

**ECOLE NATIONALE DE LA SECURITE ET DE L'ADMINISTRATION DE
LA MER
MEMOIRE DE FIN D'ÉTUDES**

Année scolaire 2013 - 2014

**ETAT DES LIEUX DU RECOURS AU
« MANNING » AU SEIN DE LA FLOTTE DE
COMMERCE FRANÇAISE**



**A3AM Arthur de CAMBIAIRE
22 juillet 2014**

Avertissement :

Ce document est réalisé dans le cadre d'un cycle de formation des administrateurs des affaires maritimes à l'Ecole nationale de la sécurité et de l'administration de la mer.

L'auteur décline toute responsabilité quant à une mauvaise utilisation du contenu de ce document.

Ce document ne définit pas une méthode officielle et ne peut en aucune façon être considéré comme étant une critique des méthodes existantes.

Les informations qu'il comporte :

- sont exclusivement de nature générale et ne visent pas la situation particulière d'une personne physique ou morale ;
- ne sont pas nécessairement complètes, exhaustives, exactes ou à jour ;
- ne constituent pas un avis professionnel ou juridique.

Il n'est pas possible de garantir qu'un document de cette sorte reproduise exactement un texte adopté officiellement, car il ne constitue pas une publication officielle.

Le contenu de ce mémoire n'engage en rien l'administration de tutelle de l'auteur.

La reproduction de son contenu est autorisée sans l'accord écrit de l'auteur. Cette autorisation est soumise à la condition que la source soit indiquée sous la forme « de Cambiaire – Etat des lieux du recours au manning au sein de la flotte de commerce française – ENSAM 2014 » et que la reproduction et la diffusion soient effectuées à titre gratuit.

La reproduction totale du document peut se faire sans autorisation et sans frais, exclusivement pour tout usage éducationnel ou autre but non commercial à condition de joindre à toutes reproductions la mention « de Cambiaire, © ENSAM, 2014 ».

RESUME

Arthur de CAMBIAIRE, ENSAM, juillet 2014

ETAT DES LIEUX DU RECOURS AU MANNING AU SEIN DE LA FLOTTE DE COMMERCE FRANCAISE

Le *manning*, c'est-à-dire le recours par les armateurs de navires RIF à des « services privés de recrutement et de placement de gens de mer » pour l'emploi de navigants étrangers, est une pratique largement répandue au sein de la flotte de commerce française. Son analyse connaît un regain certain d'intérêt suite à l'entrée en vigueur de la convention du travail maritime pour l'ensemble des Etats l'ayant ratifiée, et à son applicabilité au 20 août 2013 pour tous les navires de commerce jaugeant plus de 500 et effectuant des voyages internationaux. Elle présente en outre un intérêt important du point de vue de la nécessité de concilier la recherche de compétitivité du pavillon français avec le mouvement actuel de renforcement du droit social des gens de mer.

Dans cette perspective, l'une des ambitions de ce travail est de livrer une réflexion permettant d'accompagner le mouvement réglementaire d'intégration des obligations de la convention du travail maritime de 2006 de l'Organisation internationale du travail, qui est actuellement en cours sous le pilotage de la Direction des affaires maritimes, avec l'appui du Bureau du travail maritime (bureau GM3), et dont l'aboutissement est attendu pour la fin de l'année 2014.

En effet, alors que les exigences de la convention du travail maritime sont actuellement en voie de transposition dans le droit positif français, l'élaboration d'un système juridique et de contrôle visant à garantir l'efficacité, la régularité et la transparence des services privés de recrutement et de placement (tels que les entreprises de travail maritime et les agences de placement) est un véritable défi pour l'administration chargée de la mer. Il apparaît donc légitime de s'interroger sur la manière de parvenir à un encadrement efficace des services privés de recrutement et de placement de gens de mer au sein de la flotte de commerce française.

MOTS-CLES : Manning, entreprise de travail maritime, agence de placement, gens de mer, emploi maritime, convention du travail maritime, droit social maritime, registre international français, mise à disposition.

ABSTRACT

STUDY ON THE IMPLEMENTATION OF MANNING AGENCIES IN THE FIELD OF THE FRENCH MERCHANT MARINE.

To ensure that seafarers serving on any merchant vessels at sea have a fair employment agreement belongs to the main purpose of the *Maritime labour convention* (MLC) regarding the modernisation of international maritime Labour law. Adopted on 2006 and entered into force on 20 August 2013, the MLC can be also considered as the pillar of the current modernisation of french maritime Employment law.

Indeed, *Manning agencies*, which are at present juridically described as private seafarer recruitment and placement services, are well established in the international field of the merchant marine, specially concerning ships that are registred to the *French International Register* (RIF). They contribute to provide most of the alien seafarers on french vessels employed in deep sea trades or international cabotage. Their main advantage is to reduce the costs of crew employment, which are significantly higher by hiring french seafarers, or any seafarer from another rich country.

Therefore, in order to determine the best way to regulate those kind of activities, it's primarily essential to put the focus on the heterogeneity and the complexity of crew employment strategies applied by french ship-owners and managers.

SOMMAIRE :

GLOSSAIRE DES ACRONYMES	p.7
INTRODUCTION	p.8
I) La flotte de commerce immatriculée au registre international français, étroitement dépendante du recours aux services privés de recrutement et de placement de gens de mer. A) Le pavillon français, étroitement dépendant de l'emploi de gens de mer étrangers. <i>1) L'internationalisation des équipages de navires français et le recul concomitant de l'emploi maritime français.</i> <i>2) L'éclatement de la fonction armatoriale sous l'effet de la concurrence internationale, fait générateur du recours aux agences de recrutement et de placement de gens de mer au sein de la flotte de commerce immatriculée au RIF.</i> B) Les implications économiques et sociales de l'emploi de navigants étrangers à bord des navires RIF. <i>1) Des différences de traitement légalement fondées au sein de l'équipage.</i> <i>2) La nécessité d'un management interculturel.</i>	p.12
II) Le cadre juridique actuel du recours aux services privés de recrutement et de placement de gens de mer par les armateurs français au commerce. A) La notion de service privé de recrutement et de placement de gens de mer. <i>1) La distinction entre mise à disposition de gens de mer et travail temporaire.</i> <i>2) La distinction entre recrutement et placement de gens de mer.</i> B) Le contrat de mise à disposition et la relation individuelle de travail. <i>1) Le contrat de mise à disposition.</i> <i>2) L'armateur, l'entreprise de travail maritime, et le gens de mer : une relation individuelle triangulaire de travail.</i> C) Hétérogénéité et complexité des pratiques de recrutement et de placement d'équipages au sein de la flotte de commerce française.	p.19

III) L'encadrement des services privés de recrutement et de placement, un défi actuel pour la sous-direction des Gens de mer.	p.26
A) L'encadrement des activités de recrutement et de placement, enjeu notoire de la modernisation du droit social des gens de mer. <i>1) L'encadrement des services privés de recrutement et de placement de gens de mer, une impérieuse nécessité depuis l'entrée en vigueur de la convention du travail maritime.</i> <i>2) L'apparition d'un cadre législatif national propice à l'élaboration et à la mise en oeuvre d'une nouvelle réglementation : la loi DADDUE du 16 juillet 2013.</i> <i>3) Les contraintes pesant actuellement sur le processus d'encadrement des activités de recrutement et de placement.</i> B) La nouvelle réglementation du recours aux agences de recrutement et de placement en France : un cadre juridique en construction. <i>1) Le décret relatif aux services privés de recrutement et de placement des gens de mer : un pas vers le renforcement de la transparence de l'ensemble des services privés de recrutement et de placement établis en France.</i> <i>2) Le recours à des agences de placement privées dans le secteur du « yachting » : un nouvel enjeu d'encadrement pour le droit social des gens de mer ?</i>	
CONCLUSION	p.33
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	p.34
ANNEXES	p.37

Glossaire des acronymes

GM1	Bureau de l'emploi et de la formation professionnelle maritime
GM3	Bureau du travail maritime
MLC 2006	Convention du travail maritime de 2006 – <i>Maritime Labour Convention</i>
Code ISM	<i>International Safety Management Code</i> - Code international de gestion de la sécurité à bord des navires
ISEMAR	Institut supérieur d'économie maritime Nantes – Saint-Nazaire
RIF	Registre international français
ETM	Entreprise de travail maritime
ETT	Entreprise de travail temporaire
OIT	Organisation internationale du travail
CBA	<i>Collective bargaining agreement</i> – Accord de négociation collective
TAAF	Terres australes et antarctiques françaises
Loi DADDUE	Loi du 16 juillet 2013 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans le domaine du développement durable
CFDT	Confédération française démocratique du travail
ENIM	Etablissement national des Invalides de la marine

INTRODUCTION

Le Manning, un sujet vaste et difficilement identifiable.

Le recours au *manning* au sein de la flotte de commerce française est incontestablement un sujet vaste. Au premier abord, il s'agit par ailleurs d'un sujet vague, à propos duquel il existe à ce jour peu ou pas de travaux de recherche spécifiquement dédiés. En particulier, aucune source de nature universitaire ou administrative en langue française ne l'a à ce jour directement abordé comme axe de réflexion à part entière. Ce constat, s'il ne doit être perçu comme une réelle désaffection de l'administration et de l'Université pour le sujet, trouve une justification certaine dans la complexité ainsi que dans la grande hétérogénéité de situations juridiques caractérisant les stratégies de recrutement et de placement d'équipages par les armements français au commerce. Cela est également lié au fait que les données exploitables au sujet des agences de recrutement et de placement, ainsi que celles relatives aux pratiques des armateurs français en la matière, demeurent difficiles à récolter.

Dans cette perspective, chercher à objectiver le *manning* revient à faire preuve de modestie en acceptant d'emblée l'idée qu'on ne saurait raisonnablement le décrire et l'analyser dans tous ses aspects de manière pertinente et efficace. Vouloir expliquer l'ensemble des situations qui le caractérisent risquerait en effet de mener cette réflexion dans l'écueil d'une trop grande exhaustivité et d'une trop grande technicité. Pour cette raison, il convient de prendre du recul et d'adopter une approche globale, schématique et comparée.

Faute de définition adéquate existante avant la rénovation, en juillet 2013, de la partie législative du Code des transports, dont les nouveaux outils juridiques devraient permettre à l'avenir de mieux réglementer dans sa globalité une réalité extrêmement répandue et devenue au fil du temps très diverse au sein des flottes de commerce des nations maritimes développées, le terme même de *manning*, traditionnellement emprunté par abus de langage à la littérature anglo-saxonne, mérite dans un premier temps d'être objectivé afin de lever le voile sur ce qui semble être pour l'observateur du monde maritime un objet non-identifié.

L'étude du recours au « *manning* » connaît aujourd'hui un regain certain d'intérêt suite à l'entrée en vigueur de la Convention du travail maritime en France et à son applicabilité au 20 août 2013 pour tous les navires de commerce - y compris les yachts immatriculés au commerce, pratiquant du *yachting* commercial - par opposition au *yachting* à usage privé. Elle doit donc être abordée au regard du mouvement actuel de modernisation du droit social maritime français qui en découle.

La convention, qui opère une synthèse entre plus d'une centaine de conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), comporte une vocation universelle de protection des gens de mer. Son entrée en vigueur dans le droit positif français mérite d'être saluée, car elle permet d'enrichir sensiblement le droit social des gens de mer en l'étendant à des domaines que les législateurs européen et français s'étaient longtemps abstenus de réglementer. Son application devrait à l'avenir estomper l'impression d'un droit social des gens de mer ayant toujours eu du retard sur les pratiques découlant de la libéralisation du secteur des transports maritimes.

La convention proclame le droit pour tout gens de mer de jouir de conditions de vie et de travail décentes à bord des navires, et exige des Etats l'ayant ratifiée de développer des audits de certification sociale concernant quatorze points, parmi lesquels figurent les conditions de recrutement et de placement des gens de mer.

En l'espèce, la règle 1.4 de la Convention du travail maritime sert de socle au processus de certification sociale des pratiques armatoriales en matière de recrutement d'équipages. Son objet étant d'assurer que « *les gens de mer ont accès à un système efficient et bien réglementé de recrutement et de placement des gens de mer* », elle énonce, dans son premier alinéa, que tous doivent pouvoir « *avoir accès à un système efficient, adéquat et transparent pour trouver sans frais un emploi à bord d'un navire* ».

D'un point de vue sémantique, la Règle 1-4 de la Convention du travail maritime de 2006 opère une distinction fondamentale entre service public et service privé de recrutement et de placement des gens de mer. Par conséquent, elle peut être considérée comme le point de départ de toute réflexion relative aux causes et conséquences du recours aux services privés de recrutement et de placement au sein de la marine de commerce sous pavillon français. Elle stipule que les services privés de recrutement et de placement ont l'obligation de faire l'objet d'un système de licence ou d'agrément, délivré par l'Etat où ils sont implantés. Il s'agit généralement d'entreprises de travail maritime, une notion circonscrite au droit français, mais il peut également s'agir, comme le précise le Code des transports et l'avant-projet de décret relatif aux services privés de recrutement et de placement de gens de mer, d'agences de placement, telles qu'on en rencontre de nombreuses dans le secteur du *yachting* ou de la grande plaisance.

Ainsi, le terme de *manning* doit être entendu comme équivalent à la notion de « services privés de recrutement et de placement des gens de mer », une notion récente en droit français, qui figure dans le Code des transports rénové par l'entrée en vigueur de la loi dite « DDADUE » du 16 juillet 2013, qui modernise substantiellement le droit social des gens de mer. Au sens de ce texte, les activités de recrutement et de placement sont susceptibles de concerner tout gens de mer marin ou non marin mis à disposition ou placé sur un navire immatriculé au registre international français (RIF) ou sur un pavillon autre que français. Le recours aux services de recrutement et de placement pour les navires immatriculés auprès d'un pavillon étranger, qui est également autorisé par le code des transports, ne sera ici pas traité, faute de données disponibles à cet égard.

Malgré l'apparition récente de ces notions dans le droit français, les services privés de recrutement et de placement de gens de mer sont difficilement « identifiables » sur le plan juridique. En effet, les réalités très diverses que décrit cette expression, de manière par ailleurs fort peu précise, demeurent à ce jour mal connues de l'administration française. Ce défaut de connaissance, qui découle d'une faible capacité d'identification et de qualification juridique, est en grande partie imputable au vide juridique qui, au plan international, européen, et national, a longtemps caractérisé ce type d'activités. Le *manning* est donc un sujet difficile à appréhender, car il a longtemps fait l'objet d'un vide juridique. Le vocabulaire utilisé pour le décrire a trop souvent prêté à confusion, alors même que le phénomène tend à se présenter quasi-systématiquement sous une forme particulière, en fonction des circonstances de temps, de lieu, et de la nature des entreprises qui y ont recours.

Un sujet actuel à l'heure de l'autorisation de l'implantation d'agences de recrutement et de placement de gens de mer en France.

D'un point de vue économique, l'élaboration de stratégies de recrutement et de placement de gens de mer présente depuis les années 1980 une aubaine pour les armateurs français. Toutefois, si la généralisation de l'emploi de gens de mer étrangers leur permet de réduire de manière conséquente les

coûts d'exploitation des navires sous pavillon français, elle amène aujourd'hui les observateurs du monde maritime à s'interroger légitimement sur l'avenir de l'emploi maritime français. Publié à l'automne 2013 avec l'appui de l'Administrateur général des affaires maritimes Georges TOURET et de Martine BONNY, Inspectrice générale de l'administration du développement durable, le rapport remis au Premier ministre par le député Arnaud Leroy a fait état de cette préoccupation dans le cadre de la réflexion plus globale qu'il livre sur la compétitivité des transports et services maritimes français. Aussi, les dernières statistiques fournies par la Mission de la Flotte de Commerce, placée auprès de la Direction des affaires maritimes (DAM), confirment-elles cette évolution.¹

Du point de vue du droit social des gens de mer, l'entrée en vigueur de la loi du 16 juillet 2013 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans le domaine du développement durable, qui prévoit d'autoriser l'implantation de services privés de recrutement et de placement de gens de mer en France, confère au sujet une évidente actualité. Elle est aussi la preuve manifeste que le législateur a souhaité s'inscrire directement dans la lignée de la loi du 3 mai 2005 instituant le registre international français, qui avait ouvert aux armements français éligibles à ce nouveau régime d'immatriculation la possibilité de recourir aux services d'entreprises de travail maritime situées hors de France. L'autorisation de l'implantation d'entreprises de travail maritime en France, qui sera bientôt effective, peut-être donc clairement perçue comme un acte d'approfondissement du mouvement de décloisonnement du marché international du travail maritime.

L'entrée en vigueur de la loi du 3 mai 2005 avait donné naissance à une situation paradoxale, permettant à des compagnies d'armement maritime implantées en France d'avoir recours, pour la gestion de la composante internationale de ses navires battant pavillon français, aux services d'agences de recrutement et de placement situées dans quelque pays que ce soit, y compris au sein de l'Union européenne, à l'exception du territoire national, alors même que les armateurs français avaient la possibilité de recourir aux prestations de services privés de recrutement et de placement de gens de mer pour les navires immatriculés sous pavillon étranger.

Suite à l'entrée en vigueur de la convention du travail maritime de 2006 et dans la mesure où l'Union européenne ne s'est jamais emparée directement du sujet, il convenait de permettre enfin à des agences de recrutement et de placement de gens de mer de s'implanter en France, en définissant un cadre juridique spécifiquement dédié à cet effet, et de mettre ainsi un terme à une situation paradoxale.

Un sujet actuel au regard du mouvement actuel de modernisation du droit social des gens de mer.

Incontestablement, le *manning* est un sujet difficile à traiter car il se manifeste dans un cadre juridique en pleine évolution. Cependant, c'est justement cet aspect qui lui confère un intérêt actuel. En effet, l'analyse des stratégies de recrutement d'équipages au sein de la flotte sous pavillon français présente un intérêt important du point de vue de la nécessité de concilier la recherche de compétitivité du pavillon français avec le mouvement actuel de renforcement du droit social des gens de mer. Dans cette perspective, l'une des ambitions de ce travail est de livrer une réflexion permettant d'accompagner le mouvement réglementaire d'intégration des obligations de la Convention du travail maritime, qui est actuellement en cours sous le pilotage de la Direction des affaires maritimes, avec l'appui du Bureau du travail maritime (Bureau GM3).

Conformément à la loi du 16 juillet 2013 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne, cette démarche réglementaire, dont l'aboutissement est attendu pour la fin de l'année

1. Flotte de commerce sous pavillon français, Etat au 1er Janvier 2014, Mission de la Flotte de Commerce.

2014, devrait préciser les conditions de la légalisation de l'implantation de services privés de recrutement et de placement de gens de mer en France et accompagner cette innovation majeure d'un cadre juridique devant en garantir la transparence. Cette évolution majeure justifie que l'on s'interroge à présent sur la réalité du recours aux services privés de recrutement et de placement de gens de mer au sein de la flotte de commerce nationale, afin notamment d'évaluer la probabilité que des agences de ce type viennent s'implanter durablement en France.

Plus globalement, à l'heure où le recours à des agences de recrutement et de placement s'est généralisé au sein de la flotte de commerce française, dont l'avenir est fortement conditionné par sa capacité à faire face à une concurrence internationale accrue, il semble légitime de s'interroger sur la manière de parvenir à un encadrement réglementaire efficace des pratiques usitées, qui se caractérisent au sein de la flotte de commerce française par une forte hétérogénéité voire, demeurent dans certains cas complexes à qualifier sur le plan juridique.

L'établissement d'une cartographie des enjeux qu'implique le recours aux services privés de recrutement et de placement par les armements de navires français, quel que soit leur secteur d'activité (commerce, pêche ou plaisance) est l'un des principaux enjeux de ce travail de recherche volontairement fondé sur le croisement des approches historique, juridique, économique, et sociologique. En effet, face à l'impossibilité de traiter le sujet sous un seul aspect, et motivé par la crainte de n'en refléter qu'une image partielle, le décroisement des angles d'analyse paraît tout à fait approprié, rejoignant sur ce point la pensée d'Edgar Morin².

Au premier abord, il semblerait que les activités de recrutement et de placement concernent uniquement, au sein de la flotte de commerce, les navires de plus de 500 UMS immatriculés au registre international français, naviguant au long cours et à l'international. Pourtant, le phénomène est bien plus global que l'on ne l'imagine communément et se manifeste sous des formes bien particulières dans le secteur du *yachting* ou de la grande plaisance. En particulier les services privés de placement sont très répandus dans ce secteur, et agissent sans contrôle véritable de la part de l'Etat. Ils représentent à ce titre un nouvel enjeu d'encadrement.

Quoi qu'il en soit, chercher à dresser un état des lieux du recours au *manning* au sein de la flotte sous pavillon français est une tâche ambitieuse et délicate, devant être préservée de toute vision caricaturale ou manichéenne. Le recours à des agences de recrutement et de placement en effet, n'est pas forcément synonyme de mauvaises conditions d'emploi, de vie et de travail à bord des navires, pour les gens de mer placés ou mis à disposition. A l'heure actuelle, ce type de stratégie armatoriale permet au pavillon RIF de maintenir sa compétitivité.

D'un point de vue méthodique, dresser un état des lieux du recours aux services privés de recrutement et de placement de gens de mer au sein de la flotte de commerce française nécessite dans un premier temps d'expliquer les causes et les conséquences de sa généralisation au sein d'une flotte sous pavillon français étroitement dépendante de l'emploi de gens de mer étrangers (I), avant de présenter le cadre juridique actuel caractérisant le recours aux services privés de recrutement et de placement de gens de mer par les armateurs français au commerce (II), puis d'analyser enfin le véritable défi que représente aujourd'hui, pour la Direction des affaires maritimes, la perspective d'un renforcement de son encadrement juridique. (III)

2. Edgar Morin, *Introduction à la pensée complexe*, 1990.

I) La flotte de commerce immatriculée au registre international français, étroitement dépendante du recours aux services privés de recrutement et de placement de gens de mer.

La généralisation du recours à des services privés de recrutement et de placement est aujourd'hui la principale modalité d'emploi des gens de mer étrangers naviguant au long cours sous pavillon français, puisque le RIF représente en 2014 l'essentiel du tonnage de la flotte française.

Or, comprendre ce que sont les pratiques de mise à disposition et de placement de gens de mer généralement étrangers à bord de navires battant pavillon de nations de tradition maritime, requiert au préalable de présenter le contexte économique international qui lui a donné naissance et d'analyser dans leur globalité les conditions d'emploi des gens de mer étrangers à bord des navires français. Ces dernières ont en effet beaucoup évolué au cours des deux dernières décennies, sous l'effet de la concurrence internationale, qui a eu d'importantes répercussions, telles la généralisation de la libre immatriculation et l'assouplissement du droit social maritime, au risque de remettre en cause le principe d'unicité du droit social des gens de mer.

A) Le pavillon français, étroitement dépendant de l'emploi de gens de mer étrangers.

1) L'internationalisation des équipages de navires français et le recul concomitant de l'emploi maritime français.

L'emploi maritime est une composante forte du secteur des transports maritimes qui, comme le note Anne GALLAIS BOUCHET dans une étude de l'ISEMAR consacrée à la gestion de l'emploi des navigants, *évolue dans un environnement mondialisé et concurrentiel qu'il génère en même temps qu'il subit* »³. Aussi la concurrence internationale a-t-elle eu depuis les années 1980 et exerce encore à l'heure actuelle des effets notables du point de vue de la composition des équipages, devenus majoritairement cosmopolites. Parallèlement, la désaffection des marins français pour la navigation au long cours ainsi que les difficultés rencontrées par les armateurs français pour recruter des officiers expérimentés d'origine française constitueraient, outre les coûts d'emploi jugés dissuasifs de ces derniers, des éléments supplémentaires d'explication de la généralisation du recours à des agences de recrutement et de placement privées. Comme l'indique le rapport Leroy, cette situation est devenue préoccupante dans la mesure où elle s'est traduite au cours des trois dernières décennies par un net recul de l'emploi maritime au sein des grandes nations maritimes occidentales, et amène aujourd'hui les observateurs du monde maritime français à s'interroger légitimement sur l'avenir du RIF.

L'apparition d'une forte dépendance de la marine de commerce française à l'emploi de marins étrangers, fruit d'évolutions juridiques et économiques récentes.

La marine marchande française était traditionnellement caractérisée par la limitation juridique du recours à l'emploi de membres d'équipages étrangers. En effet, les nationaux bénéficiaient, jusqu'à l'intervention d'une loi du 26 février 1996, d'un régime de protection par rapport aux étrangers pour l'occupation d'un emploi à bord d'un navire. Connu sous le nom d' « Acte de Navigation », un décret de

3. Gallais Bouchet Anne, « La gestion de l'emploi des navigants : des stratégies multiples », in Note de synthèse n°144, Institut supérieur d'économie maritime Nantes Saint-Nazaire (ISEMAR), avril 2012

la Convention Nationale de 1799 prévoyait qu'« *aucun navire ne sera réputé français si les officiers et les trois quarts de l'équipage ne sont français* », puisqu'il s'agissait notamment à l'époque de contre-balancer les obligations militaires pesant sur l'ensemble des inscrits maritimes.

Or, partir de la fin des années 1980, la marine marchande est devenue étroitement dépendante de l'emploi de gens de mer étrangers.

La principale cause de cette dépendance doit d'abord être recherchée dans la tradition même du secteur des transports maritimes, qui a toujours eu un train d'avance en matière de libéralisation économique. En outre, le mouvement de libéralisation du secteur de la marine marchande s'inscrit depuis une quinzaine d'années dans le cadre européen de libéralisation de l'ensemble des secteurs du transport. Ainsi, le très symbolique privilège de nationalité du capitaine, qui a longtemps été un pilier du droit applicable en matière de limitation de l'internationalisation des équipages de navires français, a finalement été déclaré contraire au principe d'égalité de traitement des ressortissants européens. Suite à plusieurs décisions de la cour de justice de l'Union européenne dans ce sens⁴, le législateur a été contraint d'adapter le droit français à ces exigences, traduites dans la loi du 7 avril 2008 relative à la nationalité des équipages de navires et son décret d'application du 6 novembre 2008.

Concrètement, la libéralisation du marché de l'emploi maritime se manifeste par la possibilité offerte aux armateurs français de recourir à la libre immatriculation de leurs navires, du fait de la déconnexion entre la nationalité de l'armateur et celle de la loi applicable à bord.

Trouvant sa source dans un mélange de considérations économiques et juridiques, le recul de l'emploi maritime français mérite une brève explication historique.

Encouragée par l'extension du système de libre immatriculation des navires et par la diversification de l'offre de main d'oeuvre maritime en provenance des pays d'Europe de l'Est, puis d'Asie, la forte concurrence exercée entre armateurs a abouti à l'élaboration d'une nouvelle division internationale du marché du travail maritime. La situation en découlant est éloquent ; elle se caractérise simultanément par une réduction du nombre de marins français employés sur les navires battant pavillon national et par une augmentation significative du nombre de marins originaires d'Europe de l'Est et d'Asie. Selon le bureau de l'emploi et de la formation maritime⁵, la marine de commerce emploierait en 2014 environ 1 371 000 de marins dans le monde, dont 624 000 officiers et 740 000 matelots.

Les équipages étant plus réduits qu'auparavant du fait de l'automatisation croissante des navires, une poignée d'hommes est estimée suffisante, tant du point de vue des armateurs que de l'administration du pavillon, pour diriger un navire coûteux transportant une cargaison non moins onéreuse.

Si les marins originaires d'Ukraine, de Pologne, ou de Russie ont été les premiers à concurrencer sérieusement les marins issus des nations maritimes occidentales, en raison d'un coût salarial moindre adossé à un niveau de compétences équivalent à ces derniers, ils subissent eux-mêmes de plus en plus la concurrence des marins asiatiques, qui demeurent rémunérés à des taux très nettement inférieurs.

Fréquentes au sein d'un même équipage, dès lors que sont employés à bord des marins de nationalités différentes, les différences de salaires observées pour des fonctions de niveaux équivalents sont le résultat d'un arbitrage opéré par les armateurs entre plusieurs registres. Ces derniers cherchent ainsi à rationaliser tant les coûts salariaux que ceux liés à la protection sociale des gens de mer.

En ce qui concerne l'emploi des navigants étrangers, le Bureau de l'emploi et de la formation maritime professionnelle (GM1) estime que 21% des matelots sont d'origine philippine et que cette proportion, qui est en hausse constante, atteint environ 12% de l'ensemble des officiers employés à bord des navires

4. CJUE, 30 septembre 2003, Colegio de Oficiales de la Marina Mercante Espanola c/ Administracion del Estado et CJUE, 30 septembre 2003, Anker, Ras et Snoeck c/ Bundesrepublik Deutschland

5. Olga Lefevre- Pestel, Bureau de la formation et de l'emploi maritime (GM1), intervention à l'ENSAM, janvier 2014

marchands. A titre de comparaison, les Etats de l'Union européenne et la Norvège, laquelle est un important formateur de marins, fournissent 23% des officiers et 15% des matelots. S'agissant de la France, les besoins réels en emploi et en qualification sont difficilement déterminables, ce qui justifie l'inquiétude des pouvoirs publics quant à la pérennité de la flotte de commerce. Selon le bureau GM3, 17 734 marins, dont 13669 strictement enregistrés au commerce, sont à ce jour affiliés à l'Etablissement national des Invalides de la marine (ENIM).

Cette évolution s'explique aussi par le fait qu'à mesure que l'élévation du niveau de vie global dans les pays d'Europe de l'Est a tendance à conduire à une harmonisation progressive des coûts salariaux entre les marins issus de ces pays et ceux des nations de tradition maritime, la montée en compétences des marins originaires des pays d'Asie, comprise comme un gage de maîtrise de l'élément humain, est une réelle garantie pour les armateurs souhaitant disposer d'un équipage qualifié employé à moindre coût. Il s'agit là d'un avantage indéniable par rapport aux marins occidentaux et originaires d'Europe de l'Est.

La marine marchande n'est pas épargnée par les effets du *dumping social* qui, comme le note un récent rapport d'information du sénat, s'appliquent à l'ensemble des secteurs du transport dans l'Union européenne⁶. Certes, la libéralisation du secteur des transports maritimes a indéniablement permis d'améliorer la compétitivité du pavillon français ; mais au-delà de cette perspective, la question de l'avenir de l'emploi maritime français mérite également d'être perçue à travers le prisme du droit social des gens de mer, lequel se trouve actuellement en pleine évolution, comme en témoigne l'important travail de codification entrepris depuis la fin de l'année 2013 par le Bureau du travail maritime (GM3).

Cette situation est préoccupante à plus d'un titre pour l'évolution de l'emploi maritime français, et fait peser des inquiétudes quant à l'avenir des filières de la formation maritime en France, qui se situe en amont. Comme le souligne le professeur P. Chaumette, spécialiste du droit maritime, la sauvegarde de l'emploi maritime concerne directement les filières de formation et en outre, présente aussi un intérêt incontournable pour l'entretien et la transmission de la connaissance des accès maritimes français.⁷

2) L'éclatement de la fonction armatoriale sous l'effet de la concurrence internationale, fait générateur du recours aux services privés de recrutement et de placement de gens de mer au sein de la flotte de commerce immatriculée au registre international français.

Le registre international français, institué par la loi du 3 mai 2005, a pour objet de « *développer l'emploi maritime et de renforcer la sécurité et la sûreté maritime par la promotion du pavillon français* ». Il s'agit de la réponse apportée par la France pour faire face aux fortes pressions exercées par la concurrence des pavillons de libre immatriculation. Les dispositions qui lui sont applicables figurent dans le livre VI de la cinquième partie du Code des transports.⁸

Seuls peuvent être immatriculés au RIF les navires de commerce au long cours ou au cabotage international, à l'exception des navires transporteurs de passagers assurant des lignes régulières intracommunautaires. En outre, les navires de plaisance professionnelle de plus de 24 mètres hors tout, c'est-à-dire les yachts à usage professionnel, y sont éligibles. Les navires d'assistance portuaire ainsi que

6. Rapport d'information fait au nom de la commission des affaires européennes sur le dumping dans les transports européennes, par M. Eric Bocquet, sénateur, avril 2014

7. Entretien avec le professeur P. Chaumette à Nantes, le 24 avril 2014.

8. Articles L.5611-1 à L.5642-2 du code des transports.

les navires de pêche professionnelle sont en tout lieu et en tout temps exclus de cette possibilité.

En vertu de l'article L.5612-3 du Code des Transports, la proportion de marins étrangers, qui ne peut excéder 25% de l'effectif minimal fixée par l'administration pour le navire, est calculée par rapport à la décision d'effectif et non pas, au regard de l'effectif réel. En outre, le capitaine ainsi que l'officier chargé de sa suppléance, garants de la sécurité du navire et de son équipage, de la protection de l'environnement et de la sûreté, doivent obligatoirement être français, ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse, ou d'un Etat partie à tout accord international ayant la même portée en matière de droit au séjour et au travail.

Au plan économique national, la création du registre international français, entré en vigueur au 1er janvier 2006, peut être saluée au vu des résultats obtenus jusqu'à présent, notamment en ce qui concerne la limitation du nombre de « dépavillonnements » de navires de commerce. Ce registre communautaire, qui, contrairement au premier registre français, autorise le recours à des agences de recrutement et de placement implantées à l'étranger pour l'emploi de gens de mer ne résidant pas en France, a en effet permis d'adapter la flotte de commerce française aux impératifs découlant d'une forte concurrence internationale, que les armateurs français, à l'instar de leurs homologues d'Europe occidentale, « génèrent en même temps qu'ils la subissent ». ⁹ Toutefois, le maintien d'un nombre conséquent de navires immatriculés au registre international français n'est pas synonyme de préservation de l'emploi maritime français, c'est-à-dire de gens de mer marins formés en France dans la plupart des cas.

Le ship management et le développement des services privés de recrutement et de placement de gens de mer, symptômes de l'éclatement de la « fonction armatoriale ».

Le registre international français a encouragé l'éclatement de la fonction armatoriale, en permettant aux armateurs d'externaliser largement les fonctions de gestion des ressources humaines. A l'instar du *shipmanagement* pour la gestion commerciale du navire, les agences de recrutement d'équipages permettent aux armateurs de « sous-traiter » à des sociétés spécialisées le recrutement de gens de mer dont les qualifications correspondent aux besoins liés à la conduite et à l'exploitation commerciale du navire.

Révéléateur de la nécessité pour les armateurs européens de s'adapter au nouveau cadre dessiné par l'intensification de la concurrence internationale dans le secteur des transports maritimes, l'éclatement de la fonction armatoriale s'est traduit par l'élaboration de stratégies complexes de gestion du navire et de gestion des équipages, dont le recours à des services privés de recrutement et de placement est, pour les navires immatriculés au registre international français, l'une des plus subtiles à analyser.

Ainsi que le note Roseline Guitard dans un mémoire consacré à la gestion commerciale des navires, les « armateurs financiers », qui se concentrent principalement sur la maîtrise des coûts qu'ils engagent, se trouvent fréquemment, en raison d'un manque de compétence navale, dans l'obligation de confier la gestion de leurs navires à de des entreprises spécialisées en *Ship management*. Défini comme l'accord entre un propriétaire de navire et un *ship manager*, c'est-à-dire un gestionnaire professionnel, comportant l'exercice d'un ou de plusieurs services précis pour la gestion effective et profitable d'un ou

9. Anne Gallais Bouchet, « La gestion de l'emploi des navigants : des stratégies multiples », in Note de synthèse n°144, Institut supérieur d'économie maritime Nantes Saint-Nazaire (ISEMAR), avril 2012

de plusieurs navires¹⁰, le contrat de *ship management* se concentre sur la gestion commerciale, technique et administrative du navire, et se distingue ainsi du contrat de gestion des équipages.

Depuis une vingtaine d'années, les agences de recrutement et de shipmanagement connaissent un développement très important. Aux Philippines, premier pays fournisseur de main d'oeuvre maritime, on estime à plus de quatre-cents le nombre d'agences de recrutement d'équipages.¹¹

Dans la mesure où 43% du nombre de navires sous pavillon français, soit 81% de la flotte de transport, évaluée en jauge brute, est immatriculée au registre international français¹², il semble que le recours aux agences de recrutement d'équipages permet de pourvoir, dans une très large mesure, à l'emploi de navigants étrangers et ce, au détriment de marins français. Cependant, il convient de nuancer cette observation et de souligner que le recul de l'emploi maritime français, si préoccupant soit-il, trouve sa source dans d'autres causes dont la nature n'est pas purement économique, telles que la faible attractivité du métier de marin auprès des jeunes, la désaffection pour la navigation au long cours, et le développement du secteur para-maritime.

B) Les implications économiques et sociales de l'emploi de navigants étrangers à bord des navires RIF.

1) Des différences de traitement légalement fondées au sein de l'équipage.

En droit constitutionnel français, l'interprétation du principe d'égalité¹³ « *ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un comme dans l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport avec l'objet de la loi qui l'établit.* »

Dans la mesure où rien ne faisait obstacle à ce que le législateur ne traite de manière différente des situations objectivement différentes, le conseil constitutionnel a validé, dans sa décision du 28 avril 2005, les différences de traitement des marins employés à bord des navires immatriculés au RIF. Le navire n'étant pas une portion du territoire national, le législateur a donc la possibilité d'y moduler l'application du droit social national, en fonction du critère du lieu de résidence des gens de mer, et en aucun cas, en se fondant sur le critère de leur nationalité. Cette disposition permet de contourner la stricte interprétation du principe d'égalité opérée par la Cour de justice de l'Union européenne, qui ne saurait admettre au sein de l'Union une quelconque discrimination sur le fondement de la nationalité de ses ressortissants.

Ainsi les différences de situations entre marins observables à bord des navires RIF ne sont pas assimilables à des discriminations, car elles sont objectivement fondées, mais n'en demeurent pas moins inégalitaires. Elles sont la manifestation de différents régimes de droit du travail applicables, tels que la convention collective des officiers français¹⁴, ou les "*Collective Bargaining Agreement*", qui règlent les conditions de travail des marins recrutés et placés par des agences de recrutement d'équipages.

Au-delà des salaires perçus, des différences de traitement entre marins étrangers peuvent découler

10. Roseline Guitard, *Le contrat de gestion du navire ou contrat de Shipmanagement*, Master 2 Droit maritime et des Transports, Université Paul-Cézanne Aix-Marseille III, année universitaire 2010-2011.

11. GALLAIS BOUCHET Anne, « *La gestion de l'emploi des navigants : des stratégies multiples* », Note de synthèse n°144, Institut supérieur d'économie maritime Nantes Saint-Nazaire (ISEMAR), avril 2012.

12. *Flotte de commerce sous pavillon français, Etat au 1er janvier 2014*, Mission de la Flotte de Commerce, janvier 2014.

13. Article 6 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen du 26 août 1789.

14. Convention collective nationale des officiers du 30 septembre 1948.

d'accords collectifs ou d'entreprise comportant des dérogations à certaines règles générales énoncées par la Convention du travail maritime. Par exemple, les différences de traitement sont éloquentes s'agissant des durées d'embarquement. En vertu d'une convention collective, les marins philippins peuvent ainsi effectuer jusqu'à douze mois d'embarquement¹⁵, tandis que la convention collective des officiers français prévoit que la durée moyenne d'un embarquement doit être de deux mois et demi. Quant aux marins malgaches, leur durée d'embarquement est limitée à six mois, conformément au standard prévu par la MLC.

Par conséquent, le recours aux services privés de recrutement et de placement de gens de mer pour la constitution des équipages des navires RIF est source d'inquiétudes, dans la mesure où il est susceptible de remettre en cause l'unicité du droit social des gens de mer.

2)La nécessité d'un management interculturel.

L'importance de l'emploi de marins étrangers appelle nécessairement la mise en place d'un management interculturel, ainsi qu'une plus grande sensibilisation des marins français, en particulier des officiers, aux modalités d'emploi des marins étrangers recrutés par le biais d'un contrat de mise à disposition.

Le très large recours aux services privés de recrutement implique que les navires sont armés par des équipages composés de marins et d'officiers de nationalités différentes, ce qui est susceptible d'engendrer des difficultés dans la conduite du navire tenant aux divergences de culture, de langue, de formation, et de contrats de travail¹⁶.

La généralisation de la mixité des équipages illustre avec justesse la nécessité, pour les entreprises d'armement, d'apprendre à « gérer les différences de cultures dans le cadre de travail », autrement dit, de mettre en œuvre une méthode de management prenant largement en compte l'interculturalité, que la science de gestion des entreprises désigne sous l'expression « management interculturel ».

L'idée selon laquelle l'existence d'équipes multiculturelles dans le secteur de la marine marchande a un impact certain sur le management de la sécurité au sein de la collectivité du bord est récurrente. Les inquiétudes portant sur la gestion du facteur humain illustrent donc la nécessité pour les armateurs de mettre en œuvre un management interculturel.

Le code ISM, relatif à la gestion de la sécurité à bord des navires, insiste d'ailleurs sur le besoin de gérer la composante humaine de la sécurité à bord. A cet égard, le management interculturel fournit des repères théoriques utiles. Il invite à réfléchir à l'ensemble des facteurs susceptibles de générer des difficultés de compréhension et de management au sein d'une équipe multiculturelle, quel que soit le secteur d'activité concerné. Or, il apparaît clairement que la différence de langue n'est pas l'un des seuls facteurs d'incompréhension. La « culture de métier » entre également en jeu. Ainsi que le note Sylvie Chevrier dans son ouvrage sur le management culturel, toute culture de métier comporte à la fois des aspects nationaux et des aspects transnationaux.¹⁷

Les évolutions récentes du droit social des gens de mer issues de la loi du 16 juillet 2013 ont eu pour effet d'élargir l'application des notions de sûreté et de sécurité maritimes dans l'exercice des conditions de travail à bord. En particulier, la langue de travail à bord, qui est fixée par l'armateur, doit être le

15. *Standard terms and conditions governing the overseas employment of Filipino seafarers on-board ocean-going ships.*

16. GALLAIS BOUCHET Anne, « La gestion de l'emploi des navigants : des stratégies multiples », in Note de synthèse n°144, Institut supérieur d'économie maritime Nantes Saint-Nazaire (ISEMAR), avril 2012.

17. Sylvie Chevrier, *Le management interculturel*, PUF, Editions juin 2013

vecteur d'une bonne communication orale au sein de la collectivité du bord. Par ailleurs, l'obligation de traduction de la documentation technique devrait être limitée, sauf si l'armateur estime nécessaire sa traduction dans la langue de travail du bord. On peut légitimement s'interroger sur les effets induits par ces dispositions, codifiées aux articles L. 5513-1 à L. 5513-2 du Code des Transports. Devraient-elles encourager davantage les armateurs à recruter principalement des marins d'origine homogène ?

L'emploi d'équipages recrutés par la voie d'une mise à disposition présente clairement un enjeu économique pour les armateurs français, qui y ont développé une telle accoutumance, qu'il paraît impossible d'imaginer dans les années à venir une marine de commerce capable de s'en passer. L'approfondissement de la libéralisation du secteur des transports maritimes semble avoir abouti à un point de non-retour.

L'externalisation du recrutement d'équipages étrangers s'est aujourd'hui généralisée, non seulement au sein de la flotte de commerce française, mais dans le monde, et témoigne de l'étroite dépendance de la marine marchande française à l'emploi de marins étrangers et ce, pour tous les types de fonctions exercées à bord des navires. Toutefois, sa généralisation est difficilement quantifiable, en raison des difficultés caractérisant la récolte de données relatives aux contrats d'engagement maritimes et à l'emploi de leurs effectifs français et étrangers auprès des armateur.

Cette réalité appelle l'application d'un cadre juridique permettant d'encadrer efficacement les activités de placement et de recrutement, au sens de la règle 1-4 de la Convention du travail maritime de 2006, qui sera bientôt transposée dans la cinquième partie du Code des Transports.

II) Le cadre juridique actuel du recours aux services privés de recrutement et de placement de gens de mer par les armateurs français au commerce.

D'après le Code des transports, "*les gens de mer employés à bord des navires immatriculés au registre international français sont engagés directement par l'armateur ou mis à disposition par une entreprise de travail maritime*".¹⁸ Or, la mise à disposition de gens de mer étrangers est aujourd'hui la voie majoritaire de recrutement et d'emploi de navigants étrangers sur les navires RIF. Toutefois, si la généralisation du phénomène ne fait objectivement aucun doute et qu'elle tend à devenir la norme sous pavillon RIF, son importance est difficilement quantifiable, en raison de l'absence de données chiffrées disponibles à cet égard.

Symptomatique de l'apparition d'une nouvelle division internationale du travail maritime, les activités de recrutement et de placement de gens de mer sont essentiellement le fait d'entreprises de travail maritime. Ces dernières, qui sont couramment désignées comme étant des "*agences de manning*" – bien que ce terme se trouve en réalité dépourvu de fondement juridique en droit français – sont devenues des acteurs incontournables dans le processus de constitution des équipages servant à bord de la plupart des navires RIF français. Par ailleurs, le recours à des entreprises de travail maritime, qui est également autorisé par le Code des transports pour l'armement des navires immatriculés auprès d'un pavillon étranger, ne sera ici pas traité.

Les activités privées de recrutement et de placement de gens de mer regroupent un ensemble de pratiques hétérogènes au sein de la flotte française. Elles peuvent être schématiquement représentées sous la forme d'une relation individuelle triangulaire de travail, à l'instar de la représentation schématique du travail temporaire. Difficiles à identifier sur le plan juridique, car ils sont susceptibles d'être mis en œuvre par une pluralité d'entités juridiques distinctes, les services privés de recrutement et de placement de gens de mer constituent une « constellation » ou une « nébuleuse juridique », au sein de laquelle gravitent un ensemble d'acteurs : entreprises de travail temporaire (ETT), entreprises de travail maritime (ETM), agences de recrutement d'équipage.

A) La notion de service privé de recrutement et de placement de gens de mer.

Afin de mieux cerner les enjeux du recours aux services privés de recrutement et de placement de gens de mer, il convient d'opérer deux distinctions fondamentales. La première est issue de la comparaison entre recrutement et placement d'une part, et travail temporaire d'autre part., tandis que la seconde est relative à la nature différente des activités de recrutement et de celles de placement au sens strict.

1) La distinction entre mise à disposition de gens de mer et travail temporaire.

En dépit de malgré certaines similarités, les activités de recrutement et de placement se distinguent du travail intérimaire et du prêt de main d'œuvre.

Selon le code du travail, le recours au travail temporaire a pour objet « *la mise à disposition temporaire d'un salarié par une entreprise de travail temporaire au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution*

18. Article L.5621-1 du code des transports.

d'une mission ». D'autre part, la notion d'entreprise de travail temporaire désigne « *toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition temporaire d'entreprises utilisatrices des salariés qu'en fonction d'une qualification convenue elle recrute et rémunère à cet effet.* »¹⁹

Si les entreprises de travail temporaire sont autorisées à mettre des gens de mer à disposition des navires de commerce immatriculés au premier registre et des navires de pêche, les entreprises de travail maritime fournissent des travailleurs aux seuls armateurs de navires RIF, par le biais d'un contrat de mise à disposition.

En ce sens, il convient de distinguer la mise à disposition de gens de mer faisant l'objet d'une prestation délivrée par une entreprise de travail maritime, du recours au travail temporaire, qui décrit quant à lui un service fourni par une entreprise du travail temporaire, dont la définition relève non pas du Code des transports, mais du Code du travail.

Intégrée au droit social des gens de mer par la loi du 3 mai 2005 relative au RIF, la notion d'entreprise de travail maritime a été définie par opposition à celle d'entreprise de travail temporaire. Elle désigne ainsi « *toute personne, hors les entreprises de travail temporaires mentionnées à l'article L.1251-2 du code du travail, dont l'activité est de mettre à disposition d'un armateur des gens de mer qu'elle embauche et rémunère à cet effet.* »

Bien que cela semble paradoxal, la mise à disposition de gens de mer par une entreprise de travail maritime permet aux armateurs de pourvoir à des postes en principe non temporaires par le biais de contrats d'engagement maritime, dont la durée est à l'inverse temporaire : les marins ou plus largement, les gens de mer, qui peuvent être marins ou pas, sont mis à disposition d'un armateur pour occuper une fonction déterminée à bord d'un navire immatriculé au registre international français, et ce pour une durée d'embarquement variable selon les conventions collectives qui leur sont applicables.

Dans la réalité, la mise à disposition de gens de mer se distingue toutefois clairement du recours au travail temporaire par la stratégie de « fidélisation » des marins recherchées par les armateurs. Cette dynamique implique pour les marins concernés d'embarquer fréquemment sur les mêmes types de navires, dont ils connaissent le fonctionnement et où ils retrouvent régulièrement les mêmes membres d'équipages. Du point de vue de la gestion des équipages, la fidélisation des gens de mer recrutés et placés par le biais d'une entreprise de travail maritime présente donc un intérêt certain.

2) La distinction entre recrutement et placement de gens de mer.

Au regard des critères établis par la convention du travail maritime de 2006, deux principaux cas de *manning* peuvent être retenus sur le plan juridique : l'activité de « placement simple » et l'activité de « recrutement et de placement ».

L'activité de recrutement et de placement est généralement exercée par une entreprise de travail maritime, juridiquement considérée comme étant l'employeur direct des gens de mer qu'elle « met à disposition » de l'armateur ou de l'exploitant du navire. Elle se distingue de la prestation de « placement simple » qui est délivrée par des agences de placement.

19. Article L1251-1 à L.1251-4 du code du travail.

L'activité de recrutement et de placement constitue ainsi le « noyau dur du *manning* ». Exercée par une entreprise de travail maritime, une notion récemment forgée par le législateur dans le cadre de la loi du 3 mai 2005 instituant le RIF²⁰, elle consiste dans la mise disposition, pour le compte d'un armateur, de gens de mer qu'elle embauche et rémunère directement à cet effet. Par conséquent, l'entreprise de travail maritime est forcément l'employeur des gens de mer qu'elle met à disposition. En amont, elle conclut un contrat de mise à disposition avec l'armateur, et en aval, conclut un contrat d'engagement maritime avec chaque gens de mer qu'elle embauche et rémunère. Dans la mesure où il n'existe aucune relation contractuelle entre l'armateur et le gens de mer, le droit social des gens de mer identifie en contrepartie l'armateur comme étant responsable des conditions de vie et de travail à bord. Il s'agit en effet de protéger les gens de mer, qui, dès lors qu'ils se trouvent à bord d'un navire, n'ont de relation qu'avec ce dernier.

Les entreprises de travail maritime demeurent les principaux services privés de recrutement et de placement. Nombre d'entre-elles sont implantées aux Philippines.

Au sens des dispositions sur le travail temporaire incluses dans le code du travail, l'activité de placement de travailleurs 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* ». ²¹

L'activité de placement de gens de mer au sens strict (l'expression « placement simple » pourrait être utilisée afin éviter le risque de confusion avec l'expression de « recrutement et de placement » figurant à la Règle 1.4 de la convention du travail maritime de 2006) consiste dans la mise en relation d'un armateur, considéré comme étant l'employeur, avec un gens de mer salarié, afin qu'ils concluent ensemble un contrat de travail, dénommé « contrat d'engagement maritime ». Par exemple, l'association havraise *La Touline* correspond à cette définition, de même que les nombreuses agences de placement recensées dans le secteur du « *yachting* » ou de la « grande plaisance ». Il arrive toutefois que le service privé de placement aille plus loin en vérifiant les brevets et les certificats d'aptitude, notamment dans le secteur de la plaisance professionnelle.

Cette définition des deux cas généraux de recrutement et de placement peut être complétée par les observations émises par le « Groupe de certification sociale » dans les rapports d'audit que ce dernier a effectué aux sièges des armements français, lors de la première phase de délivrance du certificat de travail maritime (déclaration de conformité au travail maritime). Il distingue en effet :

- le recours à des agences de *manning*, qui sont principalement des entreprises de travail maritime.
- le recours à des agences de placement (placement simple en fait)
- le recours à des agences d'intérim.

20. Article L. 5546-1-6 du Code des transports.

21. Article L5321-1 du code du travail.

B) Le contrat de mise à disposition et la relation individuelle de travail.

L'éclatement de la fonction armatoriale a été précédemment décrit. Il encourage les armateurs à réduire les coûts d'emploi des équipages en employant une main d'oeuvre bon marché mais qualifiée, c'est-dire conforme aux normes de qualification des gens de mer établies par la convention STCW.

Du point de vue juridique, il existe un cadre légal spécifique à l'encadrement des relations de droit privé entretenues entre l'armateur et l'entreprise de travail maritime dont il sollicite les services : le contrat de mise à disposition.

1) Le contrat de mise à disposition.

La mise à disposition de tout gens de mer, durant laquelle l'armateur est responsable des conditions de travail et de vie à bord, fait l'objet d'un contrat conclu entre l'armateur et l'entreprise de travail maritime. Le contrat de mise à disposition ne doit pas être confondu avec le contrat d'engagement maritime. Il est conclu entre l'armateur et l'entreprise de travail maritime qui fournit une prestation de recrutement et de placement de gens de mer.

Le contrat de mise à disposition de gens de mer doit mentionner, selon l'article L. 5621-4 du Code des transports :

- les conditions générales d'engagement, d'emploi, de travail et de vie à bord du navire ;
- les bases de calcul des rémunérations des gens de mer dans leurs différentes composantes ;
- les conditions de la protection sociale des gens de mer intéressés.

Une copie du contrat de mise à disposition doit obligatoirement se trouver à bord du navire, à l'exclusion des dispositions qui intéressent la relation commerciale entre l'entreprise de travail maritime et l'armateur, puisque ces dernières revêtent un caractère privé, dont les gens de mer n'ont pas à connaître. Le recours aux services d'une entreprise de travail maritime en l'absence de contrat écrit de mise à disposition constitue une infraction pénale.

Dès lors qu'une personne se trouve mise à disposition, elle est placée sous l'autorité du capitaine, au même titre que l'ensemble de l'équipage, puisqu'en vertu du Code des transports, ce dernier a « *sur toutes les personnes, de quelque nationalité qu'elles soient, présentes à bord pour quelque cause que ce soit, l'autorité que justifient le maintien de l'ordre, la sûreté et la sécurité du navire et des personnes embarquées, la sécurité de la cargaison et la bonne exécution de l'expédition entreprise* ». ²²

Le contrat de mise à disposition comporte en outre l'obligation d'être visé par l'autorité maritime compétente. Cette dernière définit les obligations respectives des deux parties en terme de politique « qualité » de l'entreprise de travail maritime, de conditions de recrutement et de gestion du personnel (qualifications, aptitude médicale), voire de relations avec les familles de gens de mer. Par exemple, les règles d'emploi du personnel philippin sont établies et contrôlées par le *Philippine Overseas Employment Administration* (POEA), qui a compétence pour encadrer l'emploi de tout travailleur émigré, y compris dans le secteur maritime.

Le droit de regard de l'administration maritime découle de la soumission de l'entreprise de travail

22 Article L. 5531-1 du code des transports.

maritime à la législation du pays où elle est implantée et se manifeste par la délivrance d'un agrément. En outre, le contrat de mise à disposition doit, en ce qu'il prévoit les dispositions particulières au régime d'emploi, de vie et de travail des gens de mer mis à disposition, être conforme aux éventuels accords conclus entre un syndicat représentatif et l'armateur (ou son représentant). Ainsi, un « *collective bargaining agreement* » (CBA) détermine en amont les dispositions minimales relatives aux salaires, aux heures de travail et de repos. Ce type d'accord avait une portée essentielle tant que la convention du travail maritime, qui comporte un dispositif de protection des gens de mer à vocation universelle, n'était pas entrée en vigueur.

2) L'armateur, l'entreprise de travail maritime, et le gens de mer : une relation individuelle triangulaire de travail.

La relation individuelle de travail des gens de mer employés à bord de navires marchands immatriculés au registre international français et naviguant par conséquent à l'international, qu'ils soient marins ou non, ainsi que le prévoit l'article L. 5511-1 du Code des transports, s'organise autour de conditions d'emploi particulières dès lors que l'armateur a recours à un service privé de recrutement et de placement.

Elle peut être schématiquement représentée sous la forme d'une relation triangulaire. En effet, l'entreprise de travail maritime, qui remplit alors la fonction d'employeur, fixe les conditions d'emploi, telles que le montant de la rémunération. D'autre part, l'armateur en tant qu'exploitant ISM (c'est-à-dire pas forcément la société propriétaire du navire, en raison de la diversité des situations de *ship management*) détermine les conditions de travail, telle la durée de travail à bord. Enfin les gens de mer n'ont à bord que des relations de travail avec l'exploitant, et ce, bien qu'il n'existe entre ces derniers aucune relation contractuelle.

Sur le plan juridique, les marins recrutés sont liés à leur employeur, c'est-à-dire à l'entreprise de travail maritime, par un contrat d'engagement maritime, au même titre que l'ensemble des marins constituant l'équipage. Ainsi que l'a récemment relevé le bureau GM3²³, la loi du 16 juillet 2013, qui s'inspire des évolutions apportées par la convention du travail maritime de 2006, a eu pour effet de renforcer les dispositions applicables aux contrats d'engagement maritime. Désormais, les gens de mer devront ainsi bénéficier d'un délai suffisant pour prendre connaissance de leur contrat et pouvoir ainsi demander conseil avant de le signer. Les mentions obligatoires du contrat d'engagement ont d'ailleurs été complétées afin d'être conformes à la Convention du travail maritime. Aussi le délai minimum de préavis a-t-il été très sensiblement allongé, passant de vingt-quatre heures à sept jours, sauf motifs d'urgence ou humanitaires invoqués par l'intéressé. Enfin, le contrat doit être transmis à l'autorité administrative (l'Inspection du travail) par l'employeur.

D'autre part, les capitaines de navires voient leur responsabilité personnelle renforcée. Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 16 juillet 2013, ils ont le devoir de conserver à bord une copie des contrats d'engagement des gens de mer (et donc le cas échéant, des contrats de mise à disposition) ainsi que les dispositions conventionnelles régissant le contrat et de les communiquer sur demande aux autorités du pavillon ou de l'Etat du port. Les navires effectuant des voyages internationaux doivent détenir à bord un contrat type, les éléments des conventions et accords collectifs applicables, et ce, en langue anglaise.

²³ Note d'information du bureau GM3 sur les modifications de la législation issues de la loi n°2013-619 du 16 juillet 2013 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans le domaine du développement durable.

C) Hétérogénéité et complexité des pratiques de recrutement et de placement d'équipages au sein de la flotte de commerce française.

L'intérêt d'une réflexion sur l'encadrement des activités privées de recrutement et de placement de gens de mer est renouvelé par l'entrée en vigueur en France de la Convention du travail maritime au 20 août 2013. La certification sociale pour les navires de plus de 500 UMS naviguant à l'international (RIF) fait des conditions d'emploi et de recrutement l'un des points de certification et amène donc le groupe de certification sociale (l'Etat du pavillon, représenté par le Bureau GM3) à analyser les situations d'emploi des navigants. Les travaux qui en résultent font état de la complexité et de la grande hétérogénéité des pratiques de recrutement et de placement d'équipages au sein de la flotte de commerce française.

Dans tous les cas où il a recours aux services d'une entreprise de travail maritime, l'armateur n'est jamais considéré comme l'employeur direct des gens de mer, puisque cette qualité est reconnue à l'entreprise de travail maritime. En contrepartie, l'armateur (au sens d'exploitant ISM) est considéré comme responsable des conditions de vie et de travail à bord et a, en vertu de la règle 1.4 de la convention du travail maritime, l'obligation de s'assurer que les entreprises de travail maritime :

- soit détiennent une licence ou un agrément de l'Etat, ou sont régulièrement enregistrées sur le territoire où elles sont établies, si cet Etat a ratifié la MLC
- soit respectent les prescriptions de la MLC lorsqu'elles sont établies sur le territoire d'un Etat n'ayant pas ratifié cette dernière. Dans ce cas, il appartient aux compagnies d'armement de réaliser des audits ayant pour but de vérifier la conformité de l'entreprise de travail maritime en question aux dispositions de la convention du travail maritime de 2006.

Les armateurs français ont généralement recours à trois types d'entreprises de travail maritime : externes, locales, et internes (filiales de l'armateur, implantées en dehors du territoire français. La plupart des grands armateurs français en possèdent).

Le recours à une entreprise de travail maritime externe pour l'emploi de gens de mer ne résidant pas en France est le schéma le plus simple. Il très répandu. Cependant, à l'issue des audits réalisés aux sièges des compagnies d'armement, le Groupe de certification sociale a conclu que les entreprises de travail maritime employant des gens de mer ne résidant pas en France étaient rarement certifiées conformes à la MLC par l'Etat où elles sont implantées. Tel est le cas aux Philippines, où, en l'absence de délivrance par l'Etat d'un certificat de conformité à la MLC, une société de classe se charge de fournir une attestation de conformité aux règles de la convention. Cette situation amène légitimement le Bureau GM1 à s'interroger sur les preuves que doit apporter l'armateur pour démontrer, à l'issue d'un audit réalisé auprès de l'entreprise de travail maritime externe, que cette dernière est effectivement conforme à la convention du travail maritime.²⁴

Le recours à des entreprises de travail maritimes internes est très répandu au sein des grands armements maritimes français qui ont recours à des filiales mettant à leur disposition des gens de mer. Les armements effectuent alors des audits internes auprès des entreprises de travail maritime auxquelles elles ont habituellement recours.

Certains armements français ont toutefois recours à des montages juridiques bien plus complexes pour

24. Compte-tendu du séminaire MLC/ISM , 2 - 4 avril 2014, ENSAM, Nantes.

la gestion de leurs équipages.

De manière très occasionnelle, certains armateurs ont recours à des agences de placement, qui proposent des curriculum vitae de gens de mer, lesquels sont par la suite employés par une ETM filiale de l'armateur. Dans certains cas témoignant de la complexité des montages juridiques observés, un contrat est passé entre le *shipmanager* et une filiale de celui-ci, délivrant une prestation de recrutement et de placement de gens de mer.

Toutefois, les cas les plus difficiles à déceler et donc, à encadrer juridiquement, concernent le phénomène de la sous-traitance entre plusieurs entreprises de travail maritime. Cette pratique a été mentionnée à de multiples reprises par le Groupe de certification sociale, pour des navires immatriculés au RIF ainsi qu'au registre de la collectivité d'outre-mer de Wallis et Futuna.

En effet, il est fréquent qu'un armateur ait recours aux services de deux voire trois entreprises de travail maritimes distinctes pour recruter des membres d'équipages de nationalités différentes. Ces montages s'avèrent peu lisibles pour l'administration chargée de la certification sociale des navires, et il apparaît légitime de se demander jusqu'où l'administration de la mer est-elle en droit d'aller dans la « levée » du secret commercial pour récolter les informations nécessaires à la qualification des différentes pratiques de recrutement et de placement de gens de mer. .

En outre, un doute subsiste quant à la qualification juridique de certains services de placement et de recrutement de gens de mer. Or, tant qu'une entité proposant un service assimilable à de la mise à disposition directe (ou indirecte) de gens de mer pour le compte d'un exploitant de navire ne s'est pas vue reconnaître la qualité juridique d'entreprise de travail maritime, elle peut légalement se soustraire à l'obligation d'être certifiée conforme à la MLC. Cela a récemment été le cas s'agissant d'un gestionnaire d'équipage implanté dans la collectivité d'outre-mer de Wallis et Futuna, auquel le groupe de certification sociale a attribué en 2013 la qualification d'entreprise de travail maritime. D'autre part, le groupe de certification sociale a conclu que tout sous-traitant exerçant une activité de mise à disposition de marins pour le compte d'autrui devait être considéré comme l'employeur direct des gens de mer et donc, respecter le régime applicable à toute entreprise de travail maritime. Il s'agit d'un progrès considérable en matière de contrôle de la régularité et de la transparence des services privés de recrutement et de placement de gens de mer.

III) L'encadrement des services privés de recrutement et de placement, un défi actuel pour la sous-direction des Gens de mer.

L'étude des stratégies de recrutement et de placement de gens de mer sur les navires immatriculés au registre international français débouche sur un constat problématique : le droit du travail ne prévoit en principe que des obligations à la charge de l'employeur alors même que lors des divers contrôles exercés par l'administration maritime au titre de l'Etat du port, de l'Etat du pavillon voire, par l'inspection du travail, les armateurs (exploitants) demeurent les seuls interlocuteurs des agents de contrôle. Autrement dit, il n'existe pas de moyens pour l'administration de s'assurer directement de la transparence et de la régularité des procédures appliquées par les services privés de recrutement et de placement, puisqu'ils n'ont affaire qu'à la société exploitant le navire.

Il découle de cette situation la volonté de la Direction des affaires maritimes d'imaginer un système permettant à la relation triangulaire particulière de travail des gens de mer placés ou recrutés par une entreprise de travail maritime de fonctionner tout en respectant les principes du droit du travail.

D'une part, en cas de défaillance de l'entreprise de travail maritime, l'armateur devra se substituer à celle-ci. D'autre part, l'avant-projet de décret relatif aux services privés de placement et de recrutement des gens de mer, qui est actuellement en voie de rédaction, prévoit d'exiger la mise en place d'un système de garantie financière. Les entreprises de travail maritime devront à l'avenir justifier, au moyen d'une garantie financière, d'une assurance ou tout autre dispositif équivalent, afin d'être en mesure d'indemniser les gens de mer des préjudices subis en cas d'inexécution de leurs obligations à leur égard.

Avant de présenter le dispositif réglementaire futur ayant vocation à permettre un encadrement réaliste et efficace des services privés de recrutement et de placement de gens de mer, il convient d'en exposer les principales motivations.

A) L'encadrement des activités de recrutement et de placement, enjeu notoire de la modernisation du droit social des gens de mer.

1) L'encadrement des services privés de recrutement et de placement de gens de mer, une impérieuse nécessité depuis l'entrée en vigueur de la convention du travail maritime.

L'encadrement des activités de recrutement et de placement de gens de mer est une impérieuse nécessité depuis l'entrée en vigueur de la convention du travail maritime. Globalement, l'analyse des stratégies de recrutement d'équipages au sein de la flotte de commerce fait ressortir la grande hétérogénéité des pratiques, le caractère partiel des informations récoltées, et la difficulté à qualifier juridiquement certaines pratiques. Certes, l'encadrement des activités de recrutement et de placement est prévu par la Règle 1-4 de la convention du travail maritime, mais il est difficile dans les faits, d'encadrer une activité si hétérogène.

Outre l'entrée en vigueur de la convention du travail maritime, trois constats légitiment la nécessité

actuelle de mieux encadrer les activités privées de recrutement et de placement.

Premièrement, l'implantation de services privés de recrutement et de placement de gens de mer à partir du territoire française est en réalité antérieure aux dispositions prévoyant leur légalisation et leur encadrement. De ce fait, le bureau du travail maritime (GM3) s'efforce de légaliser des situations qui existaient déjà avant que ne soit lancé le mouvement de codification à droit constant du droit du travail applicable au secteur maritime. Cela a toutefois donné lieu à l'apparition de « zones d'ombre » faisant ressortir un certain nombre de situations irrégulières ou faisant état d'une incertitude importante quant au régime juridique applicable.

Il est évident que la situation de vide juridique qui a longtemps caractérisé le recours aux agences de recrutement et de placement est une source notoire de contentieux et d'insécurité juridique. En particulier, on peut craindre légitimement qu'un événement de mer ne vienne mettre en lumière des situations irrégulières que l'administration maritime n'aurait pas eu les moyens d'empêcher.

Deuxièmement, le recours aux services privés de recrutement et de placement irrigue en réalité l'ensemble des secteurs de la navigation maritime : commerce (au premier registre et non pas seulement au RIF), plaisance professionnelle, et même certains navires de pêche immatriculés au registre des Terres australes et antarctiques françaises (TAAF).

Enfin, il existe dans la flotte française une pluralité de situations pouvant être caractérisées de *manning*. Leur analyse attentive montre que la question de la qualification juridique des activités des sociétés délivrant une prestation de mise à disposition de gens de mer est soulignée de manière récurrente par le groupe de certification sociale dans ses rapports d'audits effectués au siège des compagnies d'armement maritime. Or, la qualification d'un service privé de recrutement et de placement de gens de mer comme étant une entreprise maritime a des conséquences importantes : une société qualifiée d'entreprise de travail maritime doit en effet être soumise à agrément dans le pays où elle est établie ou à défaut, faire l'objet d'un audit de certification à la convention du travail maritime.

2) L'apparition d'un cadre législatif national propice à l'élaboration et à la mise en oeuvre d'une nouvelle réglementation : la loi DADDUE du 16 juillet 2013.

L'encadrement des activités de recrutement et de placement de gens de mer est une nécessité actuelle mais présente un défi de taille pour les Etats du port et les Etats du pavillon.

A cet égard, l'entrée en vigueur de la loi du 16 juillet 2013, qui modernise substantiellement le droit social des gens de mer en s'inspirant des obligations posées par la MLC, constitue un cadre législatif national propice à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une nouvelle réglementation.²⁵

La modernisation du droit social des gens de mer repose sur une prise de conscience des situations délicates engendrées par la libéralisation du secteur des transports maritimes. Ainsi, la loi DDADUE, qui ne trouve pas ses racines dans la seule convention du travail maritime, actualise le droit social des gens de mer par un ensemble de mesures de cohérence, d'harmonisation ou de modernisation.²⁶ Son ambition est certaine, puisqu'elle a pour objet de transposer en droit interne :

²⁵ Loi n°2013-619 du 16 juillet 2013 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans le domaine du développement durable, titre II, chapitre II.

²⁶ Note d'information du bureau GM3 sur les modifications de la législation issues de la loi n°2013-619 du 16 juillet 2013 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans le domaine du développement durable.

- la directive n° 2009/13/CE du Conseil du 16 février 2009 portant mise en oeuvre 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 ;
- la convention du travail maritime, 2006, (MLC) de l'Organisation internationale du Travail (OIT), qui propose des règles minima en matière de conditions d'emploi, de travail, de vie et de bien-être à bord des navires ;
- la convention (n°185) sur la pièce d'identité des gens de mer, 2003, de l'OIT ;
- de manière anticipée, certaines prescriptions de la convention n°188 de l'OIT sur le travail dans la pêche.

La loi DADDUE a pour objectif de renforcer la transparence et la régularité des services privés de recrutement et de placement de gens de mer sur les navires RIF. Conscient de l'inadaptation du droit positif aux réalités économiques et sociales de la marine marchande, le législateur a souhaité, à travers cette loi, introduire de nouveaux articles dans le code des transports, afin qu'ils puissent servir de base à la précision de la réglementation, laquelle doit avoir lieu dans la partie réglementaire du code des transports.

Si la parution de la partie législative du code des transports en 2010 avait anticipé en introduisant la notion de gens de mer dans le droit français, la loi DDADUE a remodelé cette définition, en la simplifiant. Désormais, en vertu de l'article 5511-1, la notion de gens de mer désigne « *toutes personnes salariées ou non salariées exerçant à bord d'un navire une activité professionnelle à quelque titre que ce soit* ».

La loi modifie également la définition de la notion d'armateur, afin de prendre en compte l'éclatement de la fonction armatoriale et la diversité des employeurs des personnes se trouvant à bord.²⁷ Comme l'analyse le professeur P. Chaumette dans une étude relative au processus de transposition de la convention du travail maritime de 2006²⁸, la responsabilité de l'armateur vis-à-vis des gens de mer existe désormais indépendamment de celle de chacun des employeurs, ce qui permet de mieux encadrer le recours aux agences de recrutement et de placement, au travail temporaire, ou encore, l'enchaînement de contrats de sous-traitance dans la mise à disposition du personnel.

3) Les contraintes pesant actuellement sur le processus d'encadrement des activités de recrutement et de placement.

La définition d'un cadre juridique approprié pour encadrer efficacement l'activité des entreprises de travail maritime domiciliées en France est un véritable défi pour l'administration, ne serait-ce qu'en raison de la complexité et de l'inertie caractérisant le processus d'écriture de la partie réglementaire du code des transports. D'un point de vue institutionnel, le processus réglementaire connaît en effet une longue phase de gestation.

Selon l'article L1 du code du travail, relatif aux conditions générales de déroulement du dialogue social, « *tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement qui porte sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation*

27. Article L.5511-1 du code des transports.

28. CHAUMETTE Patrick., « *La ratification et la transposition de la convention OIT du travail maritime (MLC 2006)* », *Droit social* n° 11, novembre 2013, p. 915-924

nationale et interprofessionnelle fait l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de l'ouverture éventuelle d'une telle négociation ».

Par conséquent, le travail de codification de la partie réglementaire du code des transports dans lequel s'est engagée la sous-direction des gens de mer suite à l'entrée en vigueur de la Convention du travail maritime et à l'adoption de la loi du 16 juillet 2013, se révèle particulièrement long et complexe, dans la mesure il s'opère sur un terrain dont la dimension idéologique est non-négligeable. Par exemple, la réunion du 14 mai 2014 de consultation des partenaires sociaux sur les avant-projets de décrets de transposition de la loi du 16 juillet 2013 a illustré de manière très concrète les oppositions existants, entre partenaires sociaux, au sujet de l'opportunité de l'encadrement du recours aux services privés de recrutement et de placement. A cette occasion, le principe même de l'existence services privés de recrutement et de placement des gens de mer fut fortement critiqué par la délégation de la Confédération Fédérale Démocratique du Travail (CFDT), majoritaire au sein de la flotte de commerce française. Toutefois, selon la direction des affaires maritimes, l'existence de ce type de services est une réalité à laquelle il convient de donner un cadre structurant.

Suite à l'entrée en vigueur de la loi du 16 juillet 2013, le but de la direction des affaires maritimes est de faire bénéficier l'ensemble des gens de mer travaillant sur un navire français des protections apportées par la convention du travail maritime, en faisant preuve pour cela de pragmatisme. La direction des affaires maritimes considère en effet qu'en présence d'un sujet d'une telle complexité, une réglementation imparfaite vaudra toujours mieux qu'un vide juridique.

B) La nouvelle réglementation du recours aux agences de recrutement et de placement en France : un cadre juridique en construction.

D'une manière générale, la définition de conditions d'encadrement efficaces à partir d'une démarche réaliste et pragmatique est un objectif à atteindre pour la Direction des affaires maritimes, chargée de rédiger le nouveau décret relatif aux services privés de placement et de recrutement des gens de mer. Aussi, l'élaboration d'un nouveau cadre juridique applicable aux agences de recrutement et de placement implantées en France marque-t-elle clairement un pas vers le renforcement de la transparence des services privés de recrutement et de placement de gens de mer, comme en témoignent les dispositions qui devraient figurer dans les décrets d'application de la loi du 16 juillet 2013. Dans cette perspective, l'écriture de la partie réglementaire du code des Transports sera le support de la nouvelle réglementation applicable aux services privés de recrutement et de placement de gens de mer, qui paraîtra sous la forme d'un décret pris en conseil d'Etat.²⁹

1) Le décret relatif aux services privés de recrutement et de placement des gens de mer : un pas vers le renforcement de la transparence de l'ensemble des services privés de recrutement et de placement établis en France.

L'encadrement des services privés de recrutement et de placement devrait à l'avenir reposer sur un axe

29. Article L. 5546-1-7 du code des transports.

fort : la responsabilisation des armateurs, qui auront désormais l'obligation de faire connaître auprès de l'administration chargée de la mer l'identité des agences de recrutement et de placement auxquelles ils ont recours.

Parallèlement, la volonté de l'administration d'encourager le recours à des entreprises de travail maritime situées en France ne fait aucun doute, et sa légalisation prochaine devra être accompagnée de nombreuses garanties de transparence.

A cet égard, le décret relatif aux services privés de placement et de recrutement des gens de mer est assez explicite. Il devrait reposer sur trois piliers :

- la précision des modalités d'inscription des services privés de recrutement et de placement des gens de mer au registre national mentionné à l'article L. 5546-1-1 du code des transports et les modalités de tenue de ce registre par l'autorité compétente ;
- la fixation des modalités d'agrément des entreprises de travail maritime ;
- la définition de sanctions administratives et pénales applicables en cas de non respect des dispositions légales.

Le renforcement de la transparence de l'ensemble des services privés de recrutement et de placement établis en France.

L'inscription des services privés de recrutement et de placement de gens de mer établis en France à un registre national est un pas important pour imposer davantage de transparence au sein des procédures de recrutement d'équipage, et devrait en outre contribuer à enrichir les connaissances de l'administration française au sujet du *manning*, et à mieux informer les armateurs susceptibles d'y avoir recours. Ainsi, l'article R. 5546-1-2 de l'avant-projet de décret prévoit que tout service privé de recrutement et de placement des gens de mer devra demander au ministre chargé de la mer son inscription au registre national des services privés de recrutement et de placement de gens de mer, dont il est à ce jour fait mention à l'article L. 5546-1-1 du code des Transports. Prise par le ministre chargé de la mer et rendue publique, la décision d'inscription au registre devrait être valable pour une durée de cinq ans.

Tout service privé de recrutement et de placement de gens de mer aura en outre l'obligation de transmettre chaque année à l'administration un bilan annuel de ses activités, et de tenir à jour un registre des gens de mer placés ou mis à disposition par son intermédiaire et ce, aux fins d'en permettre l'examen régulier par l'inspection du travail, tandis que le ministre chargé de la mer pourra en demander la communication.

Le personnel de l'ensemble des services privés de recrutement et de placement en France devrait également avoir l'obligation de justifier de connaissances en matière de droit social des gens de mer, de formation professionnelle maritime, et d'aptitude médicale. Aussi, les services de recrutement et de placement devraient pouvoir être contactés à tout moment par les gens de mer placés ou mis à disposition, afin d'être prévenus de toute anomalie relative au contrat d'engagement ainsi qu'aux conditions de vie et d'emploi. Autrement dit, les agences de recrutement et de placement implantées en France devront clairement faire preuve de leur engagement à faire respecter le droit social des gens de mer.

A l'avenir, de nouvelles obligations devraient donc être instaurées à la charge de l'ensemble de services privés de recrutement et de placement de gens de mer. L'Etat du pavillon devrait en outre bénéficier de

nouvelles compétences. Il lui incombera de centraliser le maximum d'éléments afin d'optimiser le contrôle social que la convention du travail maritime de 2006 lui impose d'exercer. Le renforcement de la transparence de l'ensemble des services privés de recrutement et de placement établis en France devrait en outre rendre plus efficace la coopération entre Etat du pavillon et Etat du port.

La création d'un système d'agrément pour les entreprises de travail maritime.

En application des articles 25 et 30 de la loi du 16 juillet 2013, une présomption d'agrément bénéficiera spécialement aux entreprises de travail maritime, afin de régulariser d'éventuelles situations préexistantes à la légalisation des activités de recrutement et de placement à partir de la France. Ces dernières disposeront, à compter la publication du décret, d'un délai de six mois pour déposer un dossier de demande d'agrément auprès du ministre chargé de la mer. Elles devront préalablement avoir obtenu cet agrément avant d'être inscrites au registre national des services privés de recrutement et de placement des gens de mer.

Pour les armateurs de navires, le fait de recourir à un service privé de recrutement et de placement non inscrit sur le registre national ou de recourir à une entreprise de travail maritime ne disposant pas de l'agrément administratif délivré par le ministre chargé de la mer devrait revêtir le caractère de contravention cinquième classe. Concrètement, l'amende prévue dans ce cas devrait être appliquée autant de fois qu'il y a de gens de mer indûment placés ou mis à disposition. Réciproquement, les entreprises de travail maritime susceptibles de mettre à disposition un gens de mer sur des navires immatriculés au premier registre devraient être sanctionnées de la même manière.

L'instauration d'un arsenal dissuasif de sanctions pénales.

Une peine de 3750 euros d'amende pourra être prononcée par les tribunaux en cas de non respect des nouvelles obligations prévues par le futur décret. Tout défaut d'inscription au registre national, tout manquement à l'obligation de transmission d'un bilan annuel d'activité, de même que la non-actualisation du registre des gens de mer recrutés ou placés, pourra faire l'objet d'une sanction pénale. Le projet de décret vise également à prévenir les agissements qui auraient pour objet de faire payer un gens de mer pour avoir accès à un emploi à bord d'un navire, voire de l'empêcher ou de le dissuader d'obtenir un emploi pour lequel ils possèdent les conditions requises. Ce nouveau dispositif devrait ainsi contribuer à renforcer la lutte contre le « *black-listing* » et les discriminations à l'embauche.

Enfin, les services privés de recrutement et de placement auront l'obligation de s'assurer que l'armateur qui les sollicite dispose effectivement de la garantie financière prévue à l'article L. 5542-32-1 du code des transports. Réciproquement, il leur sera interdit, à peine d'être poursuivis, d'exercer leur activité sans justifier d'une garantie financière, d'une assurance ou de tout autre dispositif équivalent mentionné à l'article L. 5546-1-5.

Des obligations sont ainsi créées pour l'ensemble des services privés de recrutement et de placement de gens de mer implantés en France, mais il demeure en revanche impossible au législateur français d'en créer de telles pour celles implantées à l'étranger. Le *manning* étant une réalité qui transcende les frontières, il restera certainement difficile de le réglementer avec efficacité. Aussi pour le moment, il semblerait que le nombre d'entreprises de travail maritime implantées en France avant l'entrée en vigueur du prochain décret est à ce jour très faible. Il est à ce jour impossible de prévoir combien de nouveaux services privés de recrutement et de placement de gens de mer devraient s'y implanter.

2) Le recours à des agences de placement privées dans le secteur du « *yachting* » : un nouvel enjeu d'encadrement pour le droit social des gens de mer ?

Au sein du secteur du « *yachting* », que l'on appelle aussi « grande plaisance », la fonction armatoriale est traditionnellement très éclatée.³⁰ Alors qu'il est quasi inexistant au sein des navires de commerce au sens strict, le recours à des agences de placement privées serait généralisé dans le secteur du *yachting* (Côte-d'Azur), et présente donc un fort enjeu d'encadrement, justifié par la nécessité de protéger l'ensemble des gens de mer, y compris ceux ne naviguant pas sur des navires de commerce classiques.

Or, dans le secteur du *yachting*, l'existence de services privés de placement implantés sur le territoire français est une réalité préexistante aux travaux législatifs relatifs à l'encadrement de ce type d'activité. Les agences pratiquant des activités de placement de marins travaillent dans la légalité, bien que le cadre juridique qui leur est à ce jour applicable est particulièrement flou. Elles se présentent communément comme des « agences de recrutement d'équipages », ayant pour rôle de placer auprès de clients propriétaires ou gestionnaire de yachts de luxe des gens de mer français ou étrangers, tant sur pavillon français que sur pavillon étranger. Selon le Pôle emploi d'Antibes, qui dispose d'une source d'informations importante à ce sujet en raison des liens qu'il a su tisser avec les professionnels du secteur, il en existerait au moins une vingtaine dans les départements des Alpes maritimes, du Var et des Bouches-du-Rhône, dont seulement quatre seraient de nationalité française.

Si certaines organisations syndicales invoquent, à l'instar de la CFDT, la nécessité de généraliser le principe du recours aux pôles emploi pour trouver un emploi à bord d'un navire de commerce ou de grande plaisance, le Pôle emploi d'Antibes insiste sur la nécessité de travailler étroitement avec les agences de recrutement d'équipage. A ce jour, les agences de placement seraient en effet le meilleur moyen pour trouver sans frais un emploi à bord d'un *yacht*.

Bien que couvert par les prescriptions de la MLC, les gens de mer travaillant à bord de yachts de commerce (*commercial yachting*) jouissent de rémunérations élevées, et de conditions de travail globalement meilleures que dans le secteur de la marine marchande proprement dite. Dans ce secteur caractérisé par l'exigence de riches clients propriétaires de yachts, les gens de mer français sont moins nombreux que leur homologues étrangers. En particulier les pays anglo-saxons fournissent 90% des marins employés sur les Yachts enregistrés au commerce.

Enfin, Il n'existe à ce jour pas de syndicat de gens de mer spécifiquement dédié au secteur du *yachting*. Les contrôles opérés par l'administration y sont très peu existants. Or, l'entrée en vigueur des futures dispositions sur les services privés de recrutement et de placement de gens de mer pourrait justifier une recherche accrue de connaissances relatives à ce secteur. En d'autres termes, dresser un état des lieux du recours aux services de placement au sein du secteur de la grande plaisance demeure une tâche extrêmement complexe à propos de laquelle il conviendrait d'établir des recherches plus spécialisées.

30. Reportage du blog « Mer et marine », *Petite immersion dans le monde du yachting*, 2 novembre 2011.

CONCLUSION

L'entrée en vigueur des prescriptions de la MLC dans le droit positif français mérite d'être saluée. Sa transposition, par le biais de la loi DADDUE du 16 juillet 2013, permet d'enrichir substantiellement le droit social des gens de mer en l'étendant à des domaines longtemps demeurés sans réglementation véritable, tels que les services privés de recrutement et de placement des gens de mer. Pour la première fois, les activités de recrutement et de placement de gens de mer, qui sont aujourd'hui largement répandues au sein de la marine marchande française pour les navires immatriculés au RIF, se verront appliquer un cadre juridique spécifiquement établi pour les encadrer, dont les bases législatives figurent dans le code des transports. En ce sens, la parution du décret relatif aux services privés de placement et de recrutement des gens de mer est très attendue : ce dernier, en responsabilisant l'ensemble de la communauté maritime, armateurs et entreprises de travail maritime, devrait renforcer la transparence et la régularité des procédures de recrutement et de placement d'équipages.

La problématique de l'encadrement des services privés de recrutement et de placement de gens de mer au sein de la flotte de commerce française n'avait jamais fait l'objet d'un texte spécifiquement dédié en droit positif français avant l'entrée en vigueur de la MLC au 20 août 2013. Jusqu'à cette date, la convention n°179 de l'OIT demeurait le seul texte y faisant référence, mais son applicabilité en droit français n'était pas requise.

Parallèlement, les conditions d'emploi et de travail des gens de mer, notamment de ceux naviguant au long cours, n'avaient été abordées que sous l'angle du facteur humain et de la sécurité de la navigation, en vertu de la convention internationale sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille (STCW) et du code ISM relatif à la gestion de la sécurité à bord des navires.

L'application de ces deux instruments pertinents de l'OMI avait amené l'Etat du pavillon et l'Etat du port, dans le cadre de leurs contrôles respectifs, à porter une attention toute particulière au respect des heures de travail et de repos ainsi qu'à la prévention de la fatigue, étroitement liée à cette obligation.

Si le droit social des gens de mer, actuellement en cours de rénovation, devrait trouver une application effective du fait de la mise en œuvre du processus de certification sociale des navires de plus de 500 UMS, il est en revanche trop tôt pour se prononcer sur le degré d'efficacité futur de la nouvelle réglementation applicable aux services privés de recrutement et de placement de gens de mer. La responsabilisation des armateurs ainsi que des entreprises de travail maritime susceptibles de s'implanter en France sont, sans nul doute, des points auxquels l'administration chargée de la mer devra veiller avec attention.

Références bibliographiques

Littérature relative à l'éclatement de la fonction armatoriale :

I. Corbier, *La notion juridique d'armateur*, collection "Les grandes thèses du droit français", PUF, Paris, 1999, 428 p.

GUILLAUME, J. (sous la direction de), *Les transports maritimes dans la mondialisation*, Editions L'Harmattan, 2008, 282 p.

GUITARD Roseline, *Le contrat de gestion du navire ou contrat de shipmanagement*, Mémoire réalisé sous la direction de Maître Christian Scapel dans le cadre du Master 2 « Droit Maritime et des Transports », Université Paul Cézanne Aix-Marseille III, Faculté de Droit et de science politique, Année universitaire 2010 – 2011, 77 p.

MACCHI Michael, *Droit social des marins et concurrence internationale*, Mémoire réalisé sous la direction de Maître Christian Scapel dans le cadre du Master 2 « Droit Maritime et des Transports », Université Paul Cézanne Aix-Marseille III, Faculté de Droit et de science politique, Année universitaire 2010 – 2011, 75 p.

Littérature relative à la gestion de l'emploi des navigants étrangers au sein de la flotte de commerce française :

CHEVRIER Sylvie, *Le management interculturel*, Que sais-je ?, PUF, Editions juin 2013, 127 p.

DUJARDIN, b. (2003). *De l'emploi des navigants au commerce international du XXe*. Consulté le 10 mars 2010, sur <http://ifm.free.fr/htmlpages/pdf/2004/466-dujardin.pdf>

FLOREANCIG Aurore, *Impact de l'existence d'équipes multiculturelles sur le management des entreprises : étude appliquée aux entreprises d'armement françaises dans le secteur de la Marine Marchande*, Mémoire sous la direction de L. Honoré, Institut d'études politiques de Rennes, 2009, 79 p.

GALLAIS BOUCHET Anne, « *La gestion de l'emploi des navigants : des stratégies multiples* », Note de synthèse n°144 , Institut supérieur d'économie maritime Nantes Saint-Nazaire (ISEMAR), avril 2012.

PERETTI Jean-Marie, *Gestion des ressources humaines*, Editions Vuibert, octobre 2013, 263 p.

Littérature relative aux évolutions récentes du droit social des gens de mer :

CHAUMETTE Patrick, « *De l'anatomie du RIF. Le registre international français des navires* », consultable sur le site internet de l'Association française des capitaines de navires (AFCAN), http://www.afcan.org/dossiers_juridiques/anatomie_rif.html

CHAUMETTE Patrick., « *De l'évolution du droit social des gens de mer. Les marins sont-ils des salariés comme les autres ? Spécificités, banalisation et imbrication des sources.* », Annuaire de Droit Maritime et Océanique, Université de Nantes, 2009, T. XXVII, pp. 471-499.

CHAUMETTE Patrick., « *La ratification et la transposition de la convention OIT du travail maritime (MLC 2006)* », *Droit social* n° 11, novembre 2013, p. 915-924

PINIELLA, F., SILOS, J. m., & BERNAL, F. (2013), « *Qui donnera effet à la convention du travail maritime de l'OIT 2006?* », *Revue internationale du travail*, Volume 152, Issue 1, pages 65–92.

Les Cahiers du Conseil constitutionnel, *Commentaire de la décision n° 2005-514 DC du 28 avril 2005 (Loi relative à la création du registre international français)*, Cahier n°19, 11 p.

Rapports officiels :

Flotte de commerce sous pavillon français, Etat au 1er janvier 2014, Mission de la Flotte de Commerce, Direction des Affaires maritimes, Direction générale des Infrastructures, des Transports et de la Mer, janvier 2014, 168 p.

LEROY Arnaud, Député, *Rapport sur la compétitivité des transports et services maritimes français*, remis au Premier ministre le 23 octobre 2013, 172 p.

Richemont (de) Henri, sénateur, *Un pavillon attractif, un cabotage crédible : deux atouts pour la France*, rapport à monsieur le premier ministre, mars 2003, 164 p.

Rapport d'information fait au nom de la commission des affaires européennes sur le dumping dans les transports européens, par M. Eric Bocquet, Sénateur, avril 2014, 89 p.

Rapport d'information fait au nom de la commission du développement durable, des infrastructures, de l'équipement et de l'aménagement du territoire (1) sur le projet de loi portant diverses dispositions en matière d'infrastructures et de services de transports (PROCEDURE ACCELEREE), par M. Roland RIES, Sénateur, février 2013, 205 p.

Article de presse :

Kalaw street, le « Pôle emploi » des marins philippins, Journal de la marine marchande (JMM), n° 4894, 4 octobre 2013, p. 24-26.

Documentation relative à l'univers du « Yachting » ou de la « Grande plaisance » :

Groupement des équipages professionnels du Yachting (GEPY), www.gepy.fr.

Ministère de l'Ecologie, du Développement Durable et de l'Energie, Brochure d'information « *Le RIF – Registre international français- et les grands yachts* », Guichet unique du RIF, juin 2012, 25 p.

Reportage « Mer et marine », *Petite immersion dans le monde du yachting*, 2 novembre 2011, consultable sur le site internet de « Mer et Marine », <http://www.meretmarine.com/fr/content/reportage-petite-immersion-dans-le-monde-du-yachting>

Divers :

Edgar Morin, *Introduction à la pensée complexe*, ESF, 1990, 158 p.

Annexes

Annexe n°1 : Extrait des dispositions de la convention du travail maritime de 2006 relatives aux règles de recrutement et de placement des gens de mer.	p. 37
Annexe n°2 : Extrait de la note d'information du bureau GM3 relative à la loi DDADUE du 16 juillet 2013.	p. 40
Annexe n°3 : Extrait du code des transports (articles L.5546-1-1 à L.5546-1-1-9).	p. 41
Annexe n°4 : Avant-projet de décret relatif aux services privés de placement et de recrutement des gens de mer (version V_19 du 5 mai 2014).	p. 44

Annexe n°1 : Extrait des dispositions de la convention du travail maritime de 2006 relatives aux règles de recrutement et de placement des gens de mer. (Règle 1.4, Norme A1.4).

Règle 1.4 – Recrutement et placement

Objet: assurer que les gens de mer ont accès à un système efficient et bien réglementé de recrutement et de placement des gens de mer

1. Tous les gens de mer doivent pouvoir avoir accès à un système efficient, adéquat et transparent pour trouver sans frais un emploi à bord d'un navire.
2. Les services de recrutement et de placement des gens de mer opérant sur le territoire d'un Membre doivent se conformer aux normes énoncées dans le code.
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.

Norme A1.4 – Recrutement et placement

1. Tout Membre qui a mis en place un service public de recrutement et de placement des gens de mer veille à ce que ce service soit géré dans les règles de façon à protéger et promouvoir les droits des gens de mer en matière d'emploi tels qu'ils sont énoncés dans la présente convention.
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.
3. Les dispositions du paragraphe 2 de la présente norme s'appliquent aussi, dans la mesure où l'autorité compétente, en consultation avec les organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, estime qu'elles sont adaptées, dans le cas des services de recrutement et de placement assurés par une organisation de gens de mer sur le territoire d'un Membre pour fournir des gens de mer qui sont ressortissants du Membre à des navires qui battent son pavillon. Les services visés par ce paragraphe sont ceux qui remplissent les conditions suivantes:
 - a) le service de recrutement et de placement est géré conformément à une convention collective conclue entre cette organisation et un armateur;

- b) tant l'organisation des gens de mer que l'armateur sont établis sur le territoire du Membre;
- c) le Membre dispose d'une législation nationale ou d'une procédure pour autoriser ou enregistrer la convention collective qui permet l'exploitation du service de recrutement et de placement;
- d) le service de recrutement et de placement est géré dans les règles et des mesures comparables à celles prévues au paragraphe 5 de la présente norme existent pour protéger et promouvoir les droits des gens de mer en matière d'emploi.

4. Rien dans la présente norme ou dans la règle 1.4 n'a pour effet:

- a) d'empêcher un Membre d'assurer un service public gratuit de recrutement et de placement des gens de mer dans le cadre d'une politique visant à répondre aux besoins des gens de mer et des armateurs, que ce service fasse partie du service public de l'emploi ouvert à l'ensemble des travailleurs et des employeurs ou qu'il agisse en coordination avec ce dernier;
- b) d'imposer à un Membre l'obligation d'établir sur son territoire un système de gestion des services privés de recrutement et de placement des gens de mer.

5. Tout Membre adoptant le système mentionné au paragraphe 2 de la présente norme doit au minimum, par voie de législation ou par d'autres mesures:

- a) interdire aux services de recrutement et de placement des gens de mer d'avoir recours à des moyens, mécanismes ou listes pour empêcher ou dissuader les gens de mer d'obtenir un emploi pour lequel ils possèdent les qualifications requises;
- b) interdire que des honoraires ou autres frais soient facturés aux gens de mer, directement ou indirectement, en tout ou en partie, pour le recrutement, le placement ou l'obtention d'un emploi, en dehors du coût que les gens de mer doivent assumer pour obtenir un certificat médical national obligatoire, le livret professionnel national et un passeport ou autre document personnel de voyage similaire, sauf le coût des visas qui doit être à la charge de l'armateur;
- c) s'assurer que les services de recrutement et de placement des gens de mer opérant sur son territoire:
 - i) 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;
 - ii) s'assurent que, préalablement à l'engagement ou au cours du processus d'engagement, les gens de mer sont informés des droits et obligations énoncés dans leur contrat d'engagement et que les dispositions nécessaires sont prises pour que les gens de mer puissent examiner leur contrat d'engagement avant et après leur signature et pour qu'un exemplaire du contrat leur soit remis;
 - iii) 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, et que les contrats d'engagement maritime sont conformes à la législation et à toute convention collective incluse dans le contrat;
 - iv) s'assurent, dans la mesure où cela est réalisable, que l'armateur a les moyens d'éviter que les gens de mer ne soient abandonnés dans un port étranger;
 - v) examinent toute plainte concernant leurs activités et y répondent et avisent l'autorité compétente des plaintes pour lesquelles aucune solution n'a été trouvée;

- vi) mettent en place un système de protection, sous la forme d'une assurance ou d'une mesure équivalente appropriée, pour indemniser les gens de mer ayant subi des pertes pécuniaires du fait que le service de recrutement et de placement ou l'armateur en vertu du contrat d'engagement maritime n'a pas rempli ses obligations à leur égard.

6. L'autorité compétente supervise et contrôle étroitement tous les services de recrutement et de placement des gens de mer opérant sur le territoire du Membre concerné. Les licences ou agréments ou autres autorisations permettant de gérer un service privé sur le territoire sont accordés ou renouvelés seulement après vérification que le service de recrutement et de placement concerné remplit les conditions prévues par la législation nationale.

7. L'autorité compétente s'assure que des mécanismes et procédures appropriés existent en vue d'enquêter, si nécessaire, au sujet des plaintes relatives aux activités des services de recrutement et de placement des gens de mer, avec le concours, lorsqu'il y a lieu, des représentants des armateurs et des gens de mer.

8. Tout Membre doit, dans la mesure du possible, informer ses ressortissants des problèmes qui peuvent résulter d'un engagement sur un navire battant le pavillon d'un Etat qui n'a pas ratifié la présente convention, tant qu'il n'est pas établi que des normes équivalentes à celles fixées par cette convention sont appliquées. Les mesures prises à cet effet par le Membre qui a ratifié la convention ne devront pas être en contradiction avec le principe de la libre circulation des travailleurs stipulé par les traités auxquels les deux Etats concernés peuvent être parties.

9. 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 pas s'assurent, dans la mesure du possible, que ces services respectent les prescriptions de la présente norme.

10. 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.

Annexe n°2 : Extrait de la note d'information du bureau GM3 relative à la loi DDADUE du 16 juillet 2013.

L'encadrement des activités de placement et de recrutement privés

- ◆ Les services de placement et de recrutement privés (art. L. 5546-1-1 à L. 5546-1-9 et L. 5533-3 du CDT)

Les services de placement et de recrutement privés offrent deux types de services. Le premier consiste à exercer une fonction d'intermédiaire entre l'armateur et les gens de mer en recherchant des gens de mer qu'ils placent auprès de l'armateur et le second à mettre à disposition d'un armateur des gens de mer qu'ils embauchent et rémunèrent.

La seconde activité exercée par les entreprises de travail maritime (ETM) est légalisée sur le territoire français, mais de manière restrictive, uniquement pour les navires pour lesquels cette activité est autorisée par la loi. Il s'agit d'une relation triangulaire entre l'ETM, l'armateur et les gens de mer qui se noue par la conclusion de deux contrats. Un contrat d'engagement maritime, conclu entre les gens de mer et l'ETM ainsi qu'un contrat de mise à disposition, conclu entre l'ETM et l'armateur. Elles ne sont autorisées à mettre à disposition des gens de mer qu'à bord des navires immatriculés au RIF ou de navires battant pavillon étranger. Elles doivent être agréées pour exercer leur activité (*reconnaissance de l'agrément pour celles exerçant cette activité au jour de la publication de la loi sous réserve de se déclarer dans un délai deux mois à compter du 17 juillet 2013*).

Les services de placement et de recrutement privés sont soumis à des obligations dont le non respect est sanctionné pénalement. Ils doivent s'inscrire sur un registre national, fournir un bilan annuel, tenir à jour un registre des gens de mer placés ou recrutés, enfin justifier d'une garantie financière. Ils ont également l'obligation de vérifier que les gens de mer qu'ils placent ou recrutent remplissent les conditions de qualification professionnelle et d'aptitude médicale pour exercer leur fonction à bord, d'examiner la conformité des contrats d'engagement à la législation, de s'assurer du respect par l'armateur de ses obligations en matière de rapatriement, en l'espèce la garantie financière exigée à ce titre. D'une manière générale il est interdit d'imputer aux gens de mer tous frais directement ou indirectement au titre de leur recrutement et de leur placement ou de l'obtention d'un emploi, y compris les frais de passeport.

L'armateur ou l'employeur des gens de mer doit s'assurer que les services de placement et de recrutement privés respectent les obligations citées précédemment.

Annexe n°3 : Extrait du code des transports (articles L.5546-1-1 à L.5546-1-1-9).

CINQUIEME PARTIE : TRANSPORT ET NAVIGATION MARITIMES

LIVRE V - LES GENS DE MER

TITRE IV : LE DROIT DU TRAVAIL

Chapitre VI : L'emploi

Section 2 : Service public de l'emploi, placement et recrutement des gens de mer

Sous-section 1 : Services de placement et de recrutement privés

Article L. 5546-1-1

I- Le recrutement de gens de mer pour le compte d'armateurs ou d'employeurs ou leur placement auprès d'eux sont soumis aux dispositions applicables à l'activité de service de recrutement et de placement privés de 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 administrative 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.

Article L. 5546-1-2

Les services de recrutement et de placement privés de gens de mer, quel que soit le lieu de leur établissement, ne peuvent avoir recours à des agissements qui auraient pour objet ou pour effet d'empêcher ou de dissuader les gens de mer d'obtenir un emploi pour lequel ils possèdent les conditions requises.

Article L. 5546-1-3

Les services de recrutement et de placement privés des gens de mer, quel que soit le lieu de leur établissement, s'assurent, à l'égard des gens de mer recrutés ou placés par leur intermédiaire :

1° De leurs qualifications, la validité de leur aptitude médicale et leurs documents professionnels obligatoires ;

- 2° De leur information préalable avant de signer le contrat d'engagement maritime ;
- 3° De la conformité des contrats d'engagement maritime proposés aux règles applicables;
- 4° Du respect par l'armateur de ses obligations de garantie en matière de rapatriement.

Article L. 5546-1-4

Les services de recrutement et de placement privés des gens de mer, quel que soit le lieu de leur établissement, examinent et répondent à toute réclamation concernant leurs activités et avisent l'autorité administrative compétente de celles pour lesquelles aucune solution n'a été trouvée.

Article L. 5546-1-5

I. - Les services de recrutement et de placement privés des gens de mer établis en France justifient, au moyen d'une garantie financière, d'une assurance ou de tout autre dispositif équivalent, être en mesure d'indemniser les gens de mer des préjudices subis en cas de l'inexécution de leurs obligations à leur égard.

II. - L'armateur, l'employeur ou les gens de mer intéressés peuvent exiger d'un service de recrutement et de placement privés des gens de mer établi hors de France qu'il justifie d'un mécanisme de garantie équivalent au I.

Article L. 5546-1-6³¹

Est entreprise de travail maritime toute personne, hors les entreprises de travail temporaire mentionnées à l'article L. 1251-2 du code du travail, dont l'activité est de mettre à disposition d'un armateur des gens de mer qu'elle embauche et rémunère à cet effet.

Les entreprises de travail maritime établies en France sont soumises aux dispositions de la présente sous-section et font l'objet d'un agrément par l'autorité administrative. Par dérogation aux dispositions de l'article L. 5321-1 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 ou de navires battant pavillon autre que français.

Article L. 5546-1-7

Un décret en Conseil d'État détermine les modalités d'application de la présente sous-section, et notamment les conditions dans lesquelles les entreprises de travail temporaire mentionnées au chapitre Ier du titre V du livre II de la première partie du code du travail interviennent dans le cadre du présent titre, comme services de recrutement et de placement privés des gens de mer, au besoin après adaptation rendue nécessaire des dispositions relatives au travail temporaire.

³¹Les entreprises mentionnées à l'article L. 5546-1-6 du code des transports exerçant cette activité à la date de la publication de la présente loi bénéficient d'une reconnaissance d'agrément. A cet effet, elles doivent se déclarer dans un délai de deux mois en vue d'être inscrites sur le registre national prévu à l'article L. 5546-1-1 du même code.

Sous-section 2 : Dispositions diverses.

Article L. 5546-1-8

Il est interdit d'imputer aux gens de mer, tous frais directement ou indirectement occasionnés au titre de leur recrutement, de leur placement ou de l'obtention d'un emploi, y compris les frais d'obtention d'un passeport.

Art. L. 5546-1-9

I– Est puni de 3 750 € d'amende le fait pour un service de recrutement et de placement mentionné au II de l'article L. 5546-1-1 ou une entreprise de travail maritime mentionnée à l'article L. 5546-1-6 :

1° D'exercer l'activité de recrutement ou de placement de gens de mer sans être inscrit au registre national mentionné au même II ou être agréé en application de l'article L. 5546-1-6 ;

2° De ne pas adresser à l'autorité compétente le bilan annuel mentionné au même article ;

3° De ne pas tenir à jour ou à disposition de l'autorité compétente le registre des gens de mer recrutés ou placés mentionné audit article ;

4° D'avoir recours à des agissements qui auraient pour objet ou pour effet d'empêcher ou de dissuader les gens de mer d'obtenir un emploi pour lequel ils possèdent les conditions requises, en violation de l'article L. 5546-1-2 ;

5° De ne pas s'assurer du respect des obligations mentionnées à l'article L. 5546-1-3 relatives aux qualifications requises, à l'aptitude médicale en cours de validité, aux documents professionnels détenus par les gens de mer ainsi qu'aux contrats d'engagement maritimes et aux conditions de leur examen préalable à leur signature ;

6° De ne pas s'assurer que l'armateur dispose de la garantie financière prévue à l'article L. 5542-32-1 ;

7° De ne pas procéder à l'information de l'autorité administrative compétente dans les conditions prévues à l'article L. 5546-1-4 ;

8° D'exercer son activité sans justifier de la garantie financière, de l'assurance ou de tout autre dispositif équivalent mentionné à l'article L. 5546-1-5.

II. – Le fait d'imputer aux gens de mer tous frais directement ou indirectement occasionnés au titre de leur recrutement, de leur placement ou de l'obtention d'un emploi, en méconnaissance de l'article L. 5546-1-8 du présent code, est puni des peines prévues à l'article L. 5324-1 du code du travail.

Annexe n°4 : Avant-projet de décret relatif aux services privés de placement et de recrutement des gens de mer (version V_19 du 5 mai 2014).

Décret n° 2014- du relatif aux services privés de placement et de recrutement des gens de mer (avant-projet)

NOR : [DEVT1408377D]

Publics concernés : entreprises effectuant du placement de gens de mer à bord de navires.

Objet : le présent décret fixe les modalités d'application de la sous-section 1 de la section 2 du chapitre VI du titre IV du livre V de la cinquième partie du code des transports, relative aux services privés de recrutement et de placement des gens de mer en application de l'article L. 5546-1-7 du code des transports et définit les dispositions réglementaires applicables à Mayotte, à Wallis et Futuna et aux Terres australes et antarctiques françaises.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Notice : le décret codifie, dans la cinquième partie du code des transports, les dispositions réglementaires relevant d'un décret en Conseil d'Etat.

Le décret précise les modalités d'inscription des services privés de recrutement et de placement des gens de mer au registre national mentionné à l'article L. 5546-1-1 du code des transports et les modalités de tenue de ce registre par l'autorité compétente. Il fixe les modalités d'agrément des entreprises de travail maritime. Il précise enfin les sanctions administratives et pénales applicables en cas de non respect des dispositions légales.

Références : le code des transports modifié par le présent décret peut être consulté, dans sa rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie,

Vu la Convention du travail maritime, 2006 de l'Organisation internationale du travail ;

Vu la Directive 2006/123 du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2006 relative aux services dans le marché intérieur ;

Vu la Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire ;

Vu le code des transports, notamment son article L. 5546-1-7 ;

Vu le code du travail, notamment son article L. 5321-1 ;

Vu la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés modifiée ;

Vu la loi n° 2013-619 du 16 juillet 2013 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de

l'Union européenne dans le domaine du développement durable ;

Vu le décret n°97-1198 du 19 décembre 1997 modifié pris pour l'application au ministre de l'équipement, des transports et du logement du 1° de l'article 2 du décret n° 97-34 du 15 janvier 1997 relatif à la déconcentration des décisions administratives individuelles ;

Vu le décret n° 2001-492 du 6 juin 2001 pris pour l'application du chapitre II du titre II de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 et relatif à l'accusé de réception des demandes présentées aux autorités administratives ;

Vu le décret n° 2008-680 du 9 juillet 2008 modifié portant organisation de l'administration centrale du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire ;

Vu le décret n° 2012-772 du 24 mai 2012 relatif aux attributions du ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie ;

Vu le décret n° 2012-805 du 9 juin 2012 relatif aux attributions du ministre délégué auprès de la ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, chargé des transports et de l'économie maritime ;

[Vu l'avis du Conseil général de Mayotte en date du ;]

Vu la consultation des organisations syndicales représentatives des marins et des organisations représentatives d'employeurs au commerce, à la pêche et aux cultures marines en date du [4 mars 2014];

Le Conseil d'Etat (section ...) entendu,

Décrète :

Article 1^{er}

Les dispositions annexées au présent décret constituent :

- les dispositions de la sous-section 1 de la section 2 du chapitre VI du titre IV du livre V de la Partie 5 du code des transports relevant d'un décret en Conseil d'Etat ;
- les dispositions du chapitre V du titre II du livre VII de la Partie 5 du code des transports ;
- les dispositions du chapitre V du titre VIII du livre VII de la Partie 5 du code des transports ;
- les dispositions du chapitre V du titre IX du livre VII de la Partie 5 du code des transports.

Article 2

Il est ajouté à l'annexe au décret du 19 décembre 1997 susvisé, sous « Mesures prises par le ministre chargé de la mer » du « B.-Décisions prises par un ministre » du Titre II, une dernière rubrique ainsi rédigée :

"Décret n° 2014- du relatif aux services privés de placement et de recrutement des gens de mer :

1	Inscription au registre national des services privés de placement et de recrutement des gens de mer	Articles R. 5546-1-2 à R. 5546-1-7, R. 5546-1-10 à R. 5546-1-15, R. 5546-1-17, R. 5546-1-21 et R. 5546-1-22.
2	Agrément des entreprises de travail maritime	Articles R. 5546-1-2 à R. 5546-1-15, R. 5546-1-17 à R.5546-1-21 et R. 5546-1-22.

Article 3

Les entreprises de travail maritime qui bénéficient de la présomption d'agrément en application du II de l'article 25 de la loi du 16 juillet 2013 susvisée déposent dans les six mois suivant la publication du présent décret un dossier de demande d'agrément auprès du ministre chargé de la mer.

Les services privés de recrutement et de placement des gens de mer, autres que les entreprises de travail maritime, qui sont inscrits au registre mentionné à l'article L. 5546-1-1 du code des transports déposent dans les six mois suivant la publication du présent décret un dossier de demande d'inscription au registre mentionné à l'article L. 5546-1-1 du code des transports auprès du ministre chargé de la mer.

Article 4

1° Le présent décret est applicable à Mayotte en tant que son annexe prévoit des dispositions applicables à Mayotte.

2° Le présent décret est applicable à Wallis-et-Futuna en tant que son annexe prévoit des dispositions applicables à Wallis-et-Futuna.

Les entreprises de travail maritime qui bénéficient de la présomption d'agrément en application du VII de l'article 30 de la loi du 16 juillet 2013 susvisée déposent dans les six mois suivant la publication du présent décret un dossier de demande d'agrément auprès du ministre chargé de la mer.

3° Le présent décret est applicable aux Terres Australes et Antarctiques Françaises en tant que son annexe prévoit des dispositions applicables aux Terres Australes et Antarctiques Françaises.

Article 5

La garde des sceaux, ministre de la justice, la ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, le ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social et la ministre des outre-mer sont chargés,

chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ANNEXE

CINQUIÈME PARTIE

TRANSPORT ET NAVIGATION MARITIMES

LIVRE V

LES GENS DE MER

TITRE IV

LE DROIT DU TRAVAIL

CHAPITRE VI

L'EMPLOI

SECTION 2

SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI, PLACEMENT ET RECRUTEMENT DES GENS DE MER

SOUS-SECTION 1

INSCRIPTION AU REGISTRE NATIONAL DES SERVICES PRIVÉS DE PLACEMENT ET DE RECRUTEMENT DES GENS DE MER - AGRÉMENT DES ENTREPRISES DE TRAVAIL MARITIME

R. 5546-1-1

Les dispositions de la présente section s'appliquent aux services privés, établis en France, de recrutement et de placement des gens de mer.

R. 5546-1-2

Sans préjudice de l'obligation, pour les entreprises de travail maritime, de demander un agrément, tout service privé de recrutement et de placement des gens de mer demande au ministre chargé de la mer son inscription au registre national des services privés de recrutement et de placement de gens de mer mentionné à l'article L. 5546-1-1.

R. 5546-1-3

La demande d'inscription au registre national des services privés de recrutement et de placement des gens de mer est datée et signée par une personne habilitée à engager le demandeur. Elle est adressée au ministre chargé de la mer, par voie électronique ou par lettre recommandée, avec avis de réception.

Cette demande comporte les pièces et informations suivantes :

- 1° La nature de l'activité exercée, de placement au sens de l'article L. 5321-1 du code du travail ou d'entreprise de travail maritime ;
- 2° L'identification du demandeur personne physique ou morale ;
- 3° Les noms, prénoms, domiciles et nationalités des dirigeants de l'entreprise ou de la succursale ou de l'agence ou du bureau annexe intéressés ;
- 4° La forme juridique sous laquelle est exercée l'activité ;
- 5° Le numéro de téléphone et l'adresse électronique du demandeur ;
- 6° Une copie d'un extrait K bis ou d'un document équivalent et les statuts du demandeur ;
- 7° La police d'assurance de responsabilité civile du demandeur ainsi que le contrat ou l'attestation d'assurance ou tout autre élément permettant d'attester que la garantie financière ou l'assurance vérifie les dispositions de l'article L. 5546-1-5 ;
- 8° La description des moyens que le demandeur met en place pour répondre aux obligations des articles R. 5546-1-18 et R. 5546-1-19.

R. 5546-1-4

La décision d'inscription sur le registre national d'un service privé de recrutement et de placement de gens de mer est prise par arrêté du ministre chargé de la mer.

Cette inscription est valide pour une durée de cinq ans renouvelable dans les conditions fixées à l'article R. 5546-1-13.

R. 5546-1-5

Les pièces et informations visées au 7° de l'article R. 5546-1-3 sont adressées au ministre chargé de la mer une fois par an à compter de la date d'inscription au registre national d'un service privé de recrutement et de placement de gens de mer.

R. 5546-1-6

Le service privé de recrutement et de placement de gens de mer informe dans le délai d'un mois, par tous moyens y compris par voie électronique, le ministre chargé de la mer de toute modification intervenue dans les éléments figurant dans son dossier de demande d'inscription.

R. 5546-1-7

Le ministre chargé de la mer tient à jour le registre national des services privés de recrutement et de placement des gens de mer et le met à disposition du public, et dans tous les cas sous forme électronique.

Les informations devant figurer dans le registre national des services privés de recrutement et de placement des gens de mer publié sont précisées par arrêté du ministre chargé de la mer.

R. 5546-1-8

Toute entreprise de travail maritime au sens de l'article L. 5546-1-6 est soumise à un agrément par le ministre chargé de la mer.

Les entreprises de travail maritime sont des services privés de recrutement et de placement des gens de mer. A ce titre, elles sont inscrites au registre national des services privés de recrutement et de placement des gens de mer. Elles ont préalablement obtenu l'agrément prévu à l'alinéa précédent.

R. 5546-1-9

La décision d'agrément d'une entreprise de travail maritime est prise par arrêté du ministre chargé de la mer.

Cet agrément est valide pour une durée de cinq ans renouvelable dans les conditions fixées à l'article R. 5546-1-11.

R. 5546-1-10

L'entreprise de travail maritime agréée avertit dans le délai d'un mois, par tous moyens, y compris par voie électronique, le ministre chargé de la mer de tout changement intervenu depuis la date de son agrément dans les éléments figurant dans son dossier de demande d'agrément.

R 5546-1-11

Toute demande de renouvellement d'agrément est adressée au ministre chargé de la mer au plus tard quatre mois avant sa date d'expiration. A défaut de demande de renouvellement à la date d'expiration de ce délai, l'agrément est retiré.

Le dossier de demande de renouvellement d'agrément comporte les pièces et informations visées à l'article R. 5546-1-3.

R. 5546-1-12

Tout service privé de recrutement et de placement de gens de mer cessant ses activités en informe le ministre chargé de la mer. La cessation d'activité entraîne le retrait de l'inscription au registre mentionné à l'article L. 5546-1-1 ainsi que, pour les entreprises de travail maritime, le retrait de l'agrément.

R. 5546-1-13

Toute demande de renouvellement d'inscription au registre mentionné à l'article L. 5546-1-1 est adressée au ministre chargé de la mer au plus tard quatre mois avant la date d'expiration de l'inscription. Le dossier de demande de renouvellement comporte les pièces et informations visées à l'article R. 5546-1-3.

Un arrêté du ministre chargé de la mer fixe les modalités de demande de renouvellement ainsi que le contenu du dossier de demande de renouvellement.

Le défaut de demande de renouvellement à la date d'expiration du délai prévu à l'alinéa précédent entraîne le retrait de l'inscription au registre mentionné à l'article L. 5546-1-1 ainsi que, pour les entreprises de travail maritime, le retrait de l'agrément.

R. 5546-1-14

Le service privé de recrutement et placement de gens de mer adresse chaque année au ministre chargé de la mer avant le 31 mars de l'année suivante un bilan annuel de son activité de placement ou recrutement. Les renseignements figurant dans ce bilan sont précisés par arrêté du ministre chargé de la mer.

R. 5546-1-15

Le service privé de recrutement et de placement des gens de mer tient un registre à jour des gens de mer placés ou mis à disposition par son intermédiaire, dont le modèle est fixé par arrêté du ministre chargé de la mer.

Ce registre est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail.

Le ministre chargé de la mer peut en demander communication.

R. 5546-1-16

Le service privé de recrutement et de placement de gens de mer peut collecter les données à caractère personnel relatives aux gens de mer susceptibles d'être placés ou mis à disposition et à ceux placés ou mis à disposition dans la mesure où elles sont nécessaires à l'activité de placement ou recrutement, à l'exception du numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques.

La collecte, l'utilisation, la conservation et la transmission des données à caractère personnel sont

réalisées dans le respect du principe de non-discrimination mentionné aux articles L. 1132-1 à L. 1132-4 du code du travail et de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Les données relatives aux gens de mer susceptibles d'être placés ou mis à disposition et à ceux placés ou mis à disposition enregistrés dans un traitement de données mis en œuvre par le seul service privé de recrutement et de placement de gens de mer ne peuvent être conservées au-delà de la durée nécessaire aux finalités pour lesquelles elles sont collectées et traitées.

R. 5546-1-17

Le personnel du service privé de recrutement et de placement de gens de mer dispose des compétences appropriées, pour exercer ses missions, notamment la connaissance :

- des dispositions des conventions internationales de l'Organisation maritime internationale (OMI) et de l'Organisation internationale du Travail (OIT), applicables aux gens de mer, de la législation européenne, relatives à la formation, à la délivrance des titres de formation professionnelle maritime, aux conditions d'aptitude médicale et aux normes du travail maritime ;
- des dispositions de la réglementation applicable compte tenu de la qualité des gens de mer placés ou mis à disposition, des fonctions qu'ils doivent exercer et des navires concernés quel que soit leur pavillon.

R. 5546-1-18

Le service privé de recrutement et de placement de gens de mer met en place des moyens de communication accessibles de façon permanente par les gens de mer placés ou mis à disposition par son intermédiaire afin que ces derniers puissent le contacter à tout moment en cas d'urgence ou de réclamation.

R. 5546-1-19

I. Le service privé de recrutement et de placement de gens de mer demande au gens de mer qu'il place et dont il n'est pas l'employeur :

- lors de son arrivée à bord du navire où il a été placé, et au plus tard dans les soixante-douze heures, si son contrat d'engagement n'est pas modifié et si la fonction qui lui est assignée à bord est bien conforme à celle prévue par son contrat d'engagement.
- après le premier terme prévu pour le versement de sa rémunération, si sa rémunération a été effectivement versée en l'invitant à lui faire part, le cas échéant, de toute anomalie concernant son calcul.

Sans préjudice de la responsabilité de l'armateur et du droit pour le gens de mer de saisir directement l'inspection du travail, le gens de mer peut informer à tout moment le service privé de recrutement et de placement de gens de mer qui l'a placé de toute non-conformité par rapport à son contrat d'engagement et de toute anomalie concernant ses conditions d'emploi, de travail et de vie à bord. Il peut également lui adresser toute réclamation, notamment par l'intermédiaire des moyens prévus par l'article R. 5546-1-18.

II. Le service privé de recrutement et de placement de gens de mer vérifie auprès du gens de mer mis à disposition par son intermédiaire et qu'il emploie, au moment de son arrivée à bord du navire où il est mis à disposition, et au plus tard dans les soixante-douze heures, et, le cas échéant auprès de l'armateur, qu'il est employé conformément à son contrat d'engagement, notamment que la fonction qui lui est assignée à bord est conforme à celle mentionnée au contrat.

Sans préjudice de la responsabilité de l'armateur auprès de qui il est mis à disposition et du droit de saisir directement l'inspection du travail, le gens de mer mis à disposition peut informer à tout moment le service privé de recrutement et de placement de gens de mer qui l'emploie de toute non-conformité par rapport à son contrat d'engagement et de toute anomalie concernant ses conditions d'emploi, de travail et de vie à bord. Il peut également lui adresser toute réclamation, notamment par l'intermédiaire des moyens prévus par l'article R. 5546-1-18.

R. 5546-1-20

Le service privé de recrutement et de placement de gens de mer avise le service d'inspection du travail dont il relève de toute réclamation concernant son activité n'ayant pas trouvé de solution.

SOUS-SECTION 2

SERVICES PRIVÉS DE PLACEMENT ET DE RECRUTEMENT DES GENS DE MER – SANCTIONS ADMINISTRATIVES

R. 5546-1-21

Le manquement à l'une des obligations prévues aux articles L. 5546-1-1 à L. 5546-1-5 et à l'article L. 5546-1-8 peut donner lieu à une suspension ou à un retrait de l'agrément mentionné à l'article L. 5546-1-6.

Avant de suspendre ou de retirer cet agrément, le ministre chargé de la mer notifie son intention à l'entreprise de travail maritime par voie électronique ou par lettre recommandée avec avis de réception. Il l'invite à lui faire connaître ses observations dans un délai de quinze jours suivant la réception de l'avis ainsi que les mesures correctrices qu'elle a adoptées ou qu'elle envisage de prendre.

Les décisions de suspension ou de retrait de l'agrément mentionné à l'article L. 5546-1-6 sont prises par arrêté du ministre chargé de la mer.

Le retrait de cet agrément entraîne le retrait de l'inscription de l'entreprise de travail maritime au registre mentionné à l'article L. 5546-1-1.

La suspension de cet agrément entraîne la suspension de l'inscription de l'entreprise de travail maritime au registre mentionné à l'article L. 5546-1-1 pour la durée de la suspension de l'agrément.

La suspension de cet agrément ne peut excéder une durée de deux mois. Durant ce délai, dès que l'entreprise de travail maritime a pris les mesures correctrices demandées et qu'elles ont été approuvées par le ministre chargé de la mer, la suspension est levée. A défaut, l'agrément est retiré.

R. 5546-1-22

Le manquement à l'une des obligations prévues aux articles L. 5546-1-1 à L. 5546-1-5 et à l'article L. 5546-1-8 peut donner lieu à une suspension ou à un retrait de l'inscription au registre mentionné à l'article L. 5546-1-1.

Avant de suspendre ou de retirer l'inscription à ce registre, le ministre chargé de la mer notifie son intention au service privé de recrutement et de placement des gens de mer par voie électronique ou par lettre recommandée, avec avis de réception. Il l'invite à faire connaître ses observations dans un délai de quinze jours suivant la réception de l'avis ainsi que les mesures correctrices qu'il a adoptées ou qu'il envisage de prendre.

Les décisions de suspension ou de retrait de l'inscription au registre mentionné à l'article L. 5546-1-1 sont prises par arrêté du ministre chargé de la mer et notifiées par courrier avec accusé de réception.

Durant ce délai, dès que le service privé de recrutement et de placement des gens de mer a pris les me-

sures correctrices demandées et qu'elles ont été approuvées par le ministre chargé de la mer, la suspension est levée. A défaut, l'inscription est retirée.

SOUS-SECTION 3

SERVICES PRIVÉS DE PLACEMENT ET DE RECRUTEMENT DES GENS DE MER – SANCTIONS PENALES

R. 5546-1-23

Le fait de recourir à un service privé de recrutement et de placement non inscrit sur le registre national prévu au II de l'article L. 5546-1-1 ou de recourir à une entreprise de travail maritime ne disposant pas de l'agrément prévu à l'article L. 5546-1-6 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de gens de mer indûment placés ou mis à disposition.

R. 5546-1-24

Le fait pour une entreprise de travail maritime de mettre à disposition un gens de mer sur des navires battant pavillon français autres que ceux pour lesquels l'article L. 5546-1-6 autorise de recourir à une entreprise de travail maritime est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de gens de mer indûment placés ou mis à disposition.

R. 5546-1-25

Le fait pour un service privé de recrutement et de placement de gens de mer de ne pas mettre en place ou de maintenir en état de fonctionnement les moyens permanents prévus par l'article R. 5546-1-18 permettant aux gens de mer de le contacter à tout moment est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

CINQUIÈME PARTIE

TRANSPORT ET NAVIGATION MARITIMES

LIVRE VII

DISPOSITIONS RELATIVES À L'OUTRE-MER

TITRE II

MAYOTTE

CHAPITRE V

LES GENS DE MER

R. 5725-5-1

Les dispositions des articles R. 5546-1-1 à R. 5546-1-7, R. 5546-1-12 à R. 5546-1-20, R. 5546-1-22 à R. 5546-1-23 et R. 5546-1-25 sont applicables à Mayotte.

R. 5725-5-2

Pour l'application à Mayotte des articles R. 5546-1-12 et R. 5546-1-13, dans ces articles, les mots : « ainsi que, pour les entreprises de travail maritime, le retrait de l'agrément » sont supprimés.

R. 5725-5-3

Pour l'application à Mayotte des articles R. 5546-1-15 à R. 5546-1-18 et R. 5546-1-23, dans ces articles, les mots : « ou mis à disposition » sont supprimés.

R. 5725-5-4

Pour l'application à Mayotte de l'article R. 5546-1-19, dans cet article, le II est supprimé.

R. 5725-5-5

Pour l'application à Mayotte de l'article R. 5346-1-23, dans cet article, les mots : « ou à une entreprise de travail maritime ne disposant pas de l'agrément prévu à l'article L. 5546-1-6 » sont supprimés.

CINQUIÈME PARTIE

TRANSPORT ET NAVIGATION MARITIMES

LIVRE VII

DISPOSITIONS RELATIVES À L'OUTRE-MER

TITRE VIII

WALLIS ET FUTUNA

CHAPITRE V

LES GENS DE MER

R. 5785-5-1

Les dispositions des articles R. 5546-1-1 à R. 5546-1-25 sont applicables à Wallis et Futuna.

R. 5785-5-2

Pour son application à Wallis et Futuna, les mots de l'article R. 5546-1-8 : « de l'article L. 5546-1-6 » sont remplacés, dans cet article, par les mots : « du I de l'article L. 5785-5-1 ».

R. 5785-5-3

Pour son application à Wallis et Futuna, les mots des articles R. 5546-1-21 et R. 5546-1-23 : « à l'article L. 5546-1-6 » sont remplacés, dans cet article, par les mots : « au I de l'article L. 5785-5-1 ».

R. 5785-5-4

Pour son application à Wallis et Futuna, les mots de l'article R. 5546-1-24 : « par l'article L. 5546-1-6 » sont remplacés, dans cet article, par les mots : « par le I de l'article L. 5785-5-1 ».

CINQUIÈME PARTIE
TRANSPORT ET NAVIGATION MARITIMES
LIVRE VII
DISPOSITIONS RELATIVES À L'OUTRE-MER
TITRE IX
TERRES AUSTRALES ET ANTARCTIQUES FRANÇAISES
CHAPITRE V
LES GENS DE MER

R. 5795-6-1

Les dispositions des articles R. 5546-1-1 à R. 5546-1-7, R. 5546-1-12 à R. 5546-1-20, R. 5546-1-22 à R. 5546-1-23 et R. 5546-1-25 sont applicables aux Terres Australes et Antarctiques Françaises.

R. 5795-6-2

Pour l'application aux Terres Australes et Antarctiques Françaises des articles R. 5546-1-12 et R. 5546-1-13, dans ces articles, les mots : « ainsi que, pour les entreprises de travail maritime, le retrait de l'agrément » sont supprimés.

R. 5795-6-3

Pour l'application aux Terres Australes et Antarctiques Françaises des articles R. 5546-1-15 à R. 5546-1-18 et R. 5546-1-23, dans ces articles, les mots : « ou mis à disposition » sont supprimés.

R. 5795-6-4

Pour l'application aux Terres Australes et Antarctiques Françaises de l'article R. 5546-1-19, dans cet article, le II est supprimé.

R. 5795-5-5

Pour l'application aux Terres Australes et Antarctiques Françaises de l'article R. 5346-1-23, dans cet article, les mots : « ou à une entreprise de travail maritime ne disposant pas de l'agrément prévu à l'article L. 5546-1-6 » sont supprimés.

Fait le

Par le Premier ministre :
Manuel VALLS

La garde des sceaux,
ministre de la justice

Christiane TAUBIRA

La ministre de l'écologie, du développement
durable et de l'énergie,

Ségolène ROYAL

Le ministre du travail, de l'emploi du dialogue social

François REBSAMEN

La ministre des Outre-mer

George PAU-LANGEVIN

Le secrétaire d'Etat auprès de la ministre
de l'Ecologie, du Développement durable et
de l'Energie, en charge des transports,
de la mer et de la pêche

Frédéric CUVILLIER