

## Les droits des femmes au sein de la profession de marin en France

**Kokougan Désiré AGBAVON**

Doctorant en Droit

Université du Littoral Côte d'Opale & Université Laval

Le métier de marin a longtemps été considéré comme un métier réservé aux hommes. Plusieurs facteurs participent à la justification d'une telle conception. D'abord, la mer constitue un milieu hostile et d'exposition à un risque permanent (dénommé risque de mer ou péril de mer) pour les gens qui y vont. De ce fait, seuls les plus courageux se prêtent à l'aventure maritime. L'homme a longtemps été perçu comme plus courageux que la femme. Ensuite, le travail à bord (notamment à bord des navires de pêche) nécessite parfois un réel effort physique et de très longues journées, ce qui place la femme dans une certaine situation de vulnérabilité et d'infériorité à cause notamment de l'idée traditionnelle selon laquelle l'homme serait naturellement plus fort que la femme. Enfin, suivant les idées reçues dans certaines cultures, la femme a longtemps été vue comme la personne qui doit s'occuper de la maison et des enfants à travers l'accomplissement de tâches quotidiennes. Or, un embarquement de marin pouvait durer jusqu'à 6 mois consécutifs de travail à bord. A l'analyse, on s'aperçoit que tous ces facteurs et bien d'autres, à l'instar des origines militaires de la navigation maritime et l'inscription maritime<sup>1</sup>, ne sont aucunement en faveur d'un quelconque emploi des femmes à bord des navires.

Si la navigation maritime est considérée comme une des activités les plus vieilles au monde – pour ne pas dire la plus vieille – celle-ci a donc longtemps composé uniquement avec les hommes à bord des navires. La présence de femmes à bord de navires dans un but d'accomplissement de tâches et fonctions liées à la réalisation d'une expédition maritime n'est apparue qu'au cours du XX<sup>ème</sup> siècle. En effet, et comme le relève Gwenaële Proutière-Maulion, le XX<sup>ème</sup> siècle a été marqué par une vague de féminisation de nombre de professions. Une telle féminisation trouve ses fondements dans « *les décisions des pouvoirs publics de mettre fin aux discriminations vis-à-vis des femmes dans toute une série de professions qui leur étaient interdites, les transformations qui ont marqué certains métiers ou encore les difficultés de recrutement dans certaines professions* »<sup>2</sup>. Les activités maritimes et le métier de marin n'ayant pu échapper à cette féminisation, on assiste progressivement à l'occupation d'emploi à bord des navires par les femmes.

Si aujourd'hui, on peut se réjouir d'une présence des femmes à bord, il ne faudrait cependant pas ignorer les réalités que vivent ces dernières à bord. Le métier de marin demeure toujours un milieu fortement masculin où la femme peut être victime de discriminations et de harcèlement, tant verbal que physique. L'admission des femmes à bord des navires suppose une prise en compte des réalités féminines et une adaptation du droit aux dites réalités. Ceci suscite à notre avis les interrogations suivantes : comment le droit s'adapte-t-il (où s'est-il adapté) à la féminisation des équipages de navire ? Quelle protection pour cette minorité que constitue la gente féminine au sein des équipages ?

---

<sup>1</sup> L'inscription maritime n'a été supprimée en France qu'en 1965 à travers la loi du 9 juillet 1965.

<sup>2</sup> PROUTIERE-MAULION Gwenaële et al., *La mer au féminin : Essai pluridisciplinaire sur l'évolution du rôle et du statut des femmes dans les activités maritimes*, Rapport de recherche, Université de Nantes, 2016, Annuaire de Droit Maritime et Océanique, université de Nantes, T. XXXV, 2017, pp. 341-559, sp. p. 13.

Des droits spéciaux ont été reconnus aux femmes qui composent les équipages de navires, ce qui est fort louable et participe à la prohibition des discriminations dont celles-ci pourraient être victimes dans le cadre d'un emploi à bord (I). Toutefois, de réels défis restent à relever (II).

## **I- La féminisation des équipages de navires : De la prohibition des discriminations à la reconnaissance de droits spéciaux aux femmes**

« La féminisation d'un métier ou d'une profession désigne généralement la croissance du nombre de femmes dans une activité identifiée comme masculine au vu de l'hégémonie des personnels masculins en son sein et/ou des "qualités" jugées socialement nécessaires pour l'exercer »<sup>3</sup>. Ainsi la féminisation des équipages de navire désigne-t-elle l'importance ou mieux encore la place des femmes au sein de l'activité du personnel navigant ou du métier de marin. Une ouverture de l'emploi à bord aux femmes suppose une prise en compte de cette particularité devant se matérialiser par la mise en place d'une réglementation.

L'ouverture du recrutement à bord aux femmes suppose avant tout une extension des règles existantes applicables (traditionnellement aux hommes) à l'ensemble de l'équipage (y compris les femmes). Ainsi, les dispositions du livre V de la cinquième partie du Code des transports français relatives aux gens de mer s'appliquent à l'ensemble des gens de mer sans discrimination aucune. On peut s'apercevoir que les conditions d'accès et d'exercice de la profession de marin contenues dans les dispositions des articles L.5521-1 et suivants du Code des transports ne font mention d'une quelconque condition de sexe pour l'exercice de la profession.

Toute discrimination liée au sexe est interdite à bord des navires. Avant même d'être l'objet de dispositions du Code du travail, l'interdiction des discriminations au travail trouve ses fondements dans le Préambule de la Constitution française de 1946 qui énonce à son point 3 que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes ». L'interdiction des discriminations pouvant être faites aux femmes est également inscrite dans le Code pénal français. En effet, l'article 225-2 du Code pénal caractérise d'infraction pénale et punit de trois ans d'emprisonnement ainsi que de 45 000 euros d'amende tout refus d'embauche lié à des discriminations énumérées à l'article 225-1 du code dont celle basée sur le sexe<sup>4</sup>. L'interdiction des discriminations faites aux femmes a pour corollaire l'égalité de traitement des hommes et des femmes. Pour un même travail ou pour les mêmes fonctions exercées à bord d'un navire, l'homme et la femme ont droit au même traitement salarial. Ce sont les dispositions du Code du travail aux articles L. 3221-2 à L. 3221-5 qui prévoient un tel traitement. Le Code, par la même occasion, déclare nulle toute disposition contractuelle contraire<sup>5</sup>.

Par ailleurs, la France est partie à la Convention du travail maritime adoptée par l'OIT en 2006 et en vigueur depuis 2013. Cette convention prend en compte la particularité féminine à bord de façon

---

<sup>3</sup> *Ibidem.*

<sup>4</sup> Art. 225-1§1, Code pénal : « Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée ».

<sup>5</sup> Art. L. 3221-7, Code du travail.

considérable. S'agissant des équipements à bord du navire par exemple, la convention prévoit que les cabines servant d'habitations à bord soient adaptées aux hommes et aux femmes et que les installations sanitaires de ces dernières soient bien séparées de celles des hommes<sup>6</sup>. Une telle disposition vise à garantir l'intimité des femmes à bord des navires.

La maternité a été à l'origine de la reconnaissance de droits spéciaux aux femmes dans le cadre de leur emploi. Aux termes de l'article L. 1225-29 du Code du travail ; « *il est interdit d'employer la salariée pendant une période de huit semaines au total avant et après son accouchement. Il est interdit d'employer la salariée dans les six semaines qui suivent son accouchement* ». La maternité ainsi que l'adoption sont des causes de suspension du contrat de travail. Le congé de maternité prévu par le Code du travail s'applique également aux femmes enceintes qui exercent le métier de marin. Il est prévu, outre le congé de maternité et d'adoption dont bénéficient les salariées, un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ou une réduction des heures de travail (à un maximum hebdomadaire de 16 heures) opérée. L'article L. 5542-37-2° du Code des transports prévoit une application des dispositions du Code du travail relatives au congé parental d'éducation et à la réduction des heures de travail aux marins tout en précisant que les modalités d'adaptation devraient faire l'objet d'un décret en Conseil d'Etat. En raison de la spécificité maritime, la femme marin est déclarée inapte<sup>7</sup> à la navigation compte tenu des vibrations et de l'instabilité dont le navire fait l'objet. Ceci a pour incidence une spécificité de la période prénatale au sein de la marine. « (...) *L'état de grossesse pathologique est incompatible avec la navigation* »<sup>8</sup>.

En raison de son inaptitude, un emploi à terre peut être proposé à la femme marin. Il s'agit d'un reclassement provisoire<sup>9</sup>. Lorsqu'elle ne peut être reclassée dans son emploi, la femme marin enceinte bénéficie d'une garantie de rémunération qui comprend une allocation à la charge du régime de protection des marins et une indemnité complémentaire versée par l'employeur ou l'armateur<sup>10</sup>. L'obligation de reclassement du salarié est également prévue dans le cadre du droit de l'Union européenne à travers notamment la directive 92/85 du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes au travail<sup>11</sup>.

Par ailleurs, « *l'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve des dispositions de l'article L. 122-25-1, prononcer une mutation d'emploi. Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée* »<sup>12</sup>. Cette disposition s'applique aux femmes exerçant le métier de marin depuis la loi n°

---

<sup>6</sup> Norme A 3.1, Convention du travail maritime, 2006.

<sup>7</sup> L'inaptitude à la navigation est constatée et déclarée par un médecin des gens de mer. Voir le décret n° 2015-1574, 3 déc. 2015, relatif au service de santé des gens de mer, *JORF* 4 déc. 2015, n° 281, p. 22403.

<sup>8</sup> Art. 2, Arrêté du 30 janvier 2015 modifiant l'arrêté du 16 avril 1986 relatif aux conditions d'aptitude physique à la profession de marin, à bord des navires de commerce, de pêche et de plaisance, *JORF* 10 fév. 2015, n° 34.

<sup>9</sup> CHAUMETTE Patrick, « Droit social des gens de mer » dans Beurrier Jean-Pierre, dir, *Droits Maritimes*, 3<sup>e</sup> éd, coll. Dalloz Action, Paris, Dalloz, 2014, p. 960.

<sup>10</sup> Art. L.5542-37-1, Code des transports.

<sup>11</sup> Dir. 92/85/CEE du Conseil, 19 oct. 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16 § 1 de la directive 89/391/CEE), *JOCE* L 348, p. 1.

<sup>12</sup> Art. L. 122-25, Code du travail.

2006-10 du 5 janvier 2006<sup>13</sup> qui a étendu à ces dernières l'application des dispositions des articles L. 122-25 à L. 122-25-1-2 du Code du travail.

L'admission des femmes à bord des navires et la reconnaissance de droits spéciaux à ces dernières sont des manifestations d'une évolution majeure en matière de droits des femmes. Cette évolution reste tout de même perfectible.

## II- Les défis liés à la féminisation des équipages de navires

La féminisation des équipages de navire ne se fait que très lentement. De 2008 à 2014<sup>14</sup>, le nombre de femmes dans le secteur du commerce est passé de 5,92% à 8,6% de l'effectif total. A la pêche, on est passé de 3,4% à 3,5% dans cet intervalle de temps. Sur une période de 8 ans, on a assisté à une timide augmentation de près de 3% de femmes au sein des marins au commerce et de 0,1% au sein de l'effectif des marins à la pêche. Ces chiffres sont bien déplorables. Lorsqu'elles sont embauchées à bord de certains types de navires (les navires de croisière en l'occurrence), on remarque que les femmes sont recrutées pour accomplir des tâches d'exécution. C'est le cas des nombreuses femmes qui travaillent dans l'hôtellerie à bord des navires de croisière. Encore très peu de femmes font partie du personnel officier des navires, ceci à cause peut-être des préjugés qui persistent toujours. Ce n'est d'ailleurs qu'en 1972 que la première femme a intégré l'école de la marine marchande du Havre<sup>15</sup>.

Par ailleurs, la loi du 5 mai 2005<sup>16</sup> portant création du registre international français a ouvert un accès à bord des navires français immatriculés au second registre aux marins de nationalité étrangère issus généralement de pays fournisseurs de main-d'œuvre et recrutés par l'intermédiaire de sociétés spécialisées dénommées agences de *manning*. Les marins étrangers (ressortissants hors Union-européenne) qui naviguent à bord des navires français immatriculés au second registre sont, de manière considérable, des ressortissants de pays en voie de développement. Cet effectif de marins étrangers, ressortissants d'Etats fournisseurs de main-d'œuvre, comprend un ultra-faible nombre de femmes. Cette situation montre que la féminisation des équipages de navires est encore une question des Etats « industrialisés » et que les Etats en voie de développement peinent à en faire une préoccupation.

A bord, le harcèlement constitue un réel problème. Si pendant longtemps, le harcèlement au travail a été résumé au caractère sexuel, on ne peut plus ignorer le harcèlement à caractère moral. Il s'agit d'une forme assez importante de harcèlement dont sont souvent victimes les femmes qui travaillent au sein d'un corps de métier considéré comme masculin. Ce n'est qu'en 2002 qu'on a assisté à une réelle prise en compte du harcèlement moral au travail par le législateur français à travers la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale<sup>17</sup> qui a intégré ladite notion dans le Code du travail. Bien que les dispositions actuelles de ce code prennent en compte les différentes formes de harcèlement pouvant être aperçues dans le cadre des relations de travail, il a été constaté que les victimes de harcèlement

---

<sup>13</sup> Loi n° 2006-10, 5 janv. 2006, relative à la sécurité et au développement dans les transports, *JORF* 6 janv. 2006, n° 5, p. 217.

<sup>14</sup> Ces chiffres sont issus des résultats du programme FEMMAR, repris dans PROUTIERE-MAULION Gwenaële et al., *La mer au féminin : Essai pluridisciplinaire l'évolution du rôle et du statut des femmes dans les activités maritimes*, op. cit., p. 12. <https://cdmo.univ-nantes.fr/fr/projets-aboutis>

<sup>15</sup> GROVEL Angèle et STEVANOVIC Jasmina, « Attention : femmes à bord ! Périls de la féminisation chez les officiers de la Marine marchande », *Travail, genre et sociétés* 2016, vol. 2, n° 36, p. 80.

<sup>16</sup> Loi n° 2005-412, 3 mai 2005, relative à la création du registre international français, *JORF* 4 mai 2005, n° 103, p. 7697.

<sup>17</sup> Loi n° 2002-73, 17 janv. 2002, de modernisation sociale, *JORF* 18 janv. 2002, p. 1008.

(surtout physique/ sexuel) éprouvent beaucoup de difficultés à se confier. Il s'agit d'une réalité terrestre qui s'est étendue aux travailleuses maritimes. La raison principale d'un tel mutisme des victimes serait le fait que de tels agissements sont liés à l'intimité même des victimes. La plupart préfère soigner leur mal dans le silence afin d'éviter non seulement des représailles, mais aussi tout jugement de la part de la société.

L'armateur ou l'employeur des gens de mer a un important rôle à jouer en matière de lutte contre le harcèlement à bord. Suivant les dispositions de l'article L. 1153-5 du Code du travail, le rôle de l'employeur dans la lutte contre le harcèlement à bord se décline en une obligation de prévention du harcèlement à travers la mise en place d'un dispositif<sup>18</sup> à cet effet et en une obligation de sanction en cas de survenance d'un harcèlement<sup>19</sup>. Par ailleurs, en raison des particularités relatives au travail maritime, d'importantes responsabilités incombent au capitaine dans la lutte contre le harcèlement à bord. Tout d'abord, il se rend coupable au même titre que les autres membres d'équipage de tout harcèlement dont il est auteur. Ensuite, en sa qualité d'autorité du bord, il appartient au capitaine de navire d'agir en cas de situation de harcèlement à bord. Gwenaële Proutière-Maulion souligne qu'une inaction du capitaine pouvant porter préjudice à la victime en cas de harcèlement à bord du navire est passible de délit de non-assistance à personne en danger réprimé par les dispositions du Code pénal<sup>20</sup>. Enfin, le capitaine devra rapporter à la hiérarchie les faits de harcèlement survenus à bord et s'impliquer dans la prévention des cas de harcèlement en procédant par exemple à un éveil des consciences<sup>21</sup> à travers la sensibilisation de l'équipage.

Consciente des difficultés auxquelles font face les membres (les hommes aussi bien que les femmes) des équipages des navires, l'Organisation maritime internationale (OMI) a instauré en 2010 la journée internationale des gens de mer. Le 25 juin de chaque année est la date de cette célébration. En 2019, la célébration de la journée internationale des gens de mer a mis à l'honneur la gente féminine à travers la thématique de l'équité genre à bord des navires. Par ailleurs, en 2020, la journée mondiale de la mer célébrée chaque 24 septembre portait sur l'autonomisation des femmes au sein de la communauté maritime. L'organisation de tels événements autour des problématiques liées aux droits des femmes témoigne de la prise de conscience des écarts qui existent encore entre les femmes et les hommes du secteur et de la nécessité d'une intégration de plus en plus importante des femmes au sein de la communauté maritime. Une telle intégration est de plus en plus souhaitable parce qu'elle participerait à pallier le problème de pénurie de main-d'œuvre et contribuerait même à l'amélioration des conditions de travail pour l'ensemble des gens de mer.

---

<sup>18</sup> PROUTIERE-MAULION Gwenaële, « Le rôle du capitaine de navire dans la prévention et la lutte contre les pratiques de harcèlement moral et sexuel à bord », *Neptunus e-revue* 2009, CDMO, vol. 15, n° 2, pp. 2-3.

<sup>19</sup> Art. L. 1153-5 al. 1, Code du travail : « L'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ».

<sup>20</sup> PROUTIERE-MAULION Gwenaële, « Le rôle du capitaine de navire dans la prévention et la lutte contre les pratiques de harcèlement moral et sexuel à bord », *op. cit.*, p. 5.

<sup>21</sup> *Ibid.*

## **Bibliographie indicative**

### **1- Monographies et ouvrages collectifs**

BEURIER Jean-Pierre, dir, *Droits Maritimes*, 3<sup>e</sup> éd, coll. Dalloz Action, Paris, Dalloz, 2014.

CHARBONNEAU Alexandre, *Marché international du travail maritime un cadre juridique en formation*, coll. Berthold Goldman, Aix-Marseille, PUAM, 2009.

CHAUMETTE Patrick, dir, *Seafarers : an international labour market in perspective - Gens de mer : un marché international du travail*, Bilbao, Gomylex, 2016.

PESKINE Elsa et WOLMARK Cyril, *Droit du travail 2021*, 14<sup>e</sup> éd, Paris, Dalloz, 2020.

### **2- Articles et contributions**

CHAUMETTE Patrick, « Droit social des gens de mer » dans Beurier Jean-Pierre, dir, *Droits Maritimes*, 3<sup>e</sup> éd, coll. Dalloz Action, Paris, Dalloz, 2014, pp. 881-1054.

GROVEL Angèle et STEVANOVIC Jasmina, « Attention : femmes à bord ! Périls de la féminisation chez les officiers de la Marine marchande », *Travail, genre et sociétés* 2016, vol. 2, n° 36, pp. 79-96.

PROUTIERE-MAULION Gwenaële, « Le rôle du capitaine de navire dans la prévention et la lutte contre les pratiques de harcèlement moral et sexuel à bord », *Neptunus e-revue* 2009, CDMO, vol. 15, n° 2.

PROUTIERE-MAULION Gwenaële et MAULION Helen, « The feminisation of maritime activities in France. Being a seafarer and a woman: gender, community and representations? », dans Chaumette Patrick, dir, *Seafarers : an international labour market in perspective - Gens de mer : un marché international du travail*, Bilbao, Gomylex, 2016, pp. 91-104.

### **3- Rapport de recherches**

PROUTIERE-MAULION Gwenaële et al, *La mer au féminin : Essai pluridisciplinaire sur l'évolution du rôle et du statut des femmes dans les activités maritimes*, Rapport de recherche, Université de Nantes, 2016, Annuaire de Droit Maritime et Océanique, université de Nantes, T. XXXV, 2017, pp. 341-559. <https://cdmo.univ-nantes.fr/fr/projets-aboutis>