navires : 248, 249.
- *International Bargaining Forum Framework Agreement* (accord IBF) : 245.
- l'organisation: 240.
- pavillons de complaisance: 252.
- responsabilité syndicale: 264.
- *Total Crew Cost Collective Bargaining*: 243, 244.

## G

Gens de mer

- abandon : 296, 298-302.
- travailleurs essentiels : 1, 239.

## I

*International Association of Classification societies* (IACS) : 722, 736-746.

*Intermanager* : 722, 751.

*International Ship Manager's Association* (ISMA) : 722, 750.

Internationalisation du travail maritime : 329-331.

## L

*Law shopping* : 355.

Lien de subordination juridique : 315.

## M

Marché international du travail maritime

- clause attributive de juridiction : 338-340, 394-398.
- clause de désignation de la loi : 341, 342
- conflits de lois : 24, 25, 27-29, 367, 406-412.
- conflits de juridictions : 24, 26, 346, 367, 377-388.
- insécurité juridique : 348, 354, 356.

## P

Pavillon

- complaisance : 153, 243, 252, 343, 352, 415, 461, 488-493, 500-502.
- second registre : 501.

*Prestige* : 490.

## R

Responsabilisation: 44, 721.

Régistre international français

- création: 159.
- différenciation de traitement : 416, 432.
- pavillon de complaisance : 415.

## S

Saisie conservatoire des navires : 389-392.

*Single ship companies* : 645.

*Shipmanagement* : 5, 149, 645, 646, 747-753.

Systeme de coordination de securite sociale: 422-428.

**T**

*Titanic* : 126.

*Torrey Canyon* : 126.

Travail decent

- bien-etre du travail: 61.
- dialogue social: 55.
- dignite au travail: 60.
- emploi: 50.
- formation professionnelle: 56.
- principes et droits fondamentaux au travail: 48-49.
- protection sociale: 51-54.
- notion: 46-47, 57, 58.

# Table des matières

REMERCIEMENTS .....	iii
TABLE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS.....	v
SOMMAIRE.....	ix
AVANT-PROPOS.....	x
INTRODUCTION GÉNÉRALE.....	1
I- L'internationalisation du travail maritime.....	2
II- Les failles dans la protection des gens de mer recrutés par les agences de <i>manning</i> .....	10
III- Le renforcement du cadre juridique du <i>manning</i> .....	18
IV- Le travail décent comme cadre théorique de la recherche.....	20
PREMIÈRE PARTIE : LE CADRE JURIDIQUE PERFECTIBLE DE L'ACTIVITÉ DE <i>MANNING</i> .....	32
Titre I : Le caractère pluriel du cadre juridique du <i>manning</i> .....	34
Chapitre 1 : L'encadrement de l'activité de <i>manning</i> par des règles internationales d'origine étatique.....	36
Section 1 : Le cadre juridique international du <i>manning</i> .....	36
Paragraphe 1 : La protection des gens de mer : les règles encadrant de manière spécifique l'activité de <i>manning</i> .....	37
A- Des tentatives de protection des gens de mer à travers des premiers instruments.....	37
1- La Convention n° 9 concernant le placement des marins : les prémisses de l'encadrement de l'activité de <i>manning</i> .....	38
2- L'amorce d'un chantier de textes plus adaptés.....	41
a- ..... La Convention n° 179 concernant le recrutement et le placement des gens de mer : une avancée remarquable .....	41
b- La Recommandation n° 186 sur le recrutement et le placement des gens de mer et sa portée .....	45
B- Une consolidation de la protection des gens de mer à travers la MLC ....	48

1-	La MLC : un instrument innovant en matière de protection des gens de mer.....	49
2-	La MLC : un renforcement de l'encadrement de l'activité de <i>manning</i> .....	52
Paragraphe 2 :	Les exigences en matière de sécurité maritime : un encadrement indirect de l'activité de <i>manning</i> .....	54
A-	La prise en compte du facteur humain dans la sécurité maritime .....	54
1-	La limitation autrefois des règles de sécurité aux aspects techniques des navires.....	55
2-	La reconnaissance tardive du facteur humain comme déterminant dans la sécurité maritime .....	56
B-	L'encadrement du facteur humain.....	57
1-	Une réglementation de la formation des gens de mer à travers la Convention STCW .....	58
2-	L'apport du Code international de gestion pour la sécurité de l'exploitation des navires et la prévention de la pollution (Code ISM).....	61
Section 2 :	Le cadre juridique français du <i>manning</i> .....	63
Paragraphe 1 :	La loi portant création du RIF : la genèse de la réglementation française de l'activité de <i>manning</i> .....	64
A-	La fin de la prohibition de l'embauchage indirect de la main-d'œuvre ...	64
B-	L'encadrement de l'activité de <i>manning</i> prévu par la loi portant création du RIF .....	66
Paragraphe 2 :	L'incorporation de la MLC en droit français .....	68
A-	Le régime juridique du <i>manning</i> en France.....	68
B-	La clarification d'un flou conceptuel longtemps entretenu par le législateur.....	71
Conclusion du chapitre 1 .....		75
Chapitre 2 :	L'encadrement de l'activité de <i>manning</i> par des règles et actions d'acteurs privés .....	76
Section 1 :	Les règles contractuelles issues de la relation de fourniture de main-d'œuvre.....	77
Paragraphe 1 :	Le contrat de fourniture de main-d'œuvre au service de la relation de fourniture de main-d'œuvre.....	77
A-	La détermination de la nature juridique de l'activité du fournisseur de main-d'œuvre.....	77
B-	L'encadrement de la relation de fourniture de main-d'œuvre à travers le régime juridique applicable à l'activité concernée .....	80
Paragraphe 2 :	Le contrat d'engagement maritime : l'encadrement de la relation de travail .....	83
A-	La matérialisation d'un lien entre le marin et son employeur .....	84
B-	La manifestation de la protection du marin dans le cadre du contrat d'engagement maritime .....	86

Section 2 : Les règles d'acteurs privés extérieurs à l'activité de <i>manning</i> .....	91
Paragraphe 1 : Le recours aux contrats-types élaborés par le BIMCO .....	92
A- La manifestation d'une externalisation de la gestion des équipages .....	92
1- Le <i>Crewman A</i> : Une gestion de l'équipage par l'agence au nom et pour le compte de l'armateur .....	92
2- Le <i>Crewman B</i> : Une gestion de l'équipage par l'agence en son propre nom. ....	95
B- Le <i>Crewman A</i> et le <i>Crewman B</i> : les incidences quant à la garantie du travail décent des gens de mer .....	97
Paragraphe 2 : L'œuvre syndicale en faveur de la protection des droits des gens de mer .....	99
A- L'influence avérée des actions syndicales : l'exemple de l'ITF .....	100
1- La construction d'un statut minimum des gens de mer .....	100
2- De l'existence de moyens de pression et de contrôle pour assurer la mise en œuvre des normes ITF .....	103
B- Des normes et actions syndicales à la portée parfois limitée et ambiguë.....	106
1- La condition de réception des normes ITF par les ordres juridiques nationaux .....	107
2- La responsabilité syndicale comme facteur de dissuasion de l'action syndicale .....	108
Conclusion du chapitre 2 .....	112
Conclusion du titre I .....	113
Titre II : L'insécurité juridique liée à l'activité de <i>manning</i> .....	114
Chapitre 1 : La difficile identification du véritable employeur des gens de mer .....	115
Section 1 : La détermination de l'employeur dans le cadre d'une relation tripartite de travail maritime.....	116
Paragraphe 1 : La simplicité apparente dans la détermination de l'employeur..	116
A- L'armateur, employeur traditionnel de la main-d'œuvre .....	116
B- L'agence de <i>manning</i> , employeur de la main-d'œuvre .....	117
Paragraphe 2 : Les difficultés pratiques liées à la détermination de l'employeur du marin.....	119
A- Des difficultés inhérentes aux « réalités » d'une relation tripartite de travail maritime.....	119
B- Les cas d'abandon de marins : une illustration pratique de la quête d'un employeur introuvable.....	121
Section 2 : La construction d'une logique (juridique) aux fins d'identification du véritable employeur .....	125
Paragraphe 1 : La notion d'employeur en droit du travail maritime .....	125

A-	Le mutisme du droit international du travail maritime quant à la définition de la notion d'employeur .....	126
B-	À la recherche d'une définition de la notion d'employeur maritime .....	127
Paragraphe 2 :	La subordination juridique comme critère déterminant pour l'identification du véritable employeur .....	129
A-	Un nécessaire dépassement d'une simple approche contractuelle de l'employeur.....	130
B-	Allier l'approche contractuelle à une approche fonctionnelle pour une meilleure identification de l'employeur .....	131
Conclusion du chapitre 1 .....		134
Chapitre 2 :	Les difficultés liées à l'internationalisation des relations de travail.....	135
Section 1 :	Les conflits de juridictions et de lois dans le cadre du travail maritime .....	136
Paragraphe 1 :	L'inégalité inhérente à la relation internationale de travail maritime.....	137
A-	Les incidences de la qualité de partie faible du marin dans la relation contractuelle.....	138
B-	Les incidences du caractère mobile de la main-d'œuvre maritime .....	140
Paragraphe 2 :	L'insécurité juridique générée par l'internationalisation .....	141
A-	L'insécurité relative à la loi applicable à la relation internationale de travail maritime.....	142
B-	L'insécurité relative à la protection sociale des marins au sein du marché international du travail maritime .....	145
Section 2 :	Une solution fondée sur l'impératif de protection des gens de mer et de leurs intérêts.....	149
Paragraphe 1 :	La recherche d'une juridiction de proximité et protectrice dans le rattachement du conflit de juridictions .....	150
A-	La difficile construction d'une compétence du juge de l'État du port en matière de contentieux du travail maritime .....	150
1-	Les facteurs défavorables à la compétence du juge de l'État du port. 151	
a-	Le caractère insuffisant d'une compétence fondée sur l'escale du navire .....	152
b-....	Le rattachement de proximité à travers des facteurs autres que le port d'escale .....	154
2-	Les moyens fondés sur la saisie conservatoire des navires .....	158
B-	Le renforcement des mécanismes de protection du salarié, partie faible au contrat .....	161
Paragraphe 2 :	La résolution des conflits de lois nés de l'internationalisation... 164	
A-	L'encadrement de la loi d'autonomie dans la relation internationale de travail maritime.....	165
1-	La tenue en échec d'une loi d'autonomie non protectrice.....	165

2-	La loi d'autonomie applicable dans le cadre du RIF : la garantie des standards sociaux internationaux.....	169
B-	La détermination de la loi de rattachement de la protection sociale .....	172
1-	La coordination de la protection sociale pour les marins ressortissants de l'Union européenne.....	173
2-	La protection sociale des marins non ressortissants de l'Union européenne.....	176
	Conclusion du chapitre 2 .....	179
	Conclusion du titre II.....	181
	Conclusion de la première partie .....	182

DEUXIÈME PARTIE : LE PERFECTIONNEMENT DE LA PROTECTION DES GENS DE MER RECRUTÉS PAR L'INTERMÉDIAIRE DES AGENCES DE *MANNING*

.....183

Titre I : Les États, acteurs incontournables de la protection des gens de mer..... 185

Chapitre 1 : L'approche classique du contrôle des conditions sociales des gens de mer ..... 187

Section 1 : Le rôle de premier plan de l'État du pavillon..... 187

Paragraphe 1 : Les compétences personnelles de l'État du pavillon à l'égard des navires immatriculés..... 188

A- Le rattachement du navire à l'État du pavillon..... 188

B- La manifestation de la compétence de l'État du pavillon en matière sociale..... 193

    1- La certification sociale des navires..... 194

    2- Le traitement des plaintes relatives à la violation des droits des gens de mer..... 198

Paragraphe 2 : Des États du pavillon défaillants, facteur de violation des droits des gens de mer..... 200

A- Les pavillons de complaisance au cœur de la violation des droits des gens de mer ? ..... 201

B- La nécessité d'un encadrement renforcé de l'immatriculation des navires : une garantie pour la protection des droits des gens de mer ..... 203

Section 2 : La nécessaire implication des États fournisseurs de main-d'œuvre pour une meilleure protection des droits des gens de mer ..... 207

Paragraphe 1 : L'État fournisseur de main-d'œuvre au cœur de l'activité de *manning* ..... 208

A- La notion d'État fournisseur de main-d'œuvre maritime ..... 208

B- Les pratiques lacunaires d'États fournisseurs de main-d'œuvre au sein du marché international du travail maritime..... 210

Paragraphe 2 : L'État fournisseur de main-d'œuvre maritime, acteur de la protection des droits des gens de mer .....	214
A- L'encadrement des agences de <i>manning</i> par les États fournisseurs de main-d'œuvre.....	214
B- La garantie des droits sociaux des gens de mer par les États fournisseurs de main-d'œuvre maritime .....	217
Conclusion du chapitre 1 .....	221
 Chapitre 2 : L'approche novatrice du contrôle des conditions sociales des gens de mer .....	222
Section 1 : L'émergence de l'État côtier et l'État du port pour assurer le contrôle des navires.....	223
Paragraphe 1 : Les fondements de la compétence de l'État côtier et de l'État du port.....	224
A- Le territoire comme fondement de la compétence de l'État côtier.....	224
B- L'État du port : entre compétence territoriale et universelle .....	228
Paragraphe 2 : La manifestation de la compétence de l'État côtier et de l'État du port à l'égard des navires.....	231
A- Le contrôle du respect des règles de protection et de préservation de l'environnement.....	231
B- Le contrôle de la conformité des navires en escale .....	234
Section 2 : L'État du port : garant des droits des gens de mer .....	238
Paragraphe 1 : Le contrôle des conditions sociales des gens de mer par l'État du port.....	238
A- La genèse du contrôle social des navires par l'État du port : la Convention n° 147 de l'OIT.....	239
B- Le contrôle social des navires par l'État du port : un cadre juridique renforcé par la MLC .....	244
C- Une meilleure efficacité du contrôle par l'État du port à travers les mémorandums d'entente.....	249
Paragraphe 2 : le traitement à terre des plaintes des gens de mer par l'État du port .....	255
A- Une meilleure prise en considération des plaintes des gens de mer consacrée par la MLC.....	255
B- Le traitement à terre des plaintes des gens de mer : une mise en œuvre questionnée .....	257
Conclusion du chapitre 2 .....	263
Conclusion du titre I .....	265



Titre 2 : La garantie des droits des gens de mer par les acteurs privés du *manning* .....267

Chapitre 1 : Le renforcement de la solidarité entre armateur et agence de *manning* en matière de responsabilité .....269

Section 1 : L'armateur, responsable à titre principal dans le cadre du travail maritime.....269

Paragraphe 1 : L'armateur, garant des conditions de vie et de travail décentes des gens de mer à bord du navire.....270

A- La notion d'armateur en droit du travail maritime .....270

B- Les fondements de l'obligation de l'armateur de garantir des conditions de travail et de vie décentes à bord.....273

Paragraphe 2 : La responsabilité de l'armateur à l'égard de l'activité de *manning* .....275

A- L'armateur, responsable de ses agissements et manquements personnels....276

B- L'armateur, responsable des manquements et agissements de l'agence de *manning* .....279

Section 2 : La difficile construction d'une responsabilité solidaire de l'armateur et de la société de *manning* à travers le co-emploi.....286

Paragraphe 1 : Le co-emploi : une œuvre jurisprudentielle en faveur de la protection des salariés.....287

A- L'exigence de conditions spécifiques aux fins de caractérisation du co-emploi .....287

B- La qualification de co-emploi emportant des conséquences quant à la protection de l'emploi du salarié .....291

Paragraphe 2 : La caractérisation du co-emploi dans les relations de travail maritime tripartites .....294

A- La réticence du juge à retenir le co-emploi dans les relations de travail maritime.....295

B- La nécessité d'une appréciation particulière des critères du co-emploi dans les relations de travail maritime tripartites .....299

Conclusion du chapitre 1 .....302

Chapitre 2 : Une approche nouvelle aux fins de réglementation de l'activité de *manning* .....303

Section 1 : La responsabilisation des agences de *manning* à travers l'autoréglementation du marché du travail maritime .....303

Paragraphe 1 : La responsabilisation des agences de *manning* : entre acquis et défis. ....305

A- Deux modèles éprouvés de mécanismes de responsabilisation.....305

1- L'IACS : un modèle pionnier .....305

2- L'Association internationale des gestionnaires de navires, un autre exemple de responsabilisation d'acteurs maritimes .....	312
B- Recentrer les mécanismes d'autoréglementation sur les agences de <i>manning</i> : les défis de la responsabilisation .....	315
Paragraphe 2 : La responsabilisation des agences de <i>manning</i> tributaire d'autres acteurs privés .....	318
A- Le rôle de l'armateur dans la responsabilisation des agences de <i>manning</i> .....	319
B- Le rôle d'autres acteurs privés dans la responsabilisation des agences de <i>manning</i> .....	321
Section 2 : La coopération entre les États : compléter la responsabilisation des agences de <i>manning</i> et renforcer l'encadrement de l'activité de <i>manning</i> .....	325
Paragraphe 1 : La coopération entre États dans le cadre des autorisations délivrées aux agences de <i>manning</i> .....	325
A- L'harmonisation des législations nationales en matière de <i>manning</i> .....	326
B- L'opportunité d'un agrément communautaire des sociétés de <i>manning</i> .....	328
Paragraphe 2 : La coopération entre États dans le cadre du contrôle de l'activité de <i>manning</i> exercée .....	331
A- La coopération entre administrations maritimes pour un contrôle à grande portée .....	332
B- La publicité des contrôles du <i>manning</i> comme moyen de dissuasion des mauvaises pratiques .....	334
Conclusion du chapitre 2 .....	336
Conclusion du titre 2.....	337
Conclusion de la deuxième partie.....	338
 CONCLUSION GÉNÉRALE.....	 339
 BIBLIOGRAPHIE.....	 343
 ANNEXES.....	 390
I- Registre national des services privés de recrutement et de placement des gens de mer (SPRPGM) établis en France .....	391
II- Contrat-type <i>Crewman A</i> .....	399
III- Contrat-type <i>Crewman B</i> .....	418
IV- Tableau récapitulatif des instruments juridiques de l'OIT mentionnés dans la thèse .....	431
 INDEX ALPHABÉTIQUE.....	 438

TABLE DES MATIÈRES.....	437
RÉSUMÉ.....	446
ABSTRACT.....	447

## Résumé

L'industrie maritime a connu de profondes mutations qui ont non seulement influé sur les rapports commerciaux liés au transport maritime, mais aussi sur les relations de travail qui se créent à l'occasion de l'emploi des gens de mer à bord des navires. Une manifestation concrète de ces mutations a été le recours par les armateurs à des structures spécialisées dans la fourniture d'équipage. Dénommés agences de *manning* ou fournisseurs de main-d'œuvre, ces structures facilitent les procédures de recrutement pour les armateurs et constituent par la même occasion de véritables pourvoyeurs d'emploi pour les gens de mer.

Toutefois, certains comportements des agences de *manning* peuvent mettre en péril la protection des gens de mer et de leurs droits. De ce fait, l'activité de fourniture de main-d'œuvre maritime a nécessité un encadrement. Bien qu'un ensemble de règles internationales et nationales participe à cet encadrement, des questions demeurent. Celles-ci sont relatives non seulement aux situations conflictuelles de lois et de juridictions que pose l'activité en raison de son caractère international, mais aussi aux difficultés relatives à la détermination de l'employeur véritable du travailleur dans le cadre de la relation de travail tripartite qui naît. La libre immatriculation des navires et le phénomène de complaisance ont conduit à une remise en cause du rôle premier que devraient jouer les États du pavillon dans la protection des gens de mer qui travaillent à bord des navires qu'ils immatriculent. Les États fournisseurs de main-d'œuvre, eux, semblent rechigner à l'idée de la mise en place d'une réglementation rigoureuse et rigoureusement appliquée à l'égard des agences qu'ils accueillent, en raison des considérations économiques (qui semblent prévaloir). Dans de telles circonstances, les États du port sont devenus de véritables remparts en matière de protection des gens de mer. Cette recherche propose une réflexion sur des mécanismes, y compris des mécanismes de responsabilisation des agences de *manning*, afin de faire émerger un ensemble de procédés devant permettre de garantir un travail décent des gens de mer recrutés par l'intermédiaire de ces agences.

**Mots clés :** Gens de mer, agences de *manning*, travail décent, responsabilisation, contrat d'engagement maritime, convention du travail maritime, travail maritime international...

## Abstract

The maritime industry has undergone far-reaching changes that have affected not only commercial relationships associated with shipping, but also labor relations that arise when seafarers are employed on board ships. One concrete manifestation of these changes has been the use by shipowners of entities specializing in the supply of crew members. Known as manning agencies or manpower suppliers, these entities facilitate recruitment procedures for shipowners, and at the same time act as job providers for seafarers.

However, some of the behaviour of manning agencies can jeopardize the protection of seafarers and their rights. As a result, activities of manning agencies have called for a legal framework. Despite the existence of international and national rules that form an impressive framework, some questions remain. These relate not only to the conflict of laws and jurisdictions posed by the international nature of the activity of manning agencies, but also to the difficulties involved in determining the true employer of the worker within the framework of the tripartite employment relationship that arises. The free registration of ships and the phenomenon of flags of convenience have called into question to the primary role that flag states play in protecting seafarers working on board the ships they register. Labour-supplying states, for their part, seem reluctant to introduce thorough regulations and apply them thoroughly to the agencies they host, given the economic considerations. As a consequence, port states have assumed bulwark functions when it comes to protecting seafarers. This research proposes an examination of mechanisms, including accountability mechanisms of manning agencies, with the aim to put forward a set of processes that guarantee decent work for seafarers recruited through these agencies.

**Key words:** Seafarers, manning agencies, decent work, accountability, seafarer's employment agreement, maritime labour convention, international maritime labour...