

LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION DU TRAVAIL MARITIME DE L'OIT : ESPOIRS ET DÉFIS

p. 6 Alexandre Charbonneau

Avant propos

p. 10 Mathias Maul-Sartori

Le nouveau droit du travail maritime allemand :
Moderniser le droit national en l'adaptant à la CTM 2006 pour les rendre tous deux efficaces

p. 20 Olga Fotinopoulou Basurko

Ratification et application en Espagne de la CTM 2006 (refonte) de l'OIT :
Une procédure en cours

p. 30 Patrick Chaumette

La ratification et la transposition françaises de la Convention du travail maritime (CTM 2006)

p. 46 Minghua Zhao et Pengfei Zhang

La restructuration de la politique maritime en Chine sous l'impact de la CTM 2006

p. 58 Anne Devouche

L'Union européenne et le droit du travail maritime : de l'adoption à l'application de la CTM 2006

p. 66 Olga Fotinopoulou Basurko

La mise en œuvre effective de la CTM 2006 dans les États membres :
Dépendra-t-elle du rôle normatif joué par l'Union européenne en la matière ?

p. 78 Jaime Gonzalez-Gil

Le contrôle par l'État du port en tant que cadre pour la réussite de la CTM 2006

p. 84 Douglas B. Stevenson, Marc C. Gorrie, Lydia D. Sharp-White-Gorrie

La convention du travail maritime et les soins médicaux : progrès ou recul ?

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

p. 98 Algérie

p. 100 Allemagne

p. 102 Argentine

p. 104 Australie

p. 106 Bénin

p. 108 Bulgarie

p. 110 Conseil de l'Europe

p. 112 Cour Interaméricaine des Droits de l'Homme

p. 114 Croatie

p. 116 Espagne

p. 118 États-Unis

p. 120 Fédération de Russie

p. 122 France - Droit de la Sécurité sociale

p. 124 France - Droit du Travail

p. 126 Grèce

p. 128 Hongrie

p. 130 Italie

p. 132 Lituanie

p. 134 Pologne

p. 136 République Tchèque

p. 138 Roumanie

p. 140 Royaume-Uni

p. 142 Serbie

p. 144 Union Européenne - Droit de la Protection Sociale

p. 146 Union Européenne - Droit du Travail

DOSSIER

LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION DU
TRAVAIL MARITIME DE L'OIT : ESPOIRS ET DÉFIS



ALEXANDRE CHARBONNEAU

Maître de Conférences, Université Montesquieu - Bordeaux IV, COMPTRASEC UMR 5114 CNRS.
Thèmes de recherche : Normes internationales du travail - Conflits collectifs, nouveaux acteurs et espaces de régulation - transports internationaux (travail maritime) - Santé et sécurité au travail.
Parmi ses publications :

~ « Le régime social français des dockers emporté par le droit commun du travail ? », *Annuaire de droit maritime et océanique*, 2013, pp. 511 et s.

~ « Santé et sécurité au travail : qu'attendre d'une convention internationale du travail ? L'exemple de la Maritime Labour Convention, 2006 », *Medicina Maritima – Maritime Medicine Journal*, 2011, vol. 11-02, pp. 88 et s. (versions française et espagnole)

LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION DU TRAVAIL MARITIME DE L'OIT : ESPOIRS ET DÉFIS



Le 20 août 2013, la Convention du travail maritime (CTM 2006)¹ de l'OIT est entrée en vigueur. Les États qui ont déjà ratifié cet instrument auront à adresser un rapport à

l'OIT, en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation, dès l'automne 2014. Ce rapport, établi selon un formulaire innovant, simplifié dans sa forme, traduira les efforts menés au niveau national pour une mise en conformité avec les prescriptions de la CTM 2006.

La date du 20 août 2013 marque donc une étape essentielle dans la refonte d'un droit du travail maritime, par essence international. D'une logique de promotion, destinée à réunir les conditions restrictives fixées pour son entrée en vigueur², la CTM 2006 a basculé

¹ Le sigle usuel est basé sur le titre anglais de la Convention (*Maritime Labour Convention - MLC*). Sur cet instrument : C. Doumbia-Henry, « The Consolidated Maritime Labour Convention : A marriage of the traditional and the new », *Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir, Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, Genève, OIT, 2004, pp. 319 et s. ; O. Fotinopoulou-Basurko, *Aspectos generales del Convenio refundido sobre trabajo marítimo*, 2006, Servicio central de Publicaciones del Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz, 2006 ; A. Charbonneau et P. Chaumette, « The ILO Maritime Labour Convention 2006 (MLC, 2006) : An example of innovative normative consolidation in a globalized sector », *European Labour Law Journal*, 2010, vol. 1-3, pp. 332 et s. ; I. Christodoulou-Varotsi, « Critical Review of the Consolidated Maritime Convention, 2006 of the International Labour Organization: Limitations and perspectives », *Journal of Maritime Law & Commerce*, Vol. 43-4, 2012, pp. 467 et s. ; Fr. Piniella, J. M. Silos et Fr. Bernal, « Qui donnera effet à la

convention du travail maritime de l'OIT, 2006 ? », *Revue Internationale du Travail*, 2013, pp. 67 et s. Une bibliographie plus complète, bien que non exhaustive, est proposée à la fin de ce Dossier thématique, rubrique "À lire... pour aller plus loin", pp 93-96.

² Pour entrer en vigueur, la convention devait être ratifiée par au moins 30 États membres représentant au total au moins 33 % de la jauge brute de la flotte marchande mondiale.

dans une dynamique de mise en application. La rédaction de la *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* a donc souhaité que, cette année, le numéro thématique soit consacré à la CTM 2006. Cette Revue a toujours accordé une grande importance au suivi des activités normatives de l'OIT, en particulier dans le contexte de la mondialisation du droit du travail. De même, dans son approche du travail, la Revue et le centre de recherches qui la porte, le COMPTRASEC, ont développé des travaux sur ce qu'il est possible de désigner comme les droits spéciaux du travail, qui concernent des activités dont le cadre juridique se déploie en marge d'un droit commun du travail. La CTM 2006 nous semble rencontrer ces deux préoccupations et nous tenons à remercier la directrice du Centre, Isabelle Daugareilh, pour son intérêt et l'opportunité qui nous a été donnée de présenter ce dossier. Nos remerciements s'adressent aussi à Sandrine Laviolette, rédactrice en chef de la publication de la Revue, pour sa contribution.

La mise en application n'a pas commencé le 20 août 2013. Elle a été anticipée dans de nombreux États maritimes, qui ont conduit des audits, des analyses comparatives, parfois avec l'assistance du Bureau international du travail, pour mesurer l'impact de la convention sur leur législation et leurs pratiques nationales. Il est d'ailleurs possible d'avancer que les effets concrets de cet instrument ont commencé à se manifester dès son adoption, en 2006, tant pour les États qui n'ont pas attendu son entrée en vigueur pour la ratifier que pour l'ensemble du secteur du transport maritime, encouragé à anticiper sa mise en œuvre. Si bien que nous disposons aujourd'hui de travaux sur les expériences développées au niveau national, concernant la réception de ce texte.

Sur le plan universitaire, ces travaux sont d'une nature différente de ceux qui ont été conduits au stade de la promotion³. Précédemment, il s'agissait surtout d'apporter une lecture savante d'un instrument, complexe dans sa forme, et des innovations que celui-ci apporte, notamment en matière de contrôle des conditions de vie et de travail à bord. Les travaux actuels s'orientent plus sur la mise en dialogue des niveaux de responsabilité, à savoir les obligations qui relèvent des États (du pavillon du port ou fournisseurs de main-d'œuvre), de l'Union européenne pour les États membres de cette organisation, des mémorandums sur le contrôle par l'État du port et des acteurs même du transport (armateurs, gens de mer, organisations syndicales, sociétés de classification, d'exploitation des navires, agences de recrutement et de placement).

Ce dossier est structuré en deux volets. Le premier porte sur la mise en application, au niveau national, de la CTM 2006. L'objectif est de dégager les éléments de la convention qui ont posé problème au stade de leur introduction en droit interne (définitions gouvernant le champ d'application de la CTM 2006, agences de recrutement et de placement, sécurité sociale, procédures d'inspection et de traitement des plaintes) mais aussi de s'interroger sur la méthode suivie au niveau national. Trois contributions s'intéressent ainsi au processus engagé en Allemagne (M. Maul-

³ Concernant l'Europe, un travail de recherche et de publication important a été conduit sous l'égide de l'Observatoire des droits des marins de Nantes, dirigé par P. Chaumette. La confection de ce dossier s'est appuyée sur le réseau de l'Observatoire et nous tenons à remercier P. Chaumette et V. Aubert pour leur accueil et intérêt toujours chaleureux.

Sartori)⁴, en France (P. Chaumette)⁵ et en Espagne (O. Fotinopoulou-Basurko)⁶. Il s'agit de trois États qui ont ratifié la CTM 2006. Une contribution s'intéresse à la situation de la Chine, qui n'a pas encore ratifié la Convention mais qui devient un acteur prépondérant du transport maritime international et dont le droit du travail maritime s'est considérablement étoffé ses dernières années (M. Zhao et P. Zhang)⁷.

Ces quatre rapports nationaux ont en commun de concerner des États qui développent des activités maritimes complexes, à la fois en tant qu'États du pavillon, États du port et fournisseurs de main-d'œuvre, dans une moindre mesure pour ce dernier aspect. Leur objectif est une mise en conformité complète et effective de leur législation nationale, qui doit être conciliée avec le souci de préserver leur compétitivité. C'est cette tension qui s'exprime, notamment dans les contributions Allemande et Chinoise. En France, en Espagne et en Allemagne, la CTM 2006 vient heurter un droit du travail maritime qui s'est développé sur d'autres critères d'application que ceux retenus par la convention (gens de mer, armateur). Elle participe donc d'un effort

de modernisation, destiné à intégrer dans la législation nationale des pratiques en matière d'emploi insuffisamment prises en compte à ce jour (*Manning*). La ratification de la CTM 2006 soulève de sérieuses questions sur le plan institutionnel, notamment sur l'identification des administrations compétentes (travail ou transport), ceci dans les quatre pays considérés.

Il manque à ce tableau deux perspectives. Il s'agirait, en premier lieu, d'études concernant des États du pavillon qui ont une importance significative au regard du nombre de navires immatriculés et qui, pour certains, ont été estampillés syndicalement « pavillons de complaisance » (Libéria, notamment)⁸. La CTM 2006 a été adoptée dans la perspective de lutter contre certaines pratiques associées habituellement à la complaisance maritime, pratiques visant à mettre en échec les protections juridiques apportées aux marins et les procédures destinées à les faire respecter. L'effectivité pose ici problème. La seconde concernerait des États dont le rôle serait essentiellement celui d'un fournisseur de main-d'œuvre. Ceux-ci sont engagés dans une mise en conformité complète de leur législation nationale, par exemple sur les conditions de logement à bord des navires battant leur pavillon, alors même qu'aucun navire concerné par la CTM 2006 n'arbore le pavillon national. L'essentiel pour eux se situe

⁴ Cf. la contribution de Mathias Maul-Sartori, « Le nouveau droit du travail maritime allemand », dans le présent numéro, pp. 10-19.

⁵ Cf. la contribution de Patrick Chaumette, « La ratification et la transposition françaises de la Convention du travail maritime (CTM 2006) ? », dans le présent numéro, pp. 30-45.

⁶ Cf. la contribution de Olga Fotinopoulou Basurko, « Ratification et application en Espagne de la CTM 2006 (refonte), de l'OIT : une procédure en cours », dans le présent numéro, pp. 20-28.

⁷ Cf. la contribution de Minghua Zhao et Pengfei Zhang, « La restructuration de la politique maritime en Chine sous l'impact de la CTM 2006 », dans le présent numéro, pp. 46-56.

⁸ N. Lillie, *A Global Union for Global Workers. Collective Bargaining and Regulatory Politics in Maritime Shipping*, New York, Routledge, 2006 ainsi que notre contribution à l'ouvrage de I. Daugareilh (dir), « L'articulation des contrôles privés et publics de l'application des normes sociales maritimes », *La responsabilité sociale des entreprises, vecteur d'un droit de la mondialisation ?*, Bruxelles, Bruylant, à paraître.

dans les dispositions relatives aux agences de recrutement et de placement et dans celles fixant les responsabilités en matière de sécurité sociale. C'est la mise en œuvre complète qui soulève ici des interrogations au regard de la difficulté qu'il y a à conduire un tel chantier législatif dans des États qui ne disposent pas d'une ressource suffisante sur le plan administratif.

Le second volet de ce dossier s'intéresse au rôle joué par l'Union européenne dans le processus d'adoption de la CTM 2006 (A. Devouche)⁹ et dans la mise en œuvre de l'instrument (A. Devouche et O. Fotinopoulou-Basurko)¹⁰. Pour les États membres, la reprise quasi intégrale de la convention sur la forme de directives va fonder une interprétation régionale d'une convention internationale. Cela constitue-t-il une entorse à la dynamique universelle poursuivie par l'OIT ? L'Union européenne n'a pas ménagé ses efforts pour encourager la ratification rapide de la CTM 2006 et a contribué, de ce fait, à son entrée en vigueur dans des délais raisonnables. Que ce soit au stade des négociations ou dans le rôle joué par les partenaires sociaux européens dans l'intégration de la convention en droit communautaire, l'observation de cette dynamique régionale présente un intérêt qui dépasse, selon nous, le simple domaine du travail maritime. Pour le secteur du transport maritime, J. Gonzalez-Gil, de l'Agence européenne de sécurité maritime, apporte une démonstration étayée de cette importance croissante donnée

à la sphère régionale, à travers son analyse de l'obligation de mise en œuvre concertée des inspections réalisées par l'État du port¹¹.

Une dernière contribution s'intéresse à la portée du droit de la santé et de la sécurité au travail, tel que pris en compte par la CTM 2006. À travers une étude du droit aux soins médicaux et à l'assistance, D. Stevenson, M. Gorrie et L. Sharpe-White-Gorrie, du Centre pour les Droits des Marins du *Seamen's Church Institute of New York & New Jersey*, démontrent que les conditions d'accès définies par la CTM 2006 peuvent s'avérer plus restrictives que celles dégagées dans la jurisprudence américaine et, plus largement, dans le droit maritime coutumier qui devrait dicter l'interprétation des conventions internationales du travail dans ce secteur¹².

Nous tenons à exprimer notre amicale reconnaissance à l'ensemble des auteurs pour leurs contributions et les éclairages que celles-ci nous apportent sur une convention dont la compréhension ne cesse de se renouveler.

⁹ Cf. la contribution de Anne Devouche, « L'Union européenne et le droit du travail maritime : de l'adoption à l'application de la CTM 2006 », dans le présent numéro, pp. 58-64.

¹⁰ Cf. la contribution de Olga Fotinopoulou Basurko, « Le rôle de l'Union européenne dans la mise en œuvre de la CTM 2006 », dans le présent numéro, pp. 66-77.

¹¹ Cf. la contribution de Jaime Gonzalez-Gil, « Le contrôle par l'État du port en tant que cadre pour la réussite de la CTM 2006 », dans le présent numéro, pp. 78-83.

¹² Cf. la contribution de Douglas B. Stevenson, Marc C. Gorrie et Lydia D. Sharp-White-Gorrie, « La convention du travail maritime et les soins médicaux : progrès ou recul ? », dans le présent numéro, pp. 84-92.

MATHIAS MAUL-SARTORI

Docteur en droit, Juge au Tribunal de travail, Juge au tribunal de travail à Francfort sur l'Oder ; détaché auprès du Ministère fédérale du Travail et des Affaires sociales. Les propos reflètent exclusivement l'opinion personnelle de l'auteur.,

Thèmes de recherche : information du salarié, droit du travail maritime, indemnisation du chômage. Parmi ses publications :

~ « Droits européens d'information relatifs à la relation de travail - La directive 91/533/CEE et sa transposition en droit allemand, français et britannique », Paris, 2008 pp. 187.

~ [en coll. avec U. Mückenberger et K. Nebe] « Le droit social allemand face à la crise financière: une protection segmentée »,

Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, 2012/2, pp. 60-73.

LE NOUVEAU DROIT DU TRAVAIL MARITIME ALLEMAND : MODERNISER LE DROIT NATIONAL EN L'ADAPTANT À LA CTM 2006 POUR LES RENDRE TOUS DEUX EFFICACES*



ABSTRACT

The new German law concerning labour law for seaman (*Seearbeitsgesetz*), which has come into force on the first of august 2013, aims at modernizing German maritime labour law and at adapting it to the Maritime Labour Convention, adopted in 2006 by the ILO. The inspection of maritime labour is concentrated in one authority. The weekly limits of working time are liberalized. The status of all persons active on board is standardized by including almost all of them in the notion of crew member especially the self employed persons and the persons who are employed by another person than the shipowner.

KEYWORDS : Maritime labour convention , Inspection of maritime labour , Working time , Seafarer , Shipowner.

RÉSUMÉ

La nouvelle loi allemande relative au droit du travail des marins (*Seearbeitsgesetz*), qui est entré en vigueur le premier août 2013, vise à moderniser le droit du travail maritime allemand et à le rendre conforme à la Convention du travail maritime élaborée en 2006 par l'OIT. Une inspection du travail maritime unique est instituée. Les limites aux heures de travail par semaine sont libéralisées. Le statut des personnes actives à bord est unifié en incluant dans la notion de membre de l'équipage quasiment toutes les personnes actives à bord y compris les professionnels indépendants ainsi que les personnes ayant conclu leur contrat de travail avec une autre personne que l'armateur.

MOTS CLÉS : Convention du travail maritime, Inspection du travail maritime, Temps de travail, Marin, Armateur.

* La contribution est basée sur une intervention de l'auteur lors du colloque de GEFACT (Groupe d'Études Franco-Allemand sur les Contentieux en droit du Travail) à Lyon en novembre 2012. GEFACT est soutenu par CIERA (Centre interdisciplinaire d'études et de recherches sur l'Allemagne).

L'Allemagne a un nouveau droit du travail maritime. Le 24 avril 2013, la nouvelle « loi sur le travail maritime » (« *Seearbeitsgesetz* »)¹ a été promulguée. Elle est entrée en vigueur le 1^{er} août 2013. Les nouvelles prescriptions qu'elle prévoit s'appliquent à environ 350 navires marchands battant le pavillon allemand, ainsi qu'aux 1 500 navires appartenant à la flottille de pêche allemande. On estime le nombre de salariés concernés travaillant sur des navires marchands sous pavillon allemand à 11 000. Ce qui ne représente qu'une modeste partie des 1,2 millions de gens de mer (environ) présents sur la flotte marchande mondiale.

Depuis les débuts de la République fédérale, c'est la deuxième fois que le législateur procède à une recodification du droit du travail maritime. La loi abrogée, « la loi des marins » (« *Seemannsgesetz* »), date de l'année 1957. Si l'on se penche sur les intentions du législateur de l'époque, trois raisons principales justifiaient son intervention : le développement du droit du travail en général, les changements intervenus dans le monde du commerce maritime et l'écart entre le droit du travail maritime allemand et le droit international, c'est-à-dire les conventions pertinentes adoptées par l'OIT².

Les motifs du législateur contemporain ne semblent pas être si différents. Les évolutions du droit du travail sont bien présentes. Prenons l'exemple du principe de non-discrimination en fonction de l'âge, principe qui depuis quelques années se propage du droit de l'Union au droit allemand. Là, où la nouvelle loi sauvegarde des avantages en fonction de l'âge, le projet de loi apporte des justifications

explicites. Ainsi, des jours de congés payés supplémentaires sont accordés aux jeunes marins en raison de leur besoin de repos plus élevé³.

Les changements dans le monde du commerce maritime occupent également une place importante parmi les objectifs du législateur contemporain. Si le législateur de 1957 s'était penché sur la disparition définitive de la navigation à voile et la concentration des compagnies maritimes⁴, l'internationalisation profonde du secteur occupe aujourd'hui son attention. Les motifs de la loi mettent l'accent sur l'internationalisation des équipages et des zones d'activité. Les équipages travaillant sur les navires allemands sont composés de marins de différentes nationalités, majoritairement ressortissants de pays situés hors Europe. Certains de ces navires desservent des lignes entre des pays lointains sans jamais passer par un port européen⁵. Dès lors, la loi prend en compte des questions comme la réévaluation des certificats médicaux établis par l'autorité compétente d'un État étranger ou encore l'adaptation du droit des congés payés au domicile du marin à l'étranger⁶.

Le droit du travail maritime international est lui-même devenu plus consistant. En 2006, l'OIT est parvenue à adopter la « Convention du travail maritime » (CTM) qui a vocation à remplacer 36 conventions antérieures relatives à ce domaine d'activité⁷. La CTM est entrée en vigueur le 20 août 2013. Cette convention a été en partie reprise par le droit de l'Union européenne⁸, qui engage à la transposer en droit

¹ *Bundesgesetzblatt* 2013 Teil I, p. 868. Une traduction en anglais est disponible à : <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Meldungen/seearbeitsgesetz-2012-05-24.html>.

² Bundestag, Drucksache 2/2962, p. 39s.

³ Bundestag, Drucksache 17/10959, p. 157.

⁴ Bundestag Drucksache 2/2962, p. 39.

⁵ Bundestag Drucksache 17/10959, p. 55.

⁶ §§ 12 alinéa 7, 59 *Seearbeitsgesetz*.

⁷ Article X CTM en dresse la liste.

⁸ Directive 2009/13/CE portant mise en œuvre de l'accord conclu par les Associations des armateurs de la Communauté européenne (ECSA) et la Fédération européenne des travailleurs des trans-

interne avant le 20 août 2014. En plus, la CTM comprend un système autonome de mise en œuvre. Les États adhérents seront obligés d'effectuer des contrôles des navires étrangers passant par leur port. L'objectif du contrôle sera de vérifier si le navire respecte les normes établis par la CTM. Ces contrôles incluent les navires battant le pavillon d'un État n'ayant pas ratifié la CTM, puisque la Convention interdit de leur accorder un traitement plus favorable qu'à ceux battant le pavillon d'un État l'ayant ratifiée⁹. Ces mécanismes de contrôle créent un intérêt particulier à disposer d'un système de droit conforme aux exigences de la CTM et capable de procurer les certificats visant à simplifier les contrôles.

Adaptation aux normes internationales et modernisation se révèlent ainsi être les orientations de la nouvelle loi¹⁰. La présentation suivante se fonde sur cette observation. La première partie va aborder systématiquement ces axes. Les exigences découlant de l'évolution du contexte du commerce maritime et du droit international y seront exposées. La seconde partie présentera des questions sur lesquelles la nouvelle législation allemande innove. L'accent est mis sur les acteurs du nouveau droit : le membre d'équipage et l'armateur. Ces notions y seront développées pour établir le champ d'application du nouveau droit ainsi l'organisation de la relation de droit servant de fondement aux droits et obligations formant le droit du travail maritime.

I – Les orientations : Adapter et moderniser le droit du travail maritime allemand

La nouvelle loi transpose la CTM en droit allemand et de cette façon prépare sa ratification par la République fédérale. Bien qu'il existait déjà un niveau élevé de conformité de la précédente loi par rapport aux instruments de l'OIT, certaines prescriptions ainsi que le nouveau système de mise en œuvre de la CTM nécessitaient d'importantes adaptations. La modernisation visée par le « *Seearbeitsgesetz* » ne se réduit pas à de simples ajustements. Il s'agissait également de prendre en compte des enjeux plus com-

ports (*ETF*) concernant la convention du travail maritime, 2006, et modifiant la directive 1999/63/CE. Des projets de directives visant à introduire d'autres parties de la CTM dans le droit de l'Union sont en préparation [Doc COM [2012] 129 et 134].

⁹ CTM, article V.

¹⁰ Bundestag Drucksache 17/10959, p. 54ss.

plexes. Par exemple, l'équilibre entre différents objectifs de la politique économique et sociale a fait l'objet de débats qui ont conduit à mettre en balance des intérêts comme la défense de la compétitivité du commerce maritime sous pavillon allemand et le développement de la protection sociale des marins.

A – L'adaptation aux exigences découlant de la Convention du travail maritime

1 – L'écart entre les normes élaborées par l'OIT et le droit du travail maritime allemand

Dès le début du nouveau millénaire, l'Allemagne a entrepris d'importants efforts pour mieux adapter son droit du travail maritime au droit international et pour ratifier des conventions de l'OIT relatives au travail maritime. Ainsi, en 2006, après avoir pris les mesures de transposition jugées nécessaires, l'Allemagne a ratifié plusieurs conventions de l'OIT dans ce domaine¹¹. Malgré ces efforts, il restait encore des lacunes. Certaines conventions sectorielles demeuraient non ratifiées¹². Puisque ces dernières font partie des conventions intégrées à la CTM¹³, la volonté d'adhérer à la CTM nécessitait – pour autant que le droit allemand n'eût pas encore été mis en conformité – son adaptation à ces instruments internationaux¹⁴.

¹¹ À savoir : la Convention (n° 146) sur les congés payés annuels (gens de mer), 1976 ; la Convention (n° 166) sur le rapatriement des marins (révisée), 1987 ; la Convention (n° 180) sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996, ainsi que le Protocole de 1996 relatif à la convention sur la marine marchande (normes minimal), 1976.

¹² Les conventions relatives au travail maritime et non-ratifiées par l'Allemagne au moment de l'adoption de la CTM sont : la convention (n° 145) sur la continuité de l'emploi (gens de mer), 1976, la Convention (n° 163) sur le bien-être des gens de mer, 1987 ; la Convention (n° 165) sur la sécurité sociale des gens de mer (révisée), 1987 ; la Convention (n° 178) sur l'inspection du travail (gens de mer), 1996 ainsi que la Convention (n° 179) sur le recrutement et le placement des gens de mer, 1996. Pour d'autres conventions pertinentes non-ratifiées voir le projet de loi [Bundestag Drucksache 17/10959, p. 91].

¹³ CTM Article X.

¹⁴ Pour étudier les détails de la transposition, on peut se référer au projet de la loi, qui contient maintes références à la CTM [Bundestag Drucksache 17/10959]. Une démonstration de la transposition article par article et norme par norme de la Convention se trouvent dans le projet de la loi de ratification [Bundestag Druck-

Ce constat vaut aussi pour les importantes innovations opérées par la CTM. À ce titre, il faut surtout mentionner le système de mise en application de la Convention, défini dans le Titre 5. Il y est prévu que les États adhérents organisent une inspection des navires battant leur pavillon et des navires étrangers faisant escale dans leurs ports. À travers la notion de responsabilité de l'État du pavillon, l'État adhérent est obligé d'établir vis-à-vis des navires battant son pavillon un système efficace et coordonné d'inspections périodiques, de surveillance et d'autres mesures de contrôle afin qu'il puisse vérifier le respect des exigences découlant de la CTM et mises en œuvre par la législation nationale¹⁵. Ceci implique la certification obligatoire des navires par un certificat de travail maritime et par une déclaration de conformité du travail maritime¹⁶. Ces instruments ainsi que le besoin de prévoir un organisme de certification et d'inspection ont nécessité d'importantes mesures de transposition.

2 – La nouvelle inspection du travail maritime

Le « *Seearbeitsgesetz* » confie l'inspection du travail maritime à une organisation appelée « *Berufsgenossenschaft für Transport und Verkehrswirtschaft* ». Cette organisation et plus spécialement la « *Dienststelle Schiffssicherheit* » est établie à Hambourg. Elle est déjà compétente pour l'inspection des navires en matière de sécurité maritime. Lors de l'introduction du contrôle par l'État du port dans le cadre d'un précédent instrument de l'OIT¹⁷, elle a été aussi désignée compétente pour contrôler la sécurité et la santé des marins navigant sur les navires étrangers qui font escale dans les ports maritimes allemands¹⁸.

Avec l'entrée en vigueur du « *Seearbeitsgesetz* » cette organisation est chargée d'exécuter toutes les tâches associées à l'inspection par l'État du pavillon et par l'État du port. Les compétences existantes des « *Bundesländer* » dans le domaine de l'inspection du travail maritime sont transférées. Ainsi le législateur concrétise une politique de

« guichet unique ». La réduction des charges administratives et financières en résultant profitera aux armateurs. Les marins disposeront d'une organisation de contrôle plus familière avec les spécificités de la vie à bord et capable de s'adapter¹⁹.

L'organisation dispose des moyens et des pouvoirs d'instructions nécessaires pour assumer sa tâche. Elle pourra notamment monter sur les navires pour les contrôler²⁰. Pour la « *Dienststelle Schiffssicherheit* », la mise en œuvre des droits sociaux des marins sera un nouveau défi. Pour qu'elle développe les compétences et la culture nécessaires, elle sera placée sous les ordres du ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales²¹.

3 – D'abord transposer la CTM en droit interne, ensuite la ratifier

C'était surtout l'envergure du besoin d'adaptation qui – à côté de la complexité des questions soulevées ainsi que de la diversité des compétences impliquées – était à l'origine de la durée de la procédure législative. Depuis le constat initial du besoin d'adaptation jusqu'à l'adoption de la loi, il aura fallu cinq ans pour élaborer et adopter le projet de loi. Cette durée a retardé la ratification de la CTM, puisque l'Allemagne a opté pour une mise en conformité préalable. Tandis que la Convention accorde aux États un délai d'un an après la ratification pour transposer les prescriptions dans son droit interne²², la République fédérale va ratifier la Convention après avoir procédé à cette mise en conformité²³.

Une telle transposition par anticipation, qui est d'usage en Allemagne lorsqu'il s'agit des Conventions de l'OIT, présente des avantages. La conformité de l'ordre juridique interne aux exigences découlant de la Convention est garantie dans les délais. La démonstration de la conformité du droit interne nécessaire à la procédure interne préparant la ratification est facilitée. On évite ainsi de mettre le législateur dans la situation de ne pas honorer des obligations décou-

sache 223/13).

¹⁵ CTM Règle 5.1.4 § 1.

¹⁶ CTM Règle 5.1.3.

¹⁷ La Convention [no 147] sur la marine marchande (normes minimales), 1976, transposée en droit interne par la loi respective du 28 avril 1980, *Bundesgesetzblatt* 1980 Teil II, p. 606ss ; cf. Bundestag, Drucksache 8/2898, p. 8.

¹⁸ § 1 no 6, § 6 alinéa 3 *Seeaufgabengesetz*.

¹⁹ Cf. Bundestag, Drucksache 17/10959, p. 58.

²⁰ § 143 *Seearbeitsgesetz*.

²¹ § 144 *Seearbeitsgesetz*, qui limite la surveillance par le ministère du Travail aux tâches se référant à l'inspection du travail maritime.

²² CTM, article VIII § 4.

²³ La ratification est prévue pour l'été 2013.

lant d'engagements internationaux mais qui s'avère difficiles à mettre en œuvre au niveau national. Cependant une telle approche présente aussi des désavantages. Vu la durée des procédures législatives nécessaires à l'adaptation du droit interne, elle prive l'État membre de l'occasion d'exprimer son soutien à la Convention par une ratification rapide.

B – Les débats autour de la modernisation du travail maritime

1 – substitution de la liste d'équipage au rôle d'équipage

À côté de l'objectif de l'adaptation, le projet de loi reconnaît le besoin de moderniser le droit du travail maritime allemand. Un élément de modernisation important est l'abolition de l'inscription obligatoire du marin sur le rôle d'équipage (« *Musterung* »). La loi antérieure prévoyait cette procédure, qui devait être effectuée à plusieurs reprises : au début et à la fin du service du marin à bord, ainsi qu'en cas de changement d'affectation durable. Elle nécessitait la présence du marin et d'un représentant de l'armateur devant l'administration spécialisée. Le service du marin ainsi que sa durée étaient attestés dans le livre de service du marin²⁴.

Tout ceci impliquait des lourdeurs administratives et des coûts qui ont été jugés excessifs. Dorénavant, l'équipage et sa composition seront documentés par le capitaine dans la liste d'équipage, qui remplace le rôle d'équipage²⁵. Les temps de service seront certifiés par l'attestation de service, que l'armateur doit établir au profit du marin à la fin de son service à bord²⁶.

La liberté d'accepter le service à bord sera garantie par la procédure conduisant à la conclusion du contrat écrit d'engagement maritime. En suivant les prescriptions de la CTM, le « *Seearbeitsgesetz* » prévoit que le projet du contrat est à communiquer à l'avance au marin²⁷. Le marin doit avoir suffisamment de temps pour pouvoir examiner le projet de contrat et pour demander conseil²⁸.

²⁴ §§ 15-17 *Seemannsgesetz*.

²⁵ § 22 *Seearbeitsgesetz*, Bundestag Drucksache 17/10959, p. 71.

²⁶ Règle 2.1, Norme A2.1 § 1 lit. b CTM, § 33 *Seearbeitsgesetz*.

²⁷ CTM Règle 2.1 § 2 et Norme A2.1 § 1 lit. b ; § 28 alinéa 1 phrase 3 *Seearbeitsgesetz*.

²⁸ Bundestag Drucksache 17/10959, p. 73.

2 – Les temps de travail au cœur de la zone de tension entre compétitivité du pavillon allemand et protection des marins

La réduction des charges administratives incombant aux armateurs fait partie des mesures visant l'amélioration de la « compétitivité du pavillon allemand ». Il est bien connu que, dans le monde de la marine marchande, les armateurs ont la possibilité de choisir le système national de droit applicable en effectuant un changement de pavillon. Le nombre des navires immatriculés en Allemagne diminue de plus en plus. Une grande partie des navires dont les propriétaires résident en Allemagne ne navigue pas sous pavillon allemand mais sous des pavillons étrangers. Le politique réagit et essaye de sauvegarder une marine marchande allemande jugée nécessaire au bon développement du commerce et à la préservation de l'emploi et du savoir-faire maritime.

Dans ce contexte, le droit du travail et de la sécurité sociale est perçu comme générateur de coûts susceptibles d'aggraver le présumé manque de compétitivité du pavillon allemand. Cela conduit à regarder la CTM comme un standard commun partagé par toutes les nations mettant à disposition leur droit maritime aux armateurs, standard dont le dépassement en vue d'une meilleure protection des salariés équivaudrait à une distorsion de concurrence. D'autres aspects de la CTM, comme la clause de non-régression rappelée dans le Préambule ou la perspective de progrès social intégrée à diverses dispositions, ne sont plus guère pris en compte.

Lors de l'élaboration de la nouvelle loi, un débat caractérisé par de telles considérations s'est produit au sujet de la durée maximale de travail. Sur ce point, la CTM comprend peu d'innovations. Comme l'instrument consolidé, la Convention no 180 de 1996, elle impose le respect soit d'une durée maximale de travail de 72 heures sur 7 jours, soit d'une durée minimale de repos de 77 heures sur la même période. Certaines exceptions peuvent être faites en vertu d'une convention collective²⁹.

Ces heures de travail dépassent les durées qui sont acceptées en général pour le travail terrestre. Tandis que la norme établie par l'OIT essaie de raccourcir l'écart en faisant

²⁹ CTM Norme A2.3 §§ 5 et 13. Le droit de l'Union a repris cette réglementation, Directive 1999/63/CE, annexe clause 5.

référence à une durée normale de travail de 8 heures par jour et en érigeant la limite de 72 heures de travail maximale par semaine, le cadre plus souple des 77 heures de repos minimal par semaine également autorisé s'est avéré très attrayant pour les États désireux de rendre leur système de droit attractif.

Lors de la transposition de la Convention no 180, le législateur allemand a repris les deux limites. Il a substitué le « ou » de la Convention par un « et » pour la loi allemande³⁰. De cette façon, il fallait respecter et les 72 heures de travail maximal et les 77 heures de repos minimal. En réalité, la durée maximale de travail prévalait, puisque c'est la limite plus étroite, les 77 heures de repos minimal permettant 91 heures de travail. Le législateur a choisi cette approche pour souligner l'importance de la sécurité et santé des travailleurs dans le cadre de l'aménagement du temps de travail³¹.

Une telle transposition semble être tout à fait en conformité avec le droit international. Toutefois, elle est difficile à défendre dans les débats politiques préoccupés par la concurrence entre différents pavillons³². Ainsi, en 2003, le législateur introduisait au sein du « Seemannsgesetz » la possibilité de déroger aux heures maximales de travail par la voie de la négociation collective³³.

Le « *Seearbeitsgesetz* » ne touche pas aux principes votés autrefois pour transposer le droit international. Le « et » est maintenu et, en général, les 72 heures restent la limite de la durée du travail par semaine³⁴. Toutefois la nouvelle loi élargit les possibilités d'avoir recours à 91 heures de travail par semaine, ou même plus. Pendant les périodes de passages portuaires fréquents, la durée maximale du travail par semaine est portée jusqu'à 91 heures, à condition qu'en dehors de ces périodes des temps de repos supplémentaires soient accordés³⁵.

En élargissant à tous les navires des possibilités jusqu'à présent restreintes à des navires de pêche et d'autres navires spéciaux, le champ des accords collectifs dérogatoires

³⁰ § 84a *Seemannsgesetz*.

³¹ Bundestag Drucksache 14/7760, p. 13.

³² Bundestag Drucksache 15/1587, p. 28s.

³³ § 89a *Seemannsgesetz*.

³⁴ § 48 alinéa 1 *Seearbeitsgesetz*.

³⁵ § 48 alinéa 2 qui reprend une formule développée par la négociation collective, cf. Bundestag Drucksache 17/10959, p. 81.

est étendu. Limité à deux semaines consécutives et sous réserve d'un repos compensatoire, des heures maximales de travail de 98 heures par semaine peuvent être négociées par les partenaires sociaux³⁶. Au vu de telles durées de travail, il faut bien rappeler aux acteurs la nécessité d'éviter les dangers pour la santé des marins et la sécurité des navires, qui peuvent être accrus par de longues heures de travail et la fatigue en résultant.

II – Innovations majeures : des rôles clarifiés pour les membres de l'équipage, l'armateur et l'employeur

La CTM ainsi que la loi allemande définissent avec soin leurs champs d'application. En partant d'une définition des navires appréhendés, elles procèdent à une définition de la personne protégée, le marin ou – dans la terminologie de la loi allemande – le membre de l'équipage. La rédaction de cette disposition n'a pas été sans difficultés. Conformément à la CTM, le « *Seearbeitsgesetz* » tend à une unification des statuts des personnes à bord, tout en reconnaissant la nécessité pratique de pouvoir sauvegarder certaines distinctions éprouvées. C'est également l'autre pôle de la relation de travail maritime, l'armateur, qui s'est avéré difficile à saisir, en particulier lorsque des membres de l'équipage ont conclu leur contrat de travail avec quelqu'un d'autre que l'armateur. Pour définir la responsabilité de l'armateur dans cette hypothèse, le législateur a opté pour l'établissement et l'aménagement de rapports de droit basés sur l'activité de la personne à bord.

A – Le statut unique de membre de l'équipage et ses limites

1 – La notion de membre de l'équipage et l'uniformisation de son statut

La CTM reflète le consensus qui s'est dégagé à l'OIT, en vertu duquel tous les gens travaillant sur mer devraient être protégés en tant que marin³⁷. En suivant cette approche, le « *Seearbeitsgesetz* » tend vers l'unification des statuts des personnes exerçant une activité à bord. La loi antérieure

³⁶ § 49 *Seearbeitsgesetz*.

³⁷ M. Mc Connel, D. Devlin et Cl. Doumbia-Henry, *The Maritime Labour Convention*, Martinus Nijhoff Publishers, 2011, pp. 181 et s.

faisait la différence entre le capitaine, l'officier, les autres employés (visant les « employés à col blanc » autres que les officiers), le marin et les autres personnes exerçant une activité à bord, y compris les professionnels indépendants. Marins, officiers et autres employés étaient qualifiés de membre de l'équipage. Qualification, qui déclenchait la pleine application de la loi. Par contre, le capitaine et les autres personnes actives à bord ne bénéficiaient que de la protection de certaines dispositions de la loi³⁸.

Le « *Seearbeitsgesetz* », par contre, introduit un statut unique de membre de l'équipage intégrant le capitaine ainsi que les autres personnes actives à bord. La définition de la notion « membre de l'équipage » qu'il contient³⁹ correspond à la définition donnée par la CTM. « Gens de mer » ou « marin » désigne les personnes employées ou engagées ou travaillant à quelque titre que ce soit à bord d'un navire auquel la convention s'applique⁴⁰. Le facteur décisif sera l'activité à bord et non pas la qualification de la relation contractuelle servant de fondement à cette activité. La loi allemande prévoit expressément que les professionnels indépendants font partie des membres de l'équipage. Certes, les dispositions ultérieures de la loi comprennent plusieurs distinctions prenant en compte les particularités de l'activité ou du statut⁴¹, mais leur nombre et leur importance sont limités.

2 – Problèmes de délimitation – qui reste en dehors du droit du travail maritime ?

Malgré tout, l'approche inclusive, dont témoignent la CTM et le droit allemand, connaît des limites. L'inclusion dans le régime des marins de toutes les personnes exerçant une activité à bord n'est ni appropriée ni souhaitée par elles. C'est pourquoi le « *Seearbeitsgesetz* », après avoir défini la notion de membre de l'équipage d'une façon large, dresse toute une liste de catégories de personnes actives à bord, qui ne relèvent pas de cette qualification⁴².

³⁸ § 2 - 7, 78 *Seemannsgesetz*.

³⁹ § 3 alinéa 1 *Seearbeitsgesetz*.

⁴⁰ CTM Article II § 1.

⁴¹ Les restrictions et modifications les plus importantes sont prévu pour les indépendants, cf. § 148 *Seearbeitsgesetz*.

⁴² § 3 alinéa 3 *Seearbeitsgesetz*. Il faut noter que la loi prévoit l'application de certaines de ces dispositions aux groupes de personnes exclues de la notion de membre de l'équipage. L'objectif est

Cette approche est compatible avec la CTM. Elle prévoit, qu'en cas de doute sur l'appartenance d'une catégorie de personnes aux gens de mer, la question doit être tranchée par l'autorité compétente de chacun des États adhérent après consultation des partenaires sociaux⁴³. Des éléments supplémentaires pour résoudre des doutes relatifs à la qualité de marin se trouvent énoncés dans une des résolutions adoptées par la Conférence internationale de l'OIT⁴⁴. Il s'agit de plusieurs critères à prendre en compte. Les plus importants semblent être la durée et la fréquence des activités à bord, le lieu principal de travail, la nature exceptionnelle de la tâche ainsi que la protection accordée en cas d'exclusion.

3 – Exemples : artistes, pilotes maritimes, ouvriers de construction

En travaillant sur les exceptions, nous avons fait l'expérience que, fréquemment, ces critères renvoyaient à des personnes dont l'appartenance à la catégorie de marin était traditionnellement discutée. Ainsi, pour les artistes se produisant à bord des paquebots de croisière on peut supposer que leur activité à bord est de courte durée, que leurs lieux principaux d'activité sont les scènes à terre et qu'ils bénéficient de la protection offerte par les dispositions du droit du travail terrestre.

Le législateur en a tiré les conséquences et introduit une exception visant les artistes se produisant à bord pour divertir les passagers. En même temps, il a voulu tenir compte des situations exceptionnelles. Dans l'hypothèse où l'artiste passe de longues périodes d'activité à bord, des protections conférées par le statut de marins semblent se justifier. En conséquence, le législateur a limité l'exception aux artistes dont l'activité à bord ne dépasse pas 72 heures⁴⁵.

de garantir la sécurité du navire en imposant certaines obligations aux personnes à bord ou de prévoir le bénéfice de certains droits pour pallier aux lacunes de la protection conférée par le statut terrestre.

⁴³ Article II § 3 CTM.

⁴⁴ « Résolution concernant l'information sur les groupes professionnels », Résolutions adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 94e session, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_088131.pdf, référence du 8 février 2013.

⁴⁵ § 3 alinéa 3 no 5 *Seearbeitsgesetz*.

Pour d'autres groupes de personnes, l'exclusion du statut du marin est justifiée par l'existence d'un régime particulier, qui a fait ses preuves. Ainsi, pour les pilotes maritimes, leur statut est garanti par une loi particulière, qui conçoit leur activité comme relevant des professions libérales⁴⁶. Le législateur a décidé de préserver ce statut particulier et de maintenir pour eux la restriction à l'application personnelle du droit du travail maritime, déjà prévue par la législation antérieure. Au regard de la CTM, cette exception est justifiée, puisque la tâche du pilote est exceptionnelle dans le sens où elle ne fait pas partie de la routine du navire. La résolution précitée mentionne d'ailleurs les pilotes portuaires parmi les catégories de personnes qui peuvent ne pas être considérées comme des gens de mer.

Un point controversé était l'exception prévue au profit des personnes se trouvant embarquées pour construire des installations en mer. En Allemagne, de telles activités connaissent un essor résultant de la promotion des parcs éoliens *offshore* prévus sur des sites localisés dans la mer du nord ou la mer baltique. Le projet de loi prévoyait une exception limitée en raison d'un emploi temporaire à bord⁴⁷. Les discussions ont démontré qu'une telle distinction ne serait pas appropriée, puisque les raisons à l'origine de cette exception valent également pour un emploi qui peut s'avérer durable. Le personnel impliqué ne devrait donc pas être considéré comme « marin » et préfère d'ailleurs rester sous la protection du travail terrestre.

La loi adoptée⁴⁸ établit comme seul critère le but de l'activité. Les personnes qui se trouvent à bord pour effectuer des activités visant la construction, la modification ou le fonctionnement d'une installation en mer ne font pas partie des membres de l'équipage. Par contre, tout autre personnel actif à bord des navires d'installation de parc éolien *offshore* conserve la qualité de marins⁴⁹.

B – La notion d'armateur et son rôle en cas de recours à d'autres employeurs

1 – Une définition de la notion d'armateur propre au droit du travail maritime

Le « *Seearbeitsgesetz* » apporte aussi des innovations en ce qui concerne la notion d'armateur, l'autre pôle de la relation de travail maritime. La loi antérieure ne prévoyait pas de définition de l'armateur. Pour saisir la notion, il était fait référence au droit du commerce maritime⁵⁰. Ce droit envisage l'armateur comme le propriétaire du navire exploité à des « fins professionnelles maritimes ». L'affrètement y est considéré comme armateur, s'il exploite le navire à des « fins professionnelles maritimes »⁵¹.

Le nouveau droit du travail maritime allemand va comprendre une définition propre au droit du travail maritime. L'armateur est soit le propriétaire du navire, soit toute autre organisation ou personne, à laquelle le propriétaire a transmis la responsabilité de l'activité du navire⁵². Le texte suit de près la définition donnée par la CTM⁵³. Il partage ses caractéristiques et garantit que chaque navire à laquelle la CTM et les dispositions la transposant en droit allemand s'appliquent soit exploité sous la responsabilité d'une seule personne responsable pour toutes les personnes actives à bord.

2 – La situation particulière d'une relation triangulaire : marin – employeur – armateur

Dans la plupart des relations de travail maritime, la personne de l'armateur sera identique à la personne assumant la fonction de l'employeur, c'est-à-dire la partie engagée avec le marin dans la relation contractuelle. Néanmoins, la notion d'armateur renvoie aussi à la situation où celui-ci confie certaines tâches ou responsabilités à d'autres personnes. En effet, il est indiqué que le transfert partiel de tâches ne met pas fin à la responsabilité de l'armateur⁵⁴. Aussi longtemps que la responsabilité générale

⁴⁶ § 21 *Gesetz über das Seelotswesen*.

⁴⁷ Bundestag Drucksache 17/10959, p. 11.

⁴⁸ § 3 alinéa 3 no 7 *Seearbeitsgesetz*.

⁴⁹ Bundestag Drucksache 17/12420, p. 19.

⁵⁰ Lindemann/Bemm, *Seemannsgesetz*, Kommentar, 6. Auflage 2007, § 2 Rn 3s.

⁵¹ Cf. §§ 476, 477 alinéa 1 *Handelsgesetzbuch*.

⁵² § 4 alinéa 1 *Seearbeitsgesetz*.

⁵³ Article II § 1 lit. j CTM.

⁵⁴ Article II § 1 lit. j CTM.

n'est pas transmise, l'armateur reste responsable à côté de la personne n'assumant que certaines des tâches liées à l'exploitation du navire⁵⁵.

Le transfert partiel des responsabilités peut être lié à un emploi à bord. Si la personne à laquelle l'armateur a recours emploie un salarié pour assumer la tâche confiée, ce salarié se retrouve confronté à deux personnes responsables. Il s'agit, d'une part, de l'employeur auquel il est lié par le contrat de travail, ainsi que, d'autre part, de l'armateur qui doit assumer la responsabilité en raison de l'activité du salarié à bord ; activité qui lui confère la qualité de marin.

Lors de l'élaboration de la CTM, de telles situations ont été discutées notamment concernant l'emploi sur les paquebots croisières, où certaines catégories de personnel relèvent de relations contractuelles avec d'autres employeurs que l'armateur du navire⁵⁶. Il est assez fréquent que quelques-uns des services offerts aux passagers (hôtellerie, gastronomie, coiffure, etc.) soient organisés par des sous-traitants de l'armateur amenant leur propre personnel à bord. D'autres situations, où l'armateur et l'employeur sont des personnes différentes, naissent du recours aux « *crewing agencies* », c'est-à-dire à des agences qui engagent du personnel et le mettent à la disposition de l'armateur.

3 – Coresponsabilité de l'armateur et de l'employeur

La nouvelle loi tient compte de ces situations. Elle met en évidence que la personne active à bord mais qui n'est pas employée par l'armateur fait partie des membres de l'équipage⁵⁷. Vis-à-vis d'elle, l'employeur et l'armateur deviennent coresponsables.

L'employeur – la loi parle de « l'autre employeur » pour faire la différence avec l'armateur assumant la fonction de l'employeur – est assimilé à l'armateur. On lui impose les obligations de l'armateur résultant du « *Seearbeitsgesetz* » ainsi que de toutes les autres mesures relatives à la transposition de la CTM en droit allemand⁵⁸. De cette façon, au

cas où une disposition transposant la CTM en droit interne s'adresse à l'armateur, « l'autre employeur » se trouve également visé.

En même temps, la loi affirme la responsabilité de l'armateur pour les marins concernés⁵⁹. Eu égard aux obligations de paiement résultant de la relation contractuelle entre le marin et « l'autre employeur », la loi fait de l'armateur leur garant, tout en renvoyant pour les détails de la responsabilité au droit de la caution⁶⁰.

Une telle forme de garantie est connue par le droit allemand du travail terrestre. Il est prévu, que l'entreprise qui charge une autre entreprise de réaliser des travaux ou des services répond, en tant que caution, des obligations de cette entreprise concernant le paiement de certains salaires minima⁶¹. D'une façon similaire, la loi sur le séjour des étrangers prévoit qu'en cas d'emploi illégal l'entreprise ayant soustraité à un autre employeur répond des arriérés de salaire⁶².

Tandis que ces dispositions se limitent à créer une responsabilité solidaire pour des obligations de paiement, le « *Seearbeitsgesetz* » aménage la relation extracontractuelle entre le marin et l'armateur encore à d'autres égards⁶³. Il veille à l'information du salarié au sujet des personnes responsables en tant qu'employeur ou armateur. Le contrat d'engagement maritime, qui doit être établi par écrit⁶⁴, doit mentionner l'employeur à côté de l'armateur⁶⁵. Ainsi, la CTM exigeant la mention du nom et de l'adresse

⁵⁹ § 4 alinéa 2 *Seearbeitsgesetz*.

⁶⁰ § 4 alinéa 4 *Seearbeitsgesetz*.

⁶¹ § 14 *Arbeitnehmer-Entsendegesetz*.

⁶² § 98a *Aufenthaltsgesetz* transposant en droit allemand les articles 6 et 8 de la « Directive 2009/52/CE du Parlement européen et du Conseil prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier ».

⁶³ En plus des dispositions traitées dans le texte il faut mentionner la compétence des tribunaux de travail pour trancher des litiges résultant de la responsabilité extracontractuelle (§ 4 alinéa 5), de l'obligation du capitaine de veiller aux temps de travail des marins employés par un autre employeur (§ 42 alinéa 3) ainsi que des pouvoirs de l'armateur de faire respecter le droit aux congés payés annuels (§ 58 alinéa 1).

⁶⁴ § 28 alinéa 1 *Seearbeitsgesetz*.

⁶⁵ § 28 alinéa 2 no 1 *Seearbeitsgesetz*.

⁵⁵ Cf. Bundestag Drucksache 17/10959, p. 106.

⁵⁶ M. Mc Connel, D. Devlin et Cl. Doumbia-Henry, *The Maritime Labour Convention*, op. cit., p. 181.

⁵⁷ § 3 alinéa 1 *Seearbeitsgesetz*.

⁵⁸ § 4 alinéa 3 *Seearbeitsgesetz*.

de l'armateur⁶⁶ et le droit du travail de l'Union européenne, qui demande une information écrite du salarié au sujet de l'identité de l'employeur⁶⁷, sont respectés.

La signature, pour la conclusion du contrat de travail, est celle de l'employeur. Néanmoins, si l'employeur n'est pas identique à l'armateur, ce dernier doit confirmer sa responsabilité en apposant sa signature sur le contrat conclu entre l'employeur et le marin⁶⁸. Cette signature constitue un moyen privilégié de preuve concernant le taux de salaire dans un éventuel litige concernant la responsabilité extra-contractuelle de l'armateur. À défaut, c'est le solde habituel qui est dû⁶⁹.

Conclusion

Ici se termine la présentation d'ensemble des différentes perspectives relatives à la modernisation et l'innovation que la nouvelle loi entend introduire. Si on cherche une inspiration commune, on est tenté de s'arrêter sur les évolutions que connaît le marché de l'emploi maritime, notamment à travers la prise en compte des « formes atypiques » de travail et d'activité à bord. À travers les dispositions consacrées à ces questions, le droit du travail maritime allemand entend assurer une effectivité réelle des mesures qu'il prévoit. Il s'agit d'éviter d'inciter les acteurs économiques à offrir, sur le marché des services et à un prix avantageux, les prestations de travail nécessaires au fonctionnement du navire ; prestations qui sont traditionnellement organisées dans le cadre d'un emploi auprès de l'armateur.

C'est également la forte intégration du droit international dans l'approche retenue en Allemagne qui mérite d'être soulignée. Puisque la législation nationale rencontre des difficultés pour s'imposer aux acteurs économiques, lesquels voudront éviter une législation jugée trop contraignante en organisant l'exploitation du navire sous le pavillon d'un autre pays, celle-ci vise à s'aligner sur les normes internationales. Cette orientation est renforcée par le senti-

ment qu'il s'agit, ici, de normes internationales dotées d'un réel impact, comme c'est le cas pour la CTM.

Nous avons vu comment l'orientation vers le marché s'est révélée parfois difficile, quand il s'agissait de sauvegarder « l'acquis social » des marins. En revanche, l'attention portée à l'évolution du marché contribue aussi à ce qu'on puisse s'attendre à un succès du projet à un niveau global. L'intégration de la loi allemande dans le droit international, y compris le système du contrôle par l'État du port, de même que la construction méticuleuse du champ d'application vont aider à imposer des exigences sociales minimales dans le commerce maritime. Cette attente entretient et encourage l'espoir que l'objectif de la CTM – à savoir garantir le droit de tous les marins à des conditions de vie et de travail équitables⁷⁰ – pourra être atteint pour les navires naviguant sous pavillon allemand et pour les navires battant d'autres pavillons.

⁷⁰ Article IV § 3 CTM.

⁶⁶ Norme A2.1 alinéa 4 lit. b CTM.

⁶⁷ Directive 91/533/CEE du Conseil, du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail, article 2 § 1 lit. a.

⁶⁸ § 29 alinéa 1 phrase 3 *Seearbeitsgesetz*.

⁶⁹ § 4 alinéa 4 *Seearbeitsgesetz*.