

## Les gens de mer : entre indépendance et salariat

Philippe Delebecque

*Professeur à l'Université de Paris-I (Panthéon-Sorbonne)*

1. **Evolutions maritimes.** On doit à Bernard Teyssié, entre autres contributions, les premières réflexions sur la théorie des ensembles contractuels. On sait aussi que sa doctrine avait directement inspiré la Cour de cassation avec les arrêts *Clic Clac Photo* et *ADP*, avant que le fameux arrêt *Besse* ne revienne à un pur, sinon un extrême classicisme. L'évolution ultérieure a, une fois de plus, démontré que la nature des choses ne pouvait être ignorée et que raisonner en termes d'interdépendance et de groupe de contrats avait du sens. L'histoire juridique n'est qu'une longue sinusoïde. L'observation s'impose encore et peut-être surtout en droit du travail où les analyses civilistes, un temps ignorées ou occultées, reviennent au galop, tout en tenant compte du grain des choses. Ainsi en est-il dans le monde maritime où les gens de mer cohabitent avec les marins, salariés ou indépendants.

2. **Histoire.** Un temps, les gens de mer n'étaient que des personnages fascinants, de livres d'aventures, renvoyant aux descriptions de Stevenson. L'Ordonnance de la Marine avait égrené parmi ces gens « au sang salé » l'aumônier, l'écrivain, le pilote, le contre maître ou nocher, le chirurgien et les matelots (cf. Livre II), sans manquer de leur donner un statut en leur accordant des droits et en leur imposant des devoirs : ne pouvaient-ils pas s'engager au mois ou au voyage, soit au profit ou au fret, envers un armateur qui devait en contrepartie leur offrir une nourriture de qualité, les soigner en cas de maladie et assurer leur rapatriement à la suite d'un événement de mer sérieux ? Le Code de commerce avait seulement traité des matelots et des gens de l'équipage (art. 250 s.), sans remettre en cause leur condition juridique antérieure. La loi du 13 déc. 1926 était allée plus loin en prenant le soin de définir plus précisément le marin en y voyant toute personne, de l'un ou de l'autre sexe, qui s'engage envers l'armateur ou son représentant, pour servir à bord d'un navire (art. 3). La loi avait cependant laissé de côté les agents du service général, avant qu'un décret de 1967 ne vienne préciser qu'exerce la profession de marin toute personne engagée par un armateur ou embarquée pour son propre compte en vue d'occuper à bord d'un navire français un emploi permanent relatif à la marche, à la conduite, à l'entretien et à l'exploitation du navire, rattachant ainsi les agents de service général à la catégorie de marin<sup>1</sup>.

3. **Gens de mer et marins.** Les questions soulevées par cette conception large de la notion de marin ont fini par être réglées avec les réformes récentes issues principalement d'une loi du 16 juillet 2013 intégrée dans le code des transports (art. L. 5511-1 s.) qui ont donné des définitions, mais qui en même temps ont soulevé de nouvelles interrogations en consacrant la notion de gens de mer mise en avant par la Convention internationale sur le travail maritime du 23 février 2006.

---

<sup>1</sup> Traité général de droit maritime, Les gens de mer, par Jambu-Merlin, Dalloz 1978, n° 20. La jurisprudence avait de la notion de marin une conception assez large ; elle avait pris le parti de ne pas distinguer selon que l'affectation à l'exploitation du navire était nautique ou commerciale.

Aujourd'hui, en droit français, sont gens de mer toutes « les personnes, salariées ou non, qui exercent à bord d'un navire une activité professionnelle à quelque titre que ce soit » (art. L. 5511-1, 4°)<sup>2</sup>.

Les gens de mer comprennent nécessairement les marins. En effet, les marins sont « les gens de mer, salariés ou non, qui exercent une activité directement liée à l'exploitation du navire » (5511-1, 3°). Les uns exercent au commerce, les autres à la pêche. Les marins sont membres de l'équipage du navire qu'ils servent, tout en appartenant à une profession, ce qui suppose des aptitudes professionnelles et donne droit à une carte professionnelle<sup>3</sup>. Les textes réglementaires (art. R. 5511-1) précisent que l'exploitation à bord comporte les activités professionnelles relatives à la marche, à la conduite ou à l'entretien ainsi que celles qui sont nécessaires pour assurer l'ensemble des fonctionnalités du navire. L'article R. 5511-2 ajoute que sont réputées marins les personnes exerçant l'une des activités ou fonctions suivantes : à bord de l'ensemble des navires, la préparation ou le service des repas pour les gens de mer ; l'hydrographe ; le pilotage maritime ; le lamanage ; le médecin ou l'infirmier, lorsque l'embarquement est exigé par la réglementation maritime<sup>4</sup>.

**5. Gens de mer non marins :** Si les marins sont des gens de mer, tous les gens de mer ne sont pas nécessairement des marins. Les gens de mer non marins sont également définis par les textes : ainsi en est-il des :

- agents employés par les entreprises de protection des navires et titulaires d'une carte professionnelle délivrée par le Conseil national des activités privées de sécurité (art. R. 5511-4)<sup>5</sup> ;
- des personnels employés, à bord des navires d'exploration et d'exploitation, à l'une des activités suivantes (art. R. 5511-3):
- installations et constructions d'unités de productions sous marines ;
- forage de puits, champs pétroliers ou gaziers ;
- plates-formes, îles artificielles, ouvrages et installations en mer.

Les gens de mer autres que marins ont eux-mêmes un statut (art. L. 5549-1 s.), en ce sens qu'ils doivent justifier d'une aptitude médicale et que leur sont applicables la plupart des dispositions sociales du code des transports dans sa partie maritime (cf. art. L. 5549-1).<sup>6</sup>

---

<sup>2</sup> Une liste d'équipage identifiant les gens de mer à bord de chaque navire doit être tenue à la disposition de toutes autorités compétentes de l'Etat du pavillon et de l'Etat du port qui en font la demande (art. L. 5522-3-1)

<sup>3</sup> Les marins salariés sont soumis au droit du travail ; la profession est soumise à des conditions d'accès et d'exercice (art. L.5521-1), étant précisé que le code du travail est applicable aux salariés des entreprises d'armement maritime et des entreprises de cultures marines ainsi qu'à leurs employeurs, sous réserve des dérogations ou des dispositions particulières ainsi que des mesures d'adaptation prises par voie réglementaire dans les conditions prévues par le Titre IV du Liv. V (art. L. 5541-1).

<sup>4</sup> A bord des navires à passagers, sont visées les activités de propreté, d'hôtellerie, de restauration, de vente, d'accueil des passagers, d'écrivain de bord.

<sup>5</sup> Ce qui vise les gardes armés à bord dont l'activité est aujourd'hui strictement réglementée (art. L. 5422-1 s.)

<sup>6</sup> Titre I (liv V, Partie V) (définition et dispositions générales) ; Titre III (collectivité du bord) ; Titre IV (droit du travail, mais avec des dérogations 5549-2 s.) ; Titre V (protection sociale ne concernant que les gens de mer marins) ; Titre VI (conditions sociales du pays d'accueil, s'appliquant également aux gens de mer non marins).

**6. Personnels autres que les gens de mer.** Les textes sont aujourd'hui particulièrement complets, car ils tiennent compte aussi des personnes autres que les gens de mer. Le décret n° 2015-454 du 21 avril 2015 est venu déterminer les catégories de personnels autres que gens de mer, en fonction du caractère occasionnel de leur activité à bord, de la nature ou de la durée de leur embarquement, ainsi que les gens de mer non marins.

Les textes les définissent (art. R 5511-5, 6 et 7) et visent :

.les personnels travaillant exclusivement à bord d'un navire à quai ou au mouillage, ainsi que les personnels exerçant l'une des fonctions suivantes (observateurs des pêches, représentants de l'armateurs ou des clients, interprètes, photographes, journalistes, chercheurs, artistes, majordomes, chefs gastronomiques, ministres du culte, activités relatives au bien-être ou au sport) ; ou encore les personnels participant à des missions de recherche à bord de navires spécialisés, les personnels ouvriers et techniciens à bord de navires d'exploration ou d'exploitation dûment reconnus comme tels, les personnels dispensant des formations n'ayant pas un caractère maritime, et les personnels exerçant une activité de cultures marines spécifiques ;

- les agents publics embarqués à bord d'un navire ;

- les personnels non marins exerçant occasionnellement une activité professionnelle à bord dont la durée n'excède pas 45 jours d'embarquement continus ou non sur toute période de six mois consécutifs. Au-delà, ces personnes deviennent des gens de mer non marins. L'activité n'est plus occasionnelle. Les marins ne sont pas concernés par cette durée d'embarquement ; leur qualification dépend uniquement de leur affectation, dès le premier jour.

Les salariés autres que les gens de mer sont concernés par les dispositions de l'art. L. 5541-1 : droit au rapatriement ; délivrance de la pièce d'identité des gens de mer, lorsqu'ils remplissent les conditions de nationalité ou de résidence exigées.

**7. Salariés et non salariés.** Les gens de mer, marins ou non, ne sont pas nécessairement des salariés. Le contrat d'engagement maritime n'est pas un élément de la qualification de marin ou de gens de mer. Certes, le plus souvent, le marin est engagé par un armateur ou une société de recrutement, mais rien ne s'oppose à ce qu'il s'agisse d'un travailleur ou plus précisément d'un entrepreneur indépendant. La Convention de 2006 l'a expressément reconnu en visant parmi les gens de mer les personnes employées ou engagées ou travaillant à « quelque titre que ce soit » à bord d'un navire<sup>7</sup>. Cette approche globalisante permet de n'oublier personne dans les activités maritimes et de mieux coller aux réalités économiques. Dans l'aéronautique, déjà, le recours à des prestataires non salariés est développé. De nombreuses compagnies d'aviation font ainsi appel à des pilotes privés et leur confient des missions qu'ils vont accomplir pour leur propre compte et donc en toute indépendance (cf. art. L. 6521-1)<sup>8</sup>. Le phénomène est moins répandu dans la communauté maritime, ce qui ne veut pas dire qu'il ne soit pas appelé à connaître le même essor que dans celle de l'aviation.

---

<sup>7</sup> Chaumette, Gens de mer marins, gens de mer non marins et autres, DMF 2016, 486.

<sup>8</sup> Sous réserve, naturellement, de requalifications toujours possibles, sinon probables.

**8. Qualification.** On aura compris que la notion qui domine le monde social maritime n'est plus celle de marin, mais celle de gens de mer et que c'est autour d'elle que gravitent les dispositions sociales maritimes. De même, les activités à titre de salarié ne sont-elles pas nécessairement déterminantes, car les personnels du monde maritime ne sont plus nécessairement des salariés. Les qualifications ont ainsi moins d'importance que dans le passé. Elles sont plus édulcorées. Cela ne veut pas dire pour autant qu'aucune distinction ne puisse ni ne doive être faite. Les enjeux du salariat n'ont pas disparu ; ils sont simplement plus incertains (I). Ces difficultés ou ces amalgames ne sont pas sans conséquence sur la détermination du ou des critères de qualification (II).

### ***I. Quels enjeux pour le salariat maritime ?***

9. Les gens de mer sont toutes les personnes qui exercent une activité professionnelle à bord d'un navire « à quelque titre que ce soit ». Ce ne sont donc pas nécessairement des marins ni même des salariés. Ils bénéficient cependant d'un statut protecteur. Il est ainsi permis de se demander si le salariat présente encore un intérêt. On ne saurait le nier : les enjeux de la qualification salariat / non salariat restent importants (A). Ils ne sont cependant plus parfaitement assurés, car dans un souci de protection des gens de mer et de tous les gens de mer, le législateur s'est efforcé d'étendre le domaine d'application de ses dispositions (B).

#### ***A. Différences de régime.***

10. Les enjeux d'une bonne qualification s'observent déjà au regard du droit civil. On connaît la jurisprudence « Costeodat » qui exonère les préposés de toute responsabilité à l'égard des tiers, sous réserve des hypothèses d'infractions pénales ou de fautes intentionnelles<sup>9</sup>. Cette jurisprudence est certainement applicable dans le monde de la mer. Les capitaines et les marins salariés sont les premiers à en bénéficier<sup>10</sup>. Mais au-delà de ce premier cercle, il est douteux que les gens de mer, marins ou non, soient concernés : s'ils exercent leur activité professionnelle à titre indépendant, ils ne sauraient revendiquer un quelconque lien de préposition avec l'armateur, et dès lors leur responsabilité à l'égard des tiers doit relever encore et toujours des règles ordinaires de la responsabilité civile (C. civ. art. 1240 s.).

11. Au regard de la compétence des tribunaux, l'article L. 5542-8 prévoit que tout différend qui peut s'élever à l'occasion de la formation, de l'exécution ou de la rupture d'un contrat de travail entre l'employeur et le marin est porté devant le juge judiciaire<sup>11</sup>. Cette disposition ne vise que les marins salariés, l'application du texte étant subordonnée à l'existence d'un contrat de travail (*sic*)<sup>12</sup>. Les conflits entre les armateurs et les autres gens de mer, gens de mer non marins, salariés ou non, relèvent des dispositions du droit commun.

Une autre différence entre les gens de mer salariés et les gens de mer non salariés quant aux questions de compétence, tient aux clauses attributives de compétence. Nulles dans les contrats de

---

<sup>9</sup> Cass. ass. plén. 25 févr. 2000, D. 2000, 673, note Brun.

<sup>10</sup> V. Droit maritime, Précis Dalloz, éd. 2014, n° 348.

<sup>11</sup> Il s'agit en principe du Tribunal d'instance, décr. 27 févr. 2015. Toutefois, les marins employés sur des navires battant pavillon étranger sont soumis au Conseil de prud'hommes : Cass. soc. 28 mars 2018, n° 16-20.746

<sup>12</sup> Il eût été plus exact de parler de « contrat d'engagement maritime » qui est l'expression reconnue en droit maritime.

travail, du moins internes (c. trav. art. 1221-5)<sup>13</sup>, ces clauses sont en revanche parfaitement valables dans les contrats de prestations de services, du moins dans l'ordre international. Dans l'ordre interne, elles ne le sont que dans les conditions de l'article 48 CPC ; autrement dit, elles ne sont valables qu'exceptionnellement, car il y a sans doute peu d'hypothèses dans lesquelles les gens de mer non marins salariés peuvent être considérés comme des commerçants. Quant aux clauses compromissaires, elles ne sont pas nécessairement nulles : dans les contrats de travail de dimension internationale on admet leur application, mais encore faut-il que l'intéressé l'ait expressément acceptée et renoncé à la compétence ordinaire<sup>14</sup>. Dans les autres contrats internationaux, la validité de ces clauses est de principe, alors que pour les contrats internes, la liberté connaît encore des limites (C. civ. art. 2061).

14. Un autre enjeu de la qualification tient à la loi applicable. Son choix est encadré pour le contrat de travail, car s'il est possible de donner compétence à la loi d'autonomie, encore faut-il, compte tenu des dispositions du règlement Rome I, que le choix exprimé ne prive pas le salarié de la protection que lui aurait accordée la loi applicable à défaut de choix<sup>15</sup>. Cette restriction a très souvent l'occasion d'être mise en œuvre, notamment dans les contrats de travail conclus avec des marins appelés à travailler sur des navires de grande plaisance. Le plus souvent, ces contrats sont soumis à une loi étrangère, souvent exotique, la même que celle du pavillon du navire, mais, dans la mesure où les intéressés exercent principalement leurs activités dans des ports français, ils pourront, nonobstant le choix exprimé quant à la loi applicable, bénéficier des dispositions du droit français. Dans les autres contrats, *i.e.* dans les contrats de prestations de services, la liberté de choix l'emporte.

15. Sur le terrain du droit substantiel, si le contenu est assez neutre dans les prestations de services, il n'en va pas de même dans les contrats de travail où le salarié se voit reconnaître de nombreux droits, étant entendu que le droit du travail maritime n'a plus aujourd'hui l'originalité qu'il a pu avoir : les relations de travail relèvent avant tout du code du travail (art. L. 5541-1), lequel a, en l'occurrence, une parfaite vocation de droit commun.

En réalité cependant, la différence de régime est moins marquée qu'il ne peut apparaître de premier abord. Le souci de protection des gens de mer, quel que soit le titre qui fonde leur activité, s'exprime déjà dans la Norme A 2 de la Convention de 2006 : « les gens de mer ... lorsqu'ils ne sont pas salariés, doivent être en possession d'un document attestant l'existence d'un arrangement contractuel ou assimilable, leur garantissant des conditions de travail et de vie décentes à bord ainsi que l'exige la convention ».

L'article L. 5541-1-2, de son côté, va plus loin encore, car il prévoit que pour l'application des stipulations de la Convention de 2006 et de la convention sur le travail dans la pêche, aux marins et gens de mer non salariés, un décret en Conseil d'Etat précise, « avec les adaptations nécessaires en raison de leur qualité de non salariées, celles des dispositions du présent livre qui leur sont applicables ». Le décret mentionné n'a certes pas été encore pris, mais la disposition reste

---

<sup>13</sup> Dans les contrats internationaux, en application du règlement 1215/2012, ces clauses ne sont pas nulles : elles ne peuvent être invoquées que par le salarié, lorsqu'il est en position de demandeur à l'instance.

<sup>14</sup> Cass. soc. 28 juin 2005, n° 03-45.042

<sup>15</sup> Réserve qui a souvent l'occasion de s'appliquer, cf. DMF HS 18, n° 35.

symptomatique de la volonté de protection des gens de mer liée aux incertitudes pouvant affecter la qualification du personnel en cause.

Cette idée que la protection de la loi doit être accordée au-delà des marins aux gens de mer, compte tenu de ce que leur activité professionnelle s'exerce à bord d'un navire, n'est pas contenue dans le seul texte de l'article L. 5541-1-2. Elle est exprimée dans de nombreux autres textes.

### **B. Extension du champ d'application du régime du salariat.**

16. Dans le prolongement de la Convention du travail maritime, le législateur est venu imposer aux armateurs de respecter les règles sociales du pays d'accueil (art. L. 5561-1 s.). Il y a là une manifestation éclatante des lois de police du travail. Ces lois sont d'application immédiate dès l'instant que le navire se trouve dans un port français, dès l'instant du moins que ces navires entrent dans le champ d'application des dispositions en cause (art. L. 5561-1) et que les personnels en cause sont des salariés ou plus largement des gens de mer.

17. Les salariés employés sur les navires mentionnés bénéficient d'une sérieuse protection (art. L. 5562-1). Les droits fondamentaux des salariés sont ainsi accordés aux intéressés, ce qui n'est pas secondaire lorsque leur contrat est soumis à une loi quelque peu exotique. Ces droits fondamentaux sont largement conçus. Il s'agit des des droits fondamentaux qui portent sur les libertés individuelles et collectives dans la relation de travail, les discriminations et égalités professionnelles entre les femmes et les hommes, la protection de la maternité, les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, de congés pour événements familiaux, les conditions de mise à disposition et garanties dues aux salariés par les entreprises exerçant une activité de travail temporaire, l'exercice du droit de grève, la durée du travail, les repos compensateurs, les congés annuels payés, la durée du travail et le travail de nuit des jeunes travailleurs, le salaire minimum et le paiement du salaire, y compris les majorations pour heures supplémentaires, les règles relatives à la santé et à la sécurité du travail, l'âge d'admission au travail, l'emploi des enfants, et le travail illégal.

Quant aux gens de mer « employés » à bord, ils doivent bénéficier, en application des règles sociales du pays d'accueil, du régime de protection sociale de l'un des Etats membres de l'UE, comprenant le risque santé, le risque maternité-famille, le risque emploi et le risque vieillesse.

18. Les personnels visés sont définis par renvoi (cf. art. R. 5561-1) aux définitions de base de l'article L. 5511-1. Ce qui conduit donc à distinguer les marins salariés des marins non salariés et les gens de mer salariés des gens de mer non salariés, distinctions mise en musique par les textes réglementaires et spécialement par l'article R. 5562-1 qui vise, au titre des droits des salariés, les contrats de travail des gens de mer et des salariés autres que les gens de mer employés à bord des navires, et précise que ces contrats doivent permettre d'assurer au moins le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux marins, gens de mer autres que marins et à tout autre salarié, dans les domaines mentionnés à l'article L. 5562-1. Autrement dit, ce ne sont pas les seuls marins salariés qui sont ici protégés, mais tous les salariés à bord, qu'ils soient ou non gens de mer. Et cette protection n'est pas théorique, car l'armateur qui doit tenir copie des contrats types d'emploi des marins et des gens de mer autres que marins employés à bord, est responsable à l'égard de l'ensemble des gens de mer travaillant à bord du respect des règles définies par le présent livre, indépendamment de la responsabilité de chacun de leurs employeurs (art. L. 5533-1).

19. Au-delà de ce premier phénomène d'extension de la protection sociale à tous les salariés à bord d'un navire, fussent-ils non marins et même non gens de mer, il en est un second encore plus marquant qui trouve son expression dans la protection de tous les gens de mer, salariés ou non salariés. Ainsi l'article L. 5522-3 prévoit-t-il qu'une liste d'équipage identifiant « les gens de mer à bord » de chaque navire est tenue à la disposition des autorités compétentes de l'Etat du pavillon et de l'Etat du port qui en font la demande, les autorités françaises pouvant, de surcroît, demander cette liste à tout moment.

20. Ce texte, avec d'autres visant les gens de mer sur la liste, ne concerne apparemment que les membres de l'équipage, c'est-à-dire le capitaine et les marins, salariés ou non, ce qui est déjà notable. En réalité, il vise non seulement tous les marins salariés ou non, car la liste d'équipage ne se limite pas aux marins salariés, mais aussi tous les gens de mer, salariés ou non. Le texte de l'article L. 5522-3 ne comporte aucune restriction et ne subordonne pas la qualification de gens de mer à l'inscription sur la liste d'équipage. Autrement dit, ce que l'on cherche ici à identifier et donc à protéger, ce sont toutes les personnes qui ont une activité professionnelle à bord, qu'il s'agisse ou non de salariés.

On le voit, le droit social maritime est un droit fait de cercles concentriques. Il s'étend à des non salariés<sup>16</sup>, ce qui est certainement de nature à déjouer de nombreuses fraudes ou pratiques et ce qui rend la question du critère du salariat maritime moins déterminante, même si elle n'a pas perdu tout intérêt.

## *II. Quel critère pour le salariat maritime ?*

21. Il n'y a pas de critère de qualification du salariat propre au droit maritime. Si original soit-il, le droit maritime n'est pas un droit autonome. Il faut donc se tourner ici vers le droit commun et raisonner en termes de lien de subordination ou d'intégration dans un service organisé. La mise en œuvre de ce critère n'est pas toujours facile même si, de nos jours, la jurisprudence est assez éprouvée (A). Elle le sera davantage encore demain avec l'automatisation des navires, voire leur « autonomisation » (B).

### **A. Aujourd'hui.**

22. Déjà, de nos jours, n'est-il pas toujours facile d'identifier l'employeur des marins ou des gens de mer. Qui leur donne des ordres ? C'est d'abord l'armateur, ici défini comme « toute personne pour le compte de laquelle un navire est armé » (art. L. 5511-1 1°), mais aussi comme le « propriétaire du navire » ou « tout autre opérateur auquel le propriétaire a confié la responsabilité de l'exploitation du navire, indépendamment du fait que d'autres employeurs ou entités s'acquittent en son nom de certaines tâches ». La disposition « ratisse large », si l'on ose dire, car le propriétaire du navire n'est pas nécessairement celui qui l'exploite et l'opérateur qui a la responsabilité de cette exploitation peut être un affréteur coque-nue ou encore un affréteur à temps. Il faut ajouter que la loi vise

---

<sup>16</sup> V. égal. les dispositions sur le Registre international français prévoyant notamment, au-delà de ce qui est envisagé pour les marins embarqués sur les navires immatriculés au RIF, marins salariés ou non, que « les travailleurs, indépendants ou salariés, autres que gens de mer présents à bord de navires bénéficient des dispositions relatives au rapatriement et au « bien être » en mer et dans les ports (art. L. 5612-1, 2°). L'expression « bien être » est sans doute une mauvaise traduction du texte anglais.

également parmi les employeurs les « entreprise de travail maritime » définies comme « tout employeur de salariés exerçant la profession de marin » (art. L. 5511-1-2°).

Parmi ces dernières entreprises, il faut compter également les sociétés de « manning » qui sont désormais dûment reconnues en droit français et qui ont même un statut (art. L. 5546-1), étant précisé que la loi distingue désormais clairement ces entreprises de recrutement et de placement privés comme des sociétés de travail temporaire. L'entreprise de « manning » est la personne dont l'activité est de mettre, moyennant rémunération<sup>17</sup>, à disposition d'un armateur ou d'un particulier propriétaire ou locataire d'un navire de plaisance, pour travailler à bord d'un navire, des gens de mer qu'elle embauche et rémunère à cet effet L. 5546-1-6). Lorsqu'une entreprise de ce type intervient pour « mettre à disposition » d'une compagnie maritime des marins ou des gens de mer salariés, il n'est pas exclu que cette entreprise et cette compagnie soient considérées toutes deux, si leurs relations sont très imbriquées, comme employeurs : la notion de co-emploi n'est pas propre au droit terrestre et, du reste, a déjà reçu des applications dans le monde maritime<sup>18</sup>.

23. Une autre difficulté se rencontre dans le secteur des gardes armés à bord (entreprises privées de protection des navires) dont l'activité a été récemment reconnue (art. L. 5441-1 s.). Il s'agit ici de garantir la sécurité des personnes embarquées sur le navire, équipage et passagers. Il s'agit aussi d'assurer la protection des biens transportés. Les agents employés par ces entreprises ne sont pas considérés comme des marins salariés ou non (art. R. 5511-4) : ce sont donc des gens de mer autres que des marins. Si la loi française leur donne un statut, il n'en va pas de même des lois étrangères. Du reste, le plus souvent ces agents sont recrutés par des prestataires indépendants qui vont s'engager à l'égard d'armateurs et les contrats conclus entre ces prestataires et les agents, personnes physiques, sont soumis à une loi autre que la loi française. Si ces agents sont appelés à travailler régulièrement à bord d'un navire battant pavillon français, il est probable que le choix de la loi étrangère puisse être remis en cause. Plus fondamentalement, les agents et les prestataires étrangers sont généralement unis par des contrats de prestation de services et non pas des contrats de travail, ce qui crée des distorsions de concurrence. Il ne serait donc pas inutile d'uniformiser les règles pour que tous les gardes armés soient considérés comme des salariés et bénéficient de la protection appropriée pour exécuter leurs tâches qui ont un caractère régalien et non commercial.

24. Les problèmes de loi applicable et de qualification du contrat se posent également dans des situations de pur droit privé. Ainsi, comment qualifier un contrat de convoyage de navire ? S'agit-il d'un contrat de prestation de services, c'est—à-dire d'un banal contrat d'entreprise ? S'agit-il d'un contrat de travail ? La question n'est pas nouvelle et a donné lieu à quelques arrêts remarquables. La Cour de cassation n'a pas exclu la qualification de contrat de travail, mais à la condition que l'existence d'un lien de subordination entre le convoyeur et le propriétaire ou le locataire du navire soit caractérisé<sup>19</sup>. On ne saurait redire quoi que ce soit à cette analyse. Le convoyage a pour objet de confier à un skipper ou, plus généralement à un professionnel de la navigation, le soin de conduire le navire jusqu'à sa destination, après l'avoir contrôlé, préparé et, le cas échéant, réparé, tout en le

---

<sup>17</sup> Ce ne sont pas seulement les armateurs qui rémunèrent les sociétés de *manning* pour les services rendus ; les marins eux-mêmes versent une rémunération, un pourcentage, à ces sociétés pour pouvoir être recrutés. Cette sorte de droit d'entrée est sans doute illicite au regard du droit français (quelle en est la contrepartie ?) ; mais faut-il rappeler que tous les contrats de *manning* sont soumis à des lois non continentales ?

<sup>18</sup> Rennes 16 sept. 2015, DMF 2016, 709, obs. Chaumette.

<sup>19</sup> Cass. soc. 7 déc. 2016, DMF 2017, 579, obs. Chaumette.

laissant dans un état sûr et propre, le propriétaire ou le locataire du navire s'engageant, au-delà de la rémunération convenue, à fournir à l'intéressé les autorisations nécessaires et payer les dépenses d'équipage, de voyage, de nourriture, de port et de carburant. Le convoyeur peut avoir la qualité de marin, puisque celle-ci ne suppose pas nécessairement l'existence d'une relation de travail (c. transp. art. L. 5511-1, 3°, précisant que les marins sont des gens de mer « salariés ou non salariés »). Le convoyeur est généralement une personne indépendante qui propose ses services et ses compétences et dont l'activité est bien connue des pouvoirs publics (cf. circulaire ministérielle du 20 janv. 1993, citée par P. Chaumette, obs. préc.). Son activité a souvent une dimension internationale, ce qui renvoie aux questions habituelles de loi applicable et de juridiction compétente. On se demandera également si l'entreprise qui organise le convoyage et recrute un chef de bord et des équipiers n'est pas également une entreprise de travail maritime au sens de l'article L. 5546-1-6 du Code des transports (supra, n° 22).

25. Un dernier mot pour évoquer la situation du capitaine longtemps seul maître à bord et qui, aujourd'hui, tout en conservant de nombreuses responsabilités, n'est, juridiquement, qu'un préposé de la compagnie, fût-il de rang élevé. Il n'est pas exclu que des capitaines soient recrutés pour une mission précise et en qualité de prestataire de services. Mais dans la mesure où le capitaine est appelé à respecter les consignes de la compagnie et faire éminemment partie de la collectivité du bord, les risques de requalification sont certainement très sérieux. Malgré la présomption de non salariat dont bénéficient les prestataires indépendants immatriculés à l'Urssaf (C. trav. art. L. 8221-6), un capitaine non salarié serait assez rapidement considéré comme un véritable salarié eu égard aux contraintes des services organisés à bord des navires permettant de caractériser un lien de subordination juridique permanent. Au moment où l'on cherche à mieux définir le statut des capitaines compte tenu des responsabilités supplémentaires notamment en matière de défense de l'environnement marin qui pèsent sur eux<sup>20</sup>, il ne serait sans doute pas inutile de chercher à régler avec plus de précision la question évoquée. Au reste, les évolutions techniques que connaît le monde maritime devraient conduire à agir rapidement.

## **B. Demain**

26. Lorsque, demain, les navires seront totalement automatisés ou encore lorsqu'ils seront autonomes, la question du salariat maritime sera encore plus aigüe. D'ores et déjà peut-on concevoir des navires sans équipage, du moins des navires dont une partie du personnel ne sera plus à bord. Quel sera le statut du personnel à terre ? On ne pourra plus parler de gens de mer, faute d'embarquement. Seront-ce encore des salariés ? On imagine que le plus souvent les armateurs ou les sociétés de *manning* feront appel à des prestataires de services qui, eux-mêmes, s'adresseront à des salariés pour faire telle ou telle opération. D'où de singulières difficultés pour déterminer les liens de salarié à employeur, d'autant que, le plus souvent, les contrats seront soumis à une loi autre que la loi française.

27. Sans doute, la communauté maritime a-t-elle commencé à réfléchir sur la condition des navires autonomes, sur les nouvelles responsabilités des armateurs sans marins et disposant d'un personnel à terre<sup>21</sup>. Mais, il reste beaucoup à faire. L'un des projets est d'organiser le commandement des navires à partir d'un *Shore control center* à terre. Inutile de dire que ce nouveau type de gestion pose

---

<sup>20</sup> V. Rapport du Conseil supérieur de la Marine Marchande sur la statut du capitaine de navire, avril 2018.

<sup>21</sup> Cf. Les premiers travaux du Comité maritime international, v. G. Piette, DMF 2017, 983.

de singuliers problèmes. Au regard, notamment, de la responsabilité et de l'application du règlement international pour prévenir les abordages en mer (RIPAM) impliquant une veille appropriée par le capitaine et l'équipage à bord du navire, sous peine de sanctions pénales (art. L. 5242-1). Mais aussi au regard de la législation sociale maritime. Faudra-t-il la repenser dans une perspective terrestre ? C'est ce qu'il faudrait éviter. « La mer, la mer toujours recommencée ... »