

Amendements 2018 de la Convention du Travail Maritime de l'OIT de 2006 sur la captivité des marins, en raison d'actes de piraterie ou de violences en mer.

Patrick CHAUMETTE

Professeur émérite

Centre de Droit Maritime et Océanique, Université de Nantes

Lors de sa troisième réunion, le 27 avril 2018, la Commission tripartite spéciale instituée par le Conseil d'administration conformément à l'article XIII de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006), a examiné, puis adopté, le 5 juin 2018, de nouveaux amendements, qui seront dits amendement 2018.

Ils concernent la règle 2.1 Norme A2.1 – Contrat d'engagement maritime, la règle 2.2 Norme A2.2 – Salaires et le Principe directeur B2.5.1 – Conditions des droits au rapatriement.

Du 3 au 5 avril 2017, la Commission tripartite spéciale de la Convention du Travail Maritime de 2006 de l'OIT s'était réunie à Genève, afin de discuter de ce projet d'amendements, qui concerne une question qui ne put être sérieusement abordée entre 2001 et 2006, lors de l'élaboration et de l'adoption de la convention : la garantie du salaire du marin, lorsque, à la suite d'actes tels que la piraterie et le vol à main armée, il est tenu en captivité à bord du navire ou ailleurs. Un groupe de travail de la Commission tripartite spéciale a élaboré un rapport, à la suite de la mise en place d'un groupe de travail, lors de la réunion des 8-10 février 2016 de cette même Commission¹. Nous ne reviendrons pas sur la procédure d'amendement de cette convention du travail maritime, que l'OIT a emprunté aux conventions de l'OMI, pourrait-on dire, dans une approche très innovante pour l'OIT².

I - Les origines.

Lors de la seconde réunion de la Commission tripartite préparatoire du travail maritime, à Genève, le 13 décembre 2011, l'ouvrage *Piracy in Comparative perspective: Problems, strategies, law*, dirigé par Charles H. Norchi et Gwenaële Proutière-Maulion³, fut présenté lors d'une table-ronde⁴ : le sort des marins captifs fut très vite évoqué, leur capture constituant pour leur employeur un cas de force majeure et l'assistance mis en œuvre relevant d'une action « humanitaire ». En 2011, était intervenue la première exécution d'un marin captif, philippin, afin d'effectuer une pression sur la négociation et le versement d'une rançon. En juin 2011, le nombre de marins tués au large de la Somalie était évalué à 62, sur une période de quatre années : exécution, torture, suicide ou malnutrition. En décembre 2011, 199 hommes et une femme étaient retenus en otage en Somalie, après la prise de leurs navires dans l'océan Indien, en vue du versement d'une rançon. Depuis le début de la mission de lutte contre la

¹ P. CHAUMETTE, « Piraterie et Proposition d'Amendements 2017 de la Convention MLC 2006 de l'OIT », Neptunus, e.revue, Centre de Droit Maritime et Océanique, Université de Nantes, vol. 23, 2017/2 www.cdm.univ-nantes.fr.

² A CHARBONNEAU & P. CHAUMETTE, « Premiers amendements à la convention du travail maritime de l'OIT de 2006 - Garanties financières en matière d'abandon des gens de mer et de responsabilité des armateurs en cas de décès ou de lésions corporelles », *Droit social* 2014, n° 10, pp. 802-810.

³ Ch. H. NORCHI & Gw. PROUTIERE-MAULION Eds., *Piracy in Comparative perspective: Problems, strategies, law*, A. Pedone & Hart, Paris & Oxford, 2012.

⁴ C. LEBOEUF, "Maritime Piracy Round Table at the International Labour Organisation, Geneva, December 13, 2011", Neptunus, revue électronique, Centre de Droit Maritime et Océanique, Université de Nantes, Vol. 18, 2012/1 <http://www.cdm.univ-nantes.fr/>

piraterie d'EU NAVFOR, en décembre 2008, 2.317 marins de la marine marchande au total avaient été retenus en otage pendant près de cinq mois en moyenne. La plus longue période de captivité fut de plus de 20 mois, pour les 24 membres d'équipage du M / V ICEBERG 1⁵. La prévention était assurée par le respect des recommandations "Best Management Practices for Protection against Somalia Based Piracy (BMP-4)", révisée en 2011 et publiées conjointement par la chaîne de commandement d'EUNAVFOR-Atalanta et l'industrie maritime pour la navigation dans l'Océan Indien⁶. La résolution de l'OMI A.27/Res. 1044, adoptée le 30 novembre 2011, portait sur les actes de piraterie et de vol à main armée à l'encontre des navires au large des côtes somaliennes et le sort des marins en captivité à bord, en vue d'une libération rapide et du maintien du versement des salaires. Cette période a donné lieu à nombre de publications⁷. Le recours à des gardes armés à bord fut la meilleure défense contre les attaques, alors que la présence des forces navales assuraient la protection de navires en convoi⁸.

*Seafarers have many reasons for complaining about being at the centre of these attacks; they are not simple spectators in this violence*⁹.

Dès 2015, conformément aux paragraphes 2 et 5 de l'article XV de la MLC, 2006, le groupe des représentants des gens de mer désignés à la commission tripartite spéciale a soumis une proposition d'amendement au code de la MLC, 2006, concernant la règle 2.2 de la MLC, 2006. La proposition consistait à ajouter le nouveau paragraphe suivant [5 bis] ou [7] après les paragraphes actuels 5 ou 6 de la norme A2.2 –Salaires : « Lorsqu'un marin est tenu en captivité par des pirates, les sommes qui lui sont dues conformément au paragraphe 1, y compris tous virements, continuent d'être versées pendant toute la durée de sa captivité ». La proposition d'amendement visait à garantir le versement du salaire du marin lorsqu'il est tenu en captivité par des pirates. Cette proposition cherchait à répondre à certaines des préoccupations exprimées notamment par le groupe de travail 3 du groupe de contact sur la piraterie au large des côtes somaliennes dans le projet de Directives intérimaires sur les mesures relatives au bien-être des gens de mer et des membres de leur famille touchés par la piraterie au large des côtes somaliennes¹⁰. Dans leurs observations, certains gouvernements se sont déclarés dans

⁵ Euronavfor-EU, "Merchant ship crews held hostage in Somalia", December 20, 2011, <https://eunavfor.eu/merchant-ship-crews-held-hostage-in-somalia/>

⁶ BMP4/ Best Management Practices for Protection against Somalia Based Piracy, Suggested Planning and Operational Practices for Ship Operators and Masters of Ships Transiting the High Risk Area, Version 4, August 2011, http://eunavfor.eu/wp-content/uploads/2013/01/bmp4-low-res_sept_5_20111.pdf - <http://www.imo.org/en/MediaCentre/hottopics/piracy/documents/1339.pdf>

⁷ J. KRASKA, *Contemporary Maritime Piracy: International Law, Strategy and Diplomacy at Sea*, Praeger, ABC-Clio, Santa Barbara, 2011 – M. MEJIA, C. KOJIMA & M. SAWYER (Eds.), *Piracy at Sea*, coll. WMU Studies in Maritime Affairs, Springer, Berlin –Heidelberg, 2014 – UNCTAD, *Maritime Piracy – Part I: An Overview of Trends, Costs and Trade-Related Implications*, Studies in Transport Law and Policy, 2014 n° 1, 49p. ; Part II: *An overview of the International Legal framework and of Multilateral Cooperation to combat Piracy*, Studies in Transport Law and Policy, 2014 n° 2, 77p. www.unctad.org/en/PublicationsLibrary

⁸ R. LE GOFF, *La protection des navires soumis au risque de piraterie*, Thèse, Droit, université de Nantes, 14 décembre 2016, <archive.bu.univ-nantes.fr > LEGOFF> – S. DRAPIER, « La lutte contre la piraterie en mer par les entreprises privées de protection des navires », in *Maritime spaces: surveillance and prevention of illegal traffics at sea - Espaces marins: Surveillance et prévention des trafics illicites en mer*, P. CHAUMETTE (dir.), Gomylex Ed., Bilbao, 2016, pp. 247-263 - V. SRILATHA, "Privately contracted armed security personnel in Indian Ocean region", ibidem, pp. 265-279 – G. LOONIS-QUÉLEN, *Pirates et gardes armés – L'articulation du droit français avec la Convention du travail maritime*, 2006, Thèse, Droit, université de Paris 1, 22 novembre 2019.

⁹ P. CHAUMETTE, "Protecting Seafarers from Piracy", in *Piracy in Comparative perspective: Problems, strategies, law*, Ch.H. NORCHI & Gw PROUTIERE-MAULION Eds., A. Pedone & Hart, Paris & Oxford, 2012, pp. 93-106 – v. C. GANG & D. SHAN, "Labour rights of merchant seafarers held hostage by pirates", in S. ZUNARELLI & M. MUSI (Eds.), *Current Issues in maritime and Transport Law*, coll. Il Diritto Marittimo-Quaderni, Bonomo Ed., San Lazzaro di Savena, 2016, pp. 173-198.

¹⁰ Voir Organisation Maritime Internationale (OMI) (2014) : *Directives intérimaires sur les mesures relatives au bien-être des gens de mer et des membres de leur famille touchés par la piraterie au large des côtes somaliennes*. Document présenté par l'Italie, la République de Corée, les Philippines, BIMCO, CCI, ICMA, IFSMA, IMHA, INTERCARGO, INTERTANKO, ITF, the Nautical Institute et OCIMF. MSC 93/16/1. Londres.

l'ensemble favorables à la proposition (Brésil, Cambodge, Chine, République de Corée, Estonie, Inde, Maurice, Panama, Suisse, République arabe syrienne, République-Unie de Tanzanie, Turquie et Vietnam). Beaucoup de points de vue différents ont été exprimés sur le sujet. Conformément à la pratique de la commission tripartite spéciale, les représentants gouvernementaux, des armateurs et des gens de mer ont eu la possibilité pendant la réunion de soumettre des amendements par écrit à la proposition initiale soumise par les gens de mer. Il a été noté que chaque jour, plus de 300 000 marins philippins travaillent à bord d'un navire et depuis 2006, plus de 1 000 ont été victimes d'actes de piraterie, la protection des salaires des gens de mer tenus en captivité constitue donc une réelle préoccupation.

Selon le rapport annuel 2016 du Bureau maritime international (BMI) de la Chambre de commerce internationale (CCI)¹¹, les actes de piraterie à l'échelle mondiale ont atteint leur plus faible niveau depuis 1998. En 2016, l'IMB a enregistré 191 incidents liés à des actes de piraterie et vols à main armée sur les mers du monde entier. En 2016, 150 navires ont été pris à l'abordage par des pirates, 12 navires ont été la cible de tirs, 7 ont été détournés, et 22 attentats ont été déjoués. Le nombre d'otages est tombé à 151. Des informations sur le type de navires attaqués sont consultables au tableau 11 du rapport annuel 2016 de l'ICC-IMB sur les actes de piraterie et vols à main armée à l'encontre des navires. Il se peut que les navires répertoriés dans le tableau ne relèvent pas tous du champ d'application de la MLC, 2006¹².

Faisant suite à une demande du Bureau, le Réseau international d'assistance sociale aux gens de mer (ISWAN) a présenté une liste détaillant les actes de piraterie et vols à main armée à l'encontre des navires commis en Afrique de l'Est, en Afrique de l'Ouest et en Asie du Sud-Est¹³. L'ISWAN a présenté la liste complète des actes de piraterie dont ils avaient alors connaissance, avec des informations sur les marins et leur famille étant en contact avec le Programme de réponse humanitaire à la piraterie maritime (MPHRP). Cette liste présente principalement les incidents survenus entre 2008 et 2014¹⁴. Les informations fournies par l'ISWAN ne constituent pas une liste exhaustive des actes de piraterie. Elles portent essentiellement sur les actes commis en Afrique de l'Est, et peu d'informations concernent les actes survenus dans d'autres régions. Au total, 119 actes de piraterie et vols à main armée ont été répertoriés : 103 en Afrique de l'Est, 12 en Afrique de l'Ouest et 4 en Asie du Sud-Est¹⁵. En outre, à l'aide des informations fournies par l'ISWAN, le Bureau a estimé globalement que, dans les cas pour lesquels des informations existent, la période moyenne qui s'écoule entre le moment où un navire est détourné et le moment où il est libéré va de six à huit mois, certains navires étant libérés après une très courte période, et d'autres, après plusieurs années. Les informations sur le versement des salaires des marins par les compagnies ne sont disponibles que pour les navires opérant en Afrique

<http://intertanko.com/Documents/MSC%2093-16-1.pdf> (en anglais).

Le groupe de contact sur la piraterie au large des côtes somaliennes, créé le 14 janvier 2009 en vertu de la résolution n°1851(2008) du Conseil de sécurité des Nations Unies, est un forum international ad hoc non gouvernemental réunissant près de 80 pays, organisations et groupes industriels partageant un intérêt commun pour la lutte contre la piraterie dans le golfe d'Aden et l'océan Indien.

¹¹ <http://www.nepia.com/media/558888/2016-Annual-IMB-Piracy-Report.pdf> (en anglais). Le Bureau maritime international (IMB) est une division spécialisée de la Chambre de commerce internationale (ICC). L'IMB est une organisation à but non lucratif, créée en 1981 pour servir de point de contact dans la lutte contre tous les types de criminalité maritime et les pratiques répréhensibles. Le Centre d'information sur la piraterie (PRC) de l'IMB surveille les actes de piraterie dans le monde depuis 1991.

¹² <http://www.icc.se/wp-content/uploads/2016/07/2016-Q2-IMB-Piracy-Report-Abridged.pdf>, pp. 11-12.

¹³ L'ISWAN est une ONG internationale visant à promouvoir le bien-être des marins dans le monde entier. En 2015, l'ISWAN a fusionné avec le Programme de réponse humanitaire à la piraterie maritime (MPHRP), une ONG internationale œuvrant dans le secteur maritime pour venir en aide aux marins touchés par des actes de piraterie, pour regrouper les activités du MPHRP sous la bannière de l'ISWAN. Voir <http://seafarerswelfare.org/> et <http://www.mphrp.org/>

¹⁴ Les informations de l'ISWAN indiquent aussi un seul cas survenu en 2002 et un seul cas survenu en 2006.

¹⁵ Il n'est pas absolument certain, d'après les informations de l'ISWAN, que ces 119 actes concernent des navires entrant dans le champ d'application de la MLC, 2006. Toutefois, les chiffres communiqués par le Bureau n'incluent pas les actes commis contre les bateaux de pêche, les boutres et les bateaux sans numéro de l'OMI.

de l'Est, région dans laquelle l'ISWAN est en contact avec les marins pour leur venir en aide. Dans 22 des 101 cas répertoriés, l'ISWAN a été en mesure de donner des informations sur le versement des salaires, et pour 12 d'entre eux, l'ISWAN indique que les marins ont été indemnisés, ont perçu leurs salaires et ont été généralement bien traités. Dans les 10 autres cas, l'ISWAN indique que les salaires ou autres indemnités n'ont pas été versés ou ont été partiellement versés. Dans les 79 cas restants, le Bureau n'a pas reçu d'informations sur le versement des salaires des gens de mer.

Le groupe de travail reprend la définition de la piraterie issue de l'article 101 de la Convention des Nations Unies sur le droit de la mer, ainsi que celle de vol à main armée à l'encontre des navires, issue du Code de bonnes pratiques pour la conduite des enquêtes sur les délits de piraterie et de vol à main armée à l'encontre des navires (OMI, résolution A.26/Res. 1025, annexe, § 2.12).

La résolution de l'OMI A.27/Res. 1044, adoptée le 30 novembre 2011 sur les actes de piraterie et de vol à main armée à l'encontre des navires au large des côtes somaliennes : « *ENGAGE VIVEMENT AUSSI les gouvernements qui ne l'ont pas encore fait à, sans tarder : 1) établir, s'il y a lieu et sur demande, les plans et les procédures nécessaires pour tenir les États ayant d'importants intérêts en jeu informés comme il se doit des mesures prises pour le bien-être des gens de mer en captivité à bord des navires autorisés à battre leurs pavillons, des mesures prises pour obtenir la libération rapide de ces gens de mer et de l'état du versement de leurs salaires* [souligné dans le texte]. Lors de la réunion du Comité de la sécurité maritime de l'OMI tenue le 11 février 2014, l'Italie a présenté à ce comité pour examen les Directives intérimaires qui ont été élaborées par le groupe de travail 3 du Groupe de contact sur la piraterie au large des côtes somaliennes). Le Comité de la sécurité maritime de l'OMI, le 30 mai 2014, a appuyé les objectifs des Directives intérimaires, mais la majorité des délégations qui sont intervenues ont estimé que c'était à l'OIT qu'il revenait d'examiner les Directives intérimaires, et le comité a donné pour instruction au secrétariat de l'OMI de les communiquer à l'OIT en vue de leur examen et des mesures à prendre¹⁶.

Le Danemark et l'Inde ont tous deux promulgué des législations nationales maintenant ou prolongeant le contrat d'engagement maritime, en cas de captivité des gens de mer, maintenant leur rémunération, ainsi que leur protection sociale.

Plusieurs accords collectifs internationaux comportent des dispositions équivalentes. La convention collective internationale 2015-2017 conclue par ITF-IMEC-IBF (Fédération internationale des ouvriers du transport – Conseil international des employeurs maritimes) dispose que : Article 17. Opérations belliqueuses/zone à haut risque¹⁷

17.5 Lorsqu'un marin est tenu en captivité ou qu'il est empêché de naviguer en raison d'actes de piraterie (souligné dans le texte) ou de détournement, que ces actes aient lieu à l'intérieur ou à l'extérieur des zones désignées par l'IBF dont il est question dans cet article, le statut professionnel du marin et les droits accordés en vertu de son contrat sont valables jusqu'à la libération du marin puis jusqu'à ce qu'il soit rapatrié en toute sécurité à son domicile ou sur le lieu de son engagement, ou jusqu'à ce que les responsabilités contractuelles de la compagnie prennent fin. Ces droits recouvrent en particulier le versement intégral des salaires et autres droits contractuels. La compagnie fait aussi tout son possible pour assurer au marin capturé une protection supplémentaire, sa nourriture, son bien-être, une assistance médicale et autres formes d'assistance si nécessaire.

¹⁶ MSC/93/22, 30 mai 2014. Rapport du Comité de la sécurité maritime à sa 93^e session, §16.13.

¹⁷ Il existe une disposition similaire à l'article 17.5 de l'IBF Framework TCC Agreement 2015-2017; à l'article 16.5 de l'ITF Uniform « TCC » Collective Agreement for Crews on Flag of Convenience Ships, 1^{er} janvier 2015-2017; à l'article 20 de l'ITF Standard Collective Agreement du 1^{er} janvier 2015 ; et à l'article 23 de l'ITF Offshore Collective Agreement du 1^{er} janvier 2015 – A. CHARBONNEAU, « Bilan et devenir d'une négociation collective internationale – L'action d'ITF dans le transport maritime », in *Seafarers: an international labour market in perspective - Gens de mer : un marché international du travail*, P. CHAUMETTE (dir.), Gomylex Ed. Bilbao, 2016, pp. 259-284.

La convention collective de Anglo Eastern Shipmanagement (Hong-Kong) Ltd et Anglo Eastern Maritime Services Pvt Ltd représentées à Singapour par Anglo Eastern Shipmanagement (Singapour) Pte Ltd et Singapore Organisation of Seamen dispose que¹⁸ :

17. Service dans les zones d'opérations belliqueuses et à haut risque 17.7 *Lorsqu'un marin est tenu en captivité ou qu'il est empêché de naviguer en raison d'actes de piraterie (souligné dans le texte) ou de détournement, que ces actes aient lieu à l'intérieur ou à l'extérieur des zones désignées par l'IBF dont il est question dans cette clause, le statut professionnel du marin et les droits accordés en vertu de son contrat sont valables jusqu'à la libération du marin et jusqu'à ce qu'il soit rapatrié en toute sécurité à son domicile ou sur le lieu de son engagement. Les responsabilités contractuelles de la compagnie à l'égard du marin en captivité ne prendront fin qu'une fois le marin rapatrié en toute sécurité à son domicile ou sur le lieu de son engagement, nonobstant la date d'expiration du contrat de travail. Ces droits recouvrent en particulier le versement intégral des salaires et autres droits contractuels. La compagnie fait aussi tout son possible pour assurer au marin capturé une protection supplémentaire, sa nourriture, son bien-être, une assistance médicale et autres formes d'assistance si nécessaire.*

La convention collective de Korea Special Seafarers Union –Korea Ship Managers Association CBA 2016, Confirmation of the Agreements between Labour and Management for the High Risk Area and Risk Zone dispose que : Zone à haut risque – Golfe d'Aden 4) *Dans le cas où le navire serait détourné (souligné dans le texte), une prime spéciale équivalente à 100 pour cent du salaire normal sera [versée] au marin pendant la durée du séjour du navire dans les zones à risque de guerre, en plus de la période pendant laquelle le navire a été détourné. Cette période doit être calculée jusqu'à la date d'arrivée du navire en eaux sûres.*

A l'inverse, le droit anglais ne permet pas le maintien du contrat et le versement des salaires, à moins qu'exceptionnellement, les marins libérés avec le navire n'acceptent d'achever le voyage. Le *common law* semble autoriser la résiliation anticipée du contrat d'emploi d'un marin, par analogie, lorsque celui-ci, pris en otage par des pirates, ne peut fournir aucun service à bord du navire capturé. Si les marins, pris en otage à bord de leur navire pendant au plus quelques mois avec des contrats de travail en vigueur, achèvent leur voyage, ils auraient droit à un salaire, garanti et couvert par un privilège maritime, susceptible d'exécution par une action in rem. Toutefois, si les marins restent à terre prisonniers pendant des mois ou des années sans pouvoir rendre service, sans des contrats d'engagement en vigueur, et si le navire est abandonné par ses propriétaires dans les eaux somaliennes, le droit au salaire ne sera probablement pas accordé¹⁹. Hilton Staniland considère qu'une réforme est nécessaire, mais qu'elle sera difficile : *"To foresee every situation and to provide for the comprehensive, adequate, fair and equitable allocation of rights and obligations in each and every such situation by way of detailed legislative provisions would not therefore be reasonably possible, since it would require an extraordinary degree of precise prescience"*.

Libérations de marins pêcheurs après plus de 4 ans de captivité.

Le 23 octobre 2016, l'ONG *Oceans Beyond Piracy* a annoncé la libération par des pirates somaliens de 26 marins asiatiques (Cambodge, Chine, Indonésie, Philippines, Taiwan et Vietnam), détenus pendant quatre années et demi, après une attaque de leur bateau de pêche Naham 3, battant pavillon d'Oman, le 26 mars 2012 à 65 milles nautiques au sud. Des Seychelles Leur libération s'est faite par l'intermédiaire des autorités de Galmudug, au centre de la Somalie, Ils ont été rapatriés rapidement après cinq années de captivité par un vol humanitaire des Nations Unies²⁰. Les négociations conduites par Compass Risk Management et le cabinet international Holman Fenwick Willian LLP, ont duré 18 mois. Les pêcheurs ne seront pas couverts par les amendement de la MLC 2006 de l'OIT, qui est une convention marine marchande ; il faudra envisager des amendements à la convention 188 de 2007 de

¹⁸ [2015] SGIAC 97, IAC Collective Agreement N° 33/2015, du 17 février 2015, Tribunal d'arbitrage professionnel.

¹⁹ H. STANILAND, "Protecting the wages of seafarers held hostage by pirates: the need to reform the law", *International Journal of Public Law and Policy*, 3 (4), 2013, pp. 345-366. doi:10.1504/IJPLAP.2013.056824.

²⁰ "Somali Pirates Release the Crew of the FV Naham 3", <http://oceansbeyondpiracy.org/somali-pirates-release-crew-fv-naham-3>

l'OIT sur le travail à la pêche, entrée en vigueur le 16 septembre 2017, avec 10 ratifications²¹. En novembre 2019, elle dispose de 14 ratifications, dont enfin la Thaïlande, car les véritables problèmes sociaux à la pêche se situent en Asie du Sud Est et en Océanie²².

II - Les amendements.

Norme A2.1 – Contrat d'engagement maritime

Insérer un nouveau paragraphe 7, comme suit :

« Tout Membre exige qu'un contrat d'engagement maritime continue à produire ses effets lorsque, à la suite d'actes de piraterie ou de vols à main armée à l'encontre des navires, le marin est tenu en captivité à bord du navire ou ailleurs, même si la date fixée pour son échéance est passée ou que l'une ou l'autre partie a notifié sa suspension ou résiliation. Aux fins du présent paragraphe, l'expression :

a) piraterie s'entend au sens de la Convention des Nations Unies sur le droit de la mer de 1982 ;

b) vols à main armée à l'encontre des navires désigne tout acte illicite de violence, de détention ou de déprédation, ou menace de tels actes, autre qu'un acte de piraterie, commis à des fins privées contre un navire, ou contre des personnes ou des biens à son bord, dans les eaux intérieures, les eaux archipélagiques ou la mer territoriale d'un Etat, ou tout acte ayant pour but d'inciter à commettre un acte défini ci-dessus ou commis dans l'intention de le faciliter. »

Observations :

Les amendements 2018 prévoient que le contrat d'engagement maritime est maintenu, tant que le marin est en captivité à la suite d'actes de piraterie ou de violences en mer²³, qu'il est prolongé si nécessaire, même si la date fixée pour son échéance est passée, tant que le marin n'est pas libre. Il en est de même si s'il a démissionné avant d'être capturé, mais n'a pu débarquer ou si son employeur a rompu unilatéralement le contrat, sans qu'il puisse débarquer avant la capture. Il s'agit donc d'un maintien légal du contrat d'engagement maritime, en dépit de la suspension de l'exécution du travail à bord. Il s'agit aussi d'une interdiction de rupture unilatérale du contrat d'engagement maritime, ainsi que d'une prolongation d'un contrat à durée déterminée au delà de l'échéance du terme contractuel prévu ; ce dernier point est particulièrement original. Le contrat continue à produire ses effets.

En droit français, il existe d'autres situations qui interdisent la rupture par l'employeur du contrat de travail. Par exemple, l'article L.2511-1 du Code du travail prévoit que l'exercice du **droit de grève** ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié. Tout licenciement prononcé en absence de faute lourde est nul de plein droit. L'exercice du **droit de retrait**, face à un danger grave et imminent, est un obstacle au licenciement : « Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux » (art L. 4131-3 C. Travail).

Il en va de même, dans une certaine mesure de la **grossesse** et de la **maternité** d'une salariée : « Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail

²¹ O. FOTINOPOULOU-BASURKO, P. CHAUMETTE & X.M. CARRIL VASQUEZ, *Estudio Técnico-Jurídico del Convenio 188 sobre el Trabajo de la Pesca (2007) de la Organización Internacional del Trabajo*, Thomson Reuters, Editorial Aranzadi, Cizur Menor, Navarra, 2018.

²² P. CHAUMETTE, « Mise en œuvre de la Convention 188 de l'OIT sur le travail à la pêche », 30 octobre 2018, Carnet de recherche du programme européen Human Sea, <https://humanssea.hypotheses.org/1295> - X.M. CARRIL VASQUEZ, *La pesca pirata. Un estudio jurídico desde la perspectiva del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ed. Atelier Libros Jurídicos, Barcelone (Espagne), 2019, préf. de Patrick CHAUMETTE, 220p.

²³ La référence aux actes de piraterie et aux vols à main armée semble laisser de côté les actes de terrorisme, intervenus en mer, contre les navires et les gens de mer : mais le terrorisme détruit, plus qu'il ne prend des personnes en otages, en vue de rançons. v. O. FOTINOPOULOU BASURKO, "Las enmiendas MLC 2018 y la protección ante la piratería y el robo a mano armada de la gente de mar", 2020, à paraître - J.C. FERNÁNDEZ SANZ, "Terrorismo marítimo: Análisis desde el Convenio SUA", *Revista Política y Estrategia* n° 127, 2016, pp. 159-181.

auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa » (article L. 1225-4 C. Travail). Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les dix semaines suivant la naissance de son enfant. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant » (art. L. 1225-4-1 C. Travail).

Il en est de même des salariés, **victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle**, pendant la période de suspension du travail, jusqu'à la consolidation des blessures: « Au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie » (art L. 1226-9 C. Travail). Il s'agit de faciliter le reclassement du salarié dans l'entreprise, en cas d'inaptitude au travail, à l'issue de sa période d'arrêt de travail, mais aussi d'inciter les entreprises au développement de la prévention des risques professionnels.

La mise en œuvre de **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** peut donner lieu à des réclamations, plaintes ou actions en justice. Les salariés agissant ainsi doivent être protégés en matière de rupture du contrat de travail, de licenciement en particulier. « Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur le fondement des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en justice. Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est considéré comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi. » (art L.1144-3 C. Travail).

La prévention du **harcèlement moral ou sexuel** conduit également à des prohibitions : « Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. « Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul » (art. L.1152-2, L. 1152-3 et pour le harcèlement sexuel, art. L. 1153-2, L. 1153-3 et L. 1153-4 C. Travail).

Notre dernier exemple concerne les salariés exerçant des fonctions de **représentant du personnel** au sein des entreprises. Le salarié ayant des **fonctions représentatives** dans l'entreprise bénéficie d'une protection spéciale contre le licenciement. En plus de la procédure de licenciement habituelle, le licenciement est soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail. Cette protection s'applique pendant une certaine durée, dès la demande d'organisation des élections, puis pendant le mandat et à l'issue du mandat (art. L. 2411-1 et L. 2411-2 C. Travail). L'employeur est même privé du pouvoir de rupture unilatérale du contrat de travail du salarié représentant du personnel, dans l'intérêt général ; il ne retrouve ce pouvoir de rompre le contrat qu'à la suite de l'autorisation donnée par l'inspecteur du travail.

Le Danemark et l'Inde ont déjà des législations en ce sens. Au Danemark, la loi consolidée n° 73 du 17 janvier 2014 promulguée par l'Autorité maritime danoise: Article 19a. Les marins tenus en captivité à la suite d'actes de piraterie ne peuvent pas être licenciés. Il n'est pas mis fin au contrat de travail même en cas de perte du navire découlant d'actes de piraterie ou si l'armateur ne contrôle plus le navire. Paragraphe 2. Les otages qui sont libérés ont droit de retourner gratuitement à leur domicile, les frais de subsistance étant à la charge de l'armateur. Le CDD est prolongé pendant la période de captivité, tant que le marin n'est pas libre d'accepter un autre emploi et les salaires doivent continuer à être versés. Le gouvernement de l'Inde a promulgué la loi n° 236 de 2016, portant modification de la loi de 1958 sur la marine marchande. La clause 69 dispose que : « 4) Un marin tenu en captivité au

cours de son emploi, notamment à la suite d'actes de piraterie, a droit de continuer à percevoir son salaire au même taux jusqu'à son retour à son domicile. »

Habituellement, l'échéance normale d'un **contrat à durée déterminée** est le terme prévu. Le CDD cesse de plein droit à l'échéance du terme « (art. L. 1243-5 C. Travail). La suspension du travail, pour maladie, accident, grossesse, grève, ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat (art. L. 1243-6 C. Travail). Il convient de prendre en compte les dispositions

Toutefois, ce principe ne fait pas obstacle à l'application des dispositions relatives à la rupture du contrat de travail à durée déterminée : 1° Des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, prévues à l'article L. 1226-19, qui concerne l'existence d'une clause de renouvellement du contrat (l'employeur ne peut, au cours des périodes de suspension, refuser le renouvellement que s'il justifie d'un motif réel et sérieux, étranger à l'accident ou à la maladie) 2° Des salariés titulaires d'un mandat de représentation mentionnés à l'article L. 2412-1 (lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, la rupture du contrat ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail). Les rares exceptions sont donc liées à l'existence d'une clause de renouvellement du contrat, prévue dès l'origine dans le contrat à durée déterminée.

Un cas très particulier doit être mentionné, relatif à **l'exposition d'un salarié à des rayonnements ionisants** : « Par dérogation aux dispositions des articles L. 2142-8 et L. 1242-8-1 relatives à la durée du contrat (qui fixent la durée maximale des contrats à durée déterminée et de leur renouvellement, soit 18 mois), lorsqu'un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée est exposé à des rayonnements ionisants et qu'au terme de son contrat cette exposition excède la valeur limite annuelle rapportée à la durée du contrat, l'employeur lui propose une prorogation du contrat pour une durée telle que l'exposition constatée à l'expiration de la prorogation soit au plus égale à la valeur limite annuelle rapportée à la durée totale du contrat. Cette prorogation est sans effet sur la qualification du contrat à durée déterminée » (art. L. 1243-12, modifié par l'Ordonnance n° 2017-1387, 22 septembre 2017, art. 25). La protection de la santé et de la sécurité du salarié passe par une prolongation légale du contrat à durée déterminée, imposée à l'employeur : l'employeur doit lui proposer une prorogation du contrat sans exposition aux rayonnements ionisants, afin de respecter les valeurs limites annuelles.

Ainsi donc, la prolongation légale imposée en cas de captivité du marin constitue une innovation juridique importante, dans l'hypothèse d'un contrat à durée déterminée.

Norme A2.2 – Salaires

Insérer un nouveau paragraphe 7, comme suit :

7. Lorsque, à la suite d'actes de piraterie ou de vols à main armée à l'encontre des navires, un marin est tenu en captivité à bord du navire ou ailleurs, le salaire et autres prestations prévus dans son contrat d'engagement maritime, la convention collective ou la législation nationale applicables continuent de lui être versés, et les virements prévus continuent d'être effectués, conformément au paragraphe 4 de la présente norme, pendant toute la période de captivité, jusqu'à ce que le marin soit libéré et dûment rapatrié, conformément à la norme A2.5.1 ou, lorsque le marin décède pendant sa captivité, jusqu'à la date de son décès telle que déterminée conformément à la législation nationale applicable. Les expressions piraterie et vols à main armée à l'encontre des navires ont la même signification qu'au paragraphe 7 de la norme A2.1.

Pendant la période de captivité, le salaire et les autres prestations prévus au contrat d'engagement maritime, dans la convention collective ou la législation nationale applicables, continuent de lui être versés, et les virements prévus continuent d'être effectués, ..., pendant toute la période de captivité, jusqu'à ce que le marin soit libéré et dûment rapatrié, ou jusqu'à son décès.

Le marin étant en captivité, il est vain d'entamer une comparaison avec les congés payés, période pendant laquelle le marin est rémunéré pour se reposer, afin de reconstituer sa force de travail, de profiter de sa vie familiale et sociale, avant une reprise du travail. Il serait plus aisé de comparer avec

l'exercice du droit de retrait face à un danger grave et imminent : le maintien de la rémunération, le temps que le danger soit maîtrisé, ou que le salarié change d'activité, s'explique par le défaut de prévention de l'entreprise et la priorité accordée à la protection de la vie et de la santé. « Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux » (article L. 4131-3 C. Travail). Le défaut de prévention est susceptible d'engager la responsabilité de l'employeur.

Principe directeur B2.5.1 – Conditions des droits au rapatriement

Remplacer le paragraphe 8 par ce qui suit :

8. Le droit au rapatriement peut expirer si le marin intéressé ne le revendique pas dans un délai raisonnable défini par la législation nationale ou les conventions collectives, sauf lorsque le marin est tenu en captivité à bord du navire ou ailleurs, à la suite d'actes de piraterie ou de vols à main armée à l'encontre d'un navire. Les expressions piraterie et vols à main armée à l'encontre des navires ont la même signification qu'au paragraphe 7 de la norme A2.1.

Quelle responsabilité de l'armement pour défaut de prévention ?

La libération, le rapatriement, la fin de la captivité, un dénouement heureux ne mettent pas fin aux questions juridiques.

Le chimiquier Adour, immatriculé au registre international français (RIF), a été détourné le 13 juin 2013, au large de Lomé, au Togo, puis a été libéré, ainsi que son équipage par la Marine Nationale française en manœuvre dans le golfe de Guinée. Une opération de « facilitation », comme on dit chez les militaires, qui a permis de convaincre les assaillants qu'il était dans leur intérêt de libérer le navire et les otages. C'est ainsi que les pirates ont quitté l'Adour le 17 juin, en emmenant avec eux, dans des embarcations distinctes, les deux officiers français du chimiquier. Une fois à terre, les pirates ont abandonné les deux marins et se sont enfuis. L'élève officier, pris en otage avec le lieutenant, rapatriés, a obtenu la reconnaissance de son accident du travail par son régime de sécurité sociale. L'élève officier, qui avait été désigné comme officier de sûreté à bord, a considéré qu'il ne pouvait reprendre l'exécution de son contrat d'engagement du fait de l'imprévoyance de son employeur, du non respect de l'obligation de prévention. Il a saisi l'administrateur des affaires maritimes pour une tentative de conciliation, puis le Tribunal d'Instance de Bordeaux, le 17 avril 2014. Le capitaine a été déclaré inapte à la navigation par le service de santé des gens de mer et l'administration maritime, en janvier 2014 ; il a saisi le Tribunal d'Instance de Bordeaux. Les articles L. 4121-1, L. 4121-2 et L. 4121-3 du Code du Travail, déterminant les principes généraux de prévention, sont invoqués, transposition en droit français de la directive 89/391 du 12 juin 1989, directive cadre sur la santé et la sécurité au travail²⁴. Le tribunal d'instance considère que l'élève officier, désigné par la compagnie comme officier de sûreté, ne disposait pas des moyens matériels et humains nécessaires à l'application du plan de sûreté du navire : le doublement de la veille était impossible avec un équipage aussi réduit. D'autres capitaines de la compagnie avaient déjà relevé l'incompatibilité entre les opérations commerciales et le niveau de sûreté 2 préconisé. Aucun dispositif anti-intrusion n'avait été mis en place. Le navire était au mouillage à proximité du port de Lomé et des patrouilles de sûreté. Le tribunal d'instance de Bordeaux, le 25 septembre 2017, reconnaît le défaut de prévention de l'armement.

Le 9 janvier 2011, le navire Chassiron avait été victime d'une prise d'otage et la capitaine gravement blessé à la tête, en dépit de l'attitude passive de l'équipage. Les agresseurs avaient trouvé à bord trop peu d'argent, selon leurs dires. Le 3 février 2013, ce fut le navire Gascogne sur lequel un officier fut poignardé et un autre molesté. Lors du CHSCT du 11 mars 2013, la consultation d'une société spécialisée dans la protection des navires fut annoncée ; même cette évaluation des risques n'eut pas lieu, manquement grave à l'obligation de sécurité. Depuis 2010 ; les audits du plan de sûreté de

²⁴ P. CHAUMETTE, « Protection des gens de mer contre les violences en mer », Carnet de recherche Programme européen Human Sea, 8 janvier 2018, <https://humanssea.hypotheses.org/958>

l'Adour notent des déficiences constantes. Le 7 mai 2013, un capitaine de l'armement adressait un mail d'alerte sur la gravité des risques d'attaque ; la règle VIII/1 de la convention STCW de l'OMI est notamment évoquée quant aux effectifs nécessaires pour la veille à la passerelle. Les mesures anti-intrusion (barbelés, grilles, cages de protection, systèmes de blocage des portes) ont été installés le 3 juillet 2013, quelques jours **après** l'agression.

Le tribunal d'instance constate, dans les deux cas, que la lenteur de réaction de l'armement, le choc post-traumatique subi par les marins, rendaient impossible la poursuite de la relation de travail, de sorte que la prise d'acte de la rupture est justifiée, que, compte tenu des manquements grave de l'entreprise, elle engendre les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.