



HAL
open science

L'aspect doctrinal

Alexandre Charbonneau

► **To cite this version:**

Alexandre Charbonneau. L'aspect doctrinal. La Convention du travail maritime en mouvement, Actes de la conférence de l'AFOIT du 27 octobre 2011, 2012. hal-01111326

HAL Id: hal-01111326

<https://hal.science/hal-01111326>

Submitted on 30 Jan 2015

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

L'aspect doctrinal

Alexandre CHARBONNEAU

Université Bordeaux 1

Je voudrais tout d'abord remercier l'Association Française pour l'Organisation Internationale du Travail de son invitation et, lorsque j'étais étudiant, pour son accueil au sein de l'OIT. Avec un certain nombre de condisciples, nous avons eu l'occasion d'observer le fonctionnement concret de cette organisation. Ce type de visite peut susciter des vocations.

Je souhaite aussi tout particulièrement remercier deux personnes présentes ici. L'une est responsable de mon orientation maritime : il s'agit du Professeur Patrick CHAUMETTE, qui a suivi mes travaux universitaires et m'a poussé vers cette direction. La seconde est la Directrice du Département des Normes du Bureau International du Travail, Madame DOUMBIA-HENRY, qui m'a accueilli au sein de son Département. Elle m'a permis d'acquérir une expérience de la manière dont il fonctionnait et de me rendre sur le terrain, notamment à Dakar, dans le cadre de travaux menés dans la perspective de la ratification de la Convention sur le Travail Maritime et de la convention pêche par le Sénégal. J'ai pu ainsi observer concrètement les problèmes rencontrés par une administration maritime et par les organisations d'armateurs et de gens de mer.

I. Les évolutions du travail maritime

Mon intervention vise à vous proposer une lecture doctrinale de cette Convention autour des objets qui me préoccupent aujourd'hui, principalement les questions de santé et sécurité au travail des gens de mer. Je voudrais commencer par une approche des évolutions du travail à terre. J'ai fait le choix, qui peut être discuté, de partir de certains constats qui se dégagent des travaux d'économistes du travail, comme Thomas COUTROT¹, de la DARES (Ministère du Travail et de l'Emploi en France). Il fait le constat d'une dégradation récente des conditions de travail en raison, d'une part, de l'intensification du travail ou de l'accroissement de la charge de travail, et d'autre part de la perte d'autonomie des travailleurs.

L'accroissement de la charge de travail dans le secteur terrestre est notamment due à :

- la réduction des effectifs ;
- l'introduction de certaines méthodes de management qui responsabilisent les individus sans forcément leur attribuer en contrepartie des avantages salariaux significatifs ;
- l'évolution technologique ;

Le recul de l'autonomie est surtout constaté à partir des années 2000, avec la résurgence de certaines formes de contrôle du travail. L'image la plus saisissante et caricaturale est le retour du chronomètre dans différents établissements industriels, traduisant un rapport au travail qui paraissait abandonné.

¹ Voy. BUE J., COUTROT Th. et PUECH I. (dir.), *Conditions de travail : les enseignements de vingt ans d'enquêtes*, Paris, OCTARES Editions, 2004 et BUE J., COUTROT TH. ET GUIGNON N., « L'évolution des conditions de travail », in *L'emploi, nouveaux enjeux*, INSEE, ed. 2008, p. 61 et s.

La première question que je me pose consiste à savoir si ces constats, étayés dans le monde terrestre, sont transposables dans le monde maritime. La réponse, me semble-t-il, est positive, à condition d'envisager des formes d'expression et une temporalité différentes de ces pressions sur le travail maritime.

L'accroissement de la charge de travail dans le secteur maritime peut être constatée, même si le terme de transformation du travail est parfois préféré. Le travail maritime intègre de nouvelles technologies, avec l'entremise des machines, ce qui pourrait laisser croire que certaines tâches très dommageables pour la santé ne sont plus effectuées (port de charges lourdes...). Or nous constatons, y compris dans le secteur maritime, un phénomène de réduction des effectifs, particulièrement flagrant dans les ports. Pour la marine marchande, les mutations technologiques s'accompagnent de très peu d'analyses de postes, ergonomiques, sérieuses de nature à mesurer l'impact de ces nouvelles conditions de travail sur la santé. De très nombreuses maladies professionnelles des membres supérieurs sont ainsi associées à l'utilisation des machines, qui génèrent, par les mouvements répétitifs qu'elles supposent, des troubles musculo-squelettiques et d'autres pathologies associées. De nouvelles responsabilités pèsent par ailleurs sur les équipages en matière de sécurité et de sûreté maritime, notamment concernant les officiers et le capitaine pour la mise en œuvre du Code ISPS sur la sûreté maritime et portuaire. Le travail se fait plus intense.

Parallèlement, nous pouvons caractériser les signes d'une perte d'autonomie des personnes dans leur travail. Elles ne contribuent plus de manière active au sens de leur travail. Tout d'abord, nous constatons une évolution très importante de la surveillance des opérations de transport. Sous la pression de la concurrence internationale, les cadences et les rythmes ont augmenté. Les temps d'escale sont réduits. Le suivi électronique des navires permet de les localiser en temps réel. La capacité de création des personnes sur le tracé des routes maritimes est réduite par le jeu de ce suivi. Les officiers remplissent essentiellement des tâches administratives et rendent compte à l'armement. Le métier s'est donc transformé, loin de l'idée de l'expédition maritime qui anima longtemps l'esprit du transport maritime.

Nous observons également une atteinte à l'identité collective des gens de mer, autre condition de l'autonomie. Au sein d'équipages plurinationaux, les contacts entre nationalités sont parfois complexes, conflictuels. Les protections collectives reculent, qu'il s'agisse des protections collectives privées, assurées par la corporation aux personnes travaillant dans le transport, ou des protections publiques. En effet, dans le marché international maritime actuel, beaucoup d'officiers naviguent en dehors des garanties et de la solidarité organisée par un régime de protection social collectivisant et mutualisant les risques : pour les officiers français, l'ENIM. Ils se tournent vers les assurances privées. La part du collectif, de l'inscription durable dans une profession qui donne accès à un statut social, s'est réduite pour des trajectoires de plus en plus individuelles dans l'emploi.

Le syndicalisme recule également. La représentativité d'un syndicat national est mise à mal au regard des problématiques internationales qu'il doit affronter. Il faut aussi citer le problème des carrières courtes des officiers français ou d'autres nationalités. Des études montrent que les carrières des officiers philippins, par exemple, si elles durent plus longtemps, ne les conduisent toutefois pas à exercer le seul métier de marin. La difficulté du travail en mer amène ces personnes à se focaliser essentiellement sur leur reconversion et non plus à s'inscrire dans des processus d'intégration à la profession et de participation aux syndicats ou aux associations à objet caritatif, social ou culturel, comme les associations portuaires d'accueil des gens de mer ou Seamen's club, qui sont aujourd'hui confrontés à la question du renouvellement de leurs membres.

Ces caractéristiques de l'évolution du travail terrestre sont donc partagées par le travail maritime. Le dernier aspect, particulièrement signalé par les navigants, renvoie à la dépossession de l'escale, avec les nouvelles zones portuaires éloignées des centres-villes et des durées d'escale réduites. Par le passé, la préparation de l'escale réunissait le personnel. Aujourd'hui, il s'agit d'une étape qui mobilise beaucoup le personnel, mais ne donne plus sens à son travail. Voilà pour la perte d'autonomie.

II. Réaction doctrinale à la Convention du Travail Maritime

Les interventions précédentes ont mis en lumière le caractère innovant de la Convention du Travail Maritime de 2006. Je n'y reviens donc pas. Il s'agit d'une convention contraignante, qui doit donc être ratifiée. Elle a pour vocation de s'adapter aux évolutions du secteur. Un amendement est prévu en matière de garantie des risques lésion corporelle, décès et abandon des gens de mer, alors même que la Convention n'est pas entrée en vigueur. Elle s'inscrit donc dans une dynamique de projection vers l'avenir. C'est une norme flexible, qui alterne dispositions obligatoires et non-obligatoires. C'est une norme consolidée qui réunit un ensemble de textes adoptés par l'OIT, précédemment, dans une seule convention. C'est une norme emblématique, qui a été qualifiée de quatrième pilier du droit maritime international et doit avoir la même portée que les instruments de l'OMI bien connus que sont les conventions SOLAS, MARPOL et STCW.

La Convention du Travail Maritime de 2006 a été présentée, dès avant son adoption, comme une norme tout à fait spécifique dans le corpus de l'OIT. En effet, elle s'inscrit dans une réflexion portée par l'OIT sur les défis posés par la mondialisation et le sens de son action. L'adoption de la déclaration de 1998 sur les principes et droits fondamentaux au travail a suscité des discussions doctrinales très vives. Philippe ALSTON a publié un article très critique sur ce texte. Je n'entrerai pas dans le détail de son argumentation ni dans le contenu de cette déclaration. Francis MAUPIN lui a répondu. La déclaration de 1998, l'Agenda du travail décent et, plus récemment, la déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008 sont des instruments générés par l'OIT pour essayer de s'adapter au contexte de la mondialisation. A ce titre, Francis MAUPAIN souligne l'importance, dès 2004, de la Convention du Travail Maritime, qualifiée de projet révolutionnaire de ce point de vue. Il s'agit d'une initiative sectorielle s'attachant à répondre aux besoins d'un secteur que l'OIT elle-même considère comme le premier secteur mondialisé.

Comment la doctrine a-t-elle réagi à la Convention du Travail Maritime de 2006 ? Le mot-clé le plus significatif est celui de flexibilité. Il a donné lieu à divers travaux dont l'audience est restée limitée, mais qui ont cherché à caractériser le fait que la Convention du Travail Maritime constituait un recul sur un certain nombre de points, à partir du constat que des éléments autrefois intégrés dans des dispositions conventionnelles (obligatoires) basculaient dans les principes directeurs (non obligatoires). Des exemples peuvent être cités en matière de santé et sécurité au travail, comme celui des infirmeries de bord, de la formation aux soins médicaux ou du bien-être.

Je pense que cette vision négative de la flexibilité doit toutefois être fortement remise en question. En effet, les conventions antérieures auxquelles il est fait référence sont elles-mêmes insuffisamment ratifiées. Il existe des normes en principe contraignantes, mais dans la pratique, les Etats les ratifient peu, ou pratiquent ce qu'Alain SUPLOT, professeur de droit du travail à l'Université de Nantes et autorité en la matière, appelle le « self-service normatif ».

Ils appliquent certaines dispositions des textes, de manière opportuniste, sans forcément développer une vision globale et cohérente. En outre, la Convention du Travail Maritime, il faut le souligner, intègre des objets nouveaux. Dans mon domaine d'activité, celui de la santé et sécurité au travail, le passage à l'évaluation a priori des risques ne peut qu'être salué. Il s'agit d'évaluer les risques même en l'absence d'accident. Cette obligation figure maintenant de manière explicite dans le texte de la Convention, alors que dans les textes antérieurs, elle n'était pas mentionnée clairement.

Cette norme présente donc un caractère innovant. Flexible, elle entend répondre aux besoins d'un monde hétérogène. Entre 1951 et les années 2010, le nombre d'Etats-membres de l'ONU est passé de 51 à plus de 190 Etats. Ces nouveaux Etats sont issus de la décolonisation et de l'effondrement de l'URSS. Ils proposent des législations sociales et fiscales qui peuvent s'avérer très attractives pour établir des activités ou recruter de la main-d'œuvre. Répondre aux besoins de cette nouvelle société internationale impliquait, non pas de construire une norme sur la base des standards industriels des pays développés, mais de prévoir une norme correspondant aux besoins de ces nouveaux Etats.

Par ailleurs, pour continuer à présenter la flexibilité sous un jour positif, celle-ci n'exclut pas le contrôle. Les interventions précédentes ont rappelé la complexité des processus de contrôle prévus par la Convention du Travail Maritime dans son titre V, principalement autour des responsabilités de l'Etat du pavillon, de l'Etat du port, et de la question de la certification. Dans les Etats développés qui pourraient considérer qu'ils remplissent déjà leurs obligations en la matière, ces processus posent de vrais problèmes. En effet, même s'il existait des formes de contrôle social embryonnaires par l'Etat du port, le texte est aujourd'hui beaucoup plus précis et détaillé. Le mettre en œuvre nécessite d'apporter des réponses complexes aux questions suivantes : qui réalise les contrôles ? A quel titre ? De quelle sécurité bénéficient les marins auteurs d'une plainte ? Etc.

Il faut ajouter que les organisations syndicales de gens de mer et d'armateurs jouent un rôle dans le processus de contrôle. Les associations d'accueil de marins dans les ports, qui exerce une fonction de vigie sociale, puisqu'ils reçoivent la parole des marins, trouvent leur place dans ce texte. Ainsi, les informations qu'elles font remonter peuvent amener un inspecteur à déclencher une inspection plus détaillée au port.

Deux lectures de la Convention peuvent donc être proposées : l'une, négative, centrée sur la question du caractère obligatoire ou non des dispositions ; l'autre, positive, insistant davantage sur les conditions relatives à la mise en œuvre de la Convention et au respect de son application. Sur le plan doctrinal, la difficulté consiste à appréhender ce nouveau droit de la mondialisation qui apparaît aujourd'hui. Pour ce faire, j'ai utilisé un cadre théorique esquissé par des spécialistes des nouvelles normes sociales que sont la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) et les accords-cadres internationaux, autour des déterminants wébériens de l'activité sociale.

Deux logiques transparaissent de ce processus de mise en œuvre de la Convention du Travail Maritime de 2006. La première, qui s'incarne dans la notion de rationalité en valeur, insiste sur la dimension emblématique de la règle de droit. La rationalité en valeur correspond à la valeur de la norme. La norme a de la valeur parce qu'elle est effectivement mise en œuvre et sanctionnée. Cette vision, appliquée à la Convention du Travail Maritime, met en question les fameux principes directeurs, non-obligatoires, mais dont il doit être dûment tenu compte pour la mise en œuvre de la Convention, et qui représentent en un volume important.

La seconde logique est celle de la rationalité en finalité. Cette norme apparaît dans le nouveau contexte du droit international, le fameux droit de la mondialisation en phase de construction. La focalisation ne s'opère pas sur la notion de contrainte, mais sur celle d'efficacité sur le long terme. J'insiste sur un point très important : il faut que la Convention du Travail Maritime soit ratifiée pour que s'engage un dialogue avec les organes de contrôle de l'OIT. En l'absence de ratification, la commission d'experts qui travaille sur les conventions ratifiées ne peut se saisir de situations nationales. Il ne faut donc pas décourager les Etats de procéder à la ratification, en particulier les nouveaux Etats maritimes pour qui, comme l'a souligné Madame DOUMBIA-HENRY, la mise en œuvre de la Convention représente un coût.

Par ailleurs, l'objet de cette Convention du Travail Maritime n'est pas seulement la mise à jour des législations. Elle a aussi pour perspective d'agir directement sur les pratiques – ce que les ergonomes appellent habituellement le passage du travail réglé au travail réel. De ce point de vue, un instrument très intéressant a été adopté en 2009 par l'OIT. Il s'agit du nouveau formulaire de rapport qui concerne la Convention du Travail Maritime de 2006. Cette Convention compte plus d'une centaine de pages. Nous constatons que les Etats qui ont l'obligation constitutionnelle d'établir un rapport de manière cyclique sur la mise en œuvre des conventions qu'ils ont ratifié ne se conforment qu'insuffisamment à cette obligation. Ce nouveau formulaire de rapport, tout à fait original, cherche à répondre à ce problème pour inciter les nouveaux Etats maritimes, qui ne disposent pas forcément d'une administration dédiée, à rendre compte de la manière dont ils mettent en œuvre cette Convention. Il est conçu pour être rempli en ligne. Il pose des questions très directes, appelant parfois des réponses par oui ou par non, et des questions très précises sur des problèmes relevant des pratiques, du terrain. Il se focalise sur certains aspects : par exemple, concernant les soins médicaux, il insiste sur le principe de gratuité d'accès aux soins médicaux. Il cherche à collecter des informations sur la manière concrète dont le travail réel est impacté par la Convention.

Enfin, la Convention du Travail Maritime prévoit de très nombreuses obligations de consultation. L'intervention de Marc PITARD l'a très bien montré. Mon expérience très limitée de travail auprès d'un Etat pour préparer son processus de ratification m'a permis d'observer toute la complexité de ces obligations de consultation. Il faut tout d'abord identifier les partenaires sociaux. Dans certains Etats, ces partenaires n'existent pas, ou n'ont pas été mobilisés jusqu'à présent. De ce point de vue, la Convention joue un rôle structurant pour le dialogue social. Elle a pour finalité de générer au niveau national un dialogue qui peut permettre à ces organisations de se réappropriier, par exemple, les thématiques de la santé et sécurité au travail dans le travail maritime. La difficulté reste, pour une organisation syndicale française par exemple, de se saisir de la situation des marins étrangers sur des navires battant pavillon français (y compris, RIF) ou étranger. S'en emparer implique de consentir des efforts de formation pour certaines organisations et de faire évoluer les points de vue, au moins de ne plus s'en tenir à la seule défense de l'emploi national ou sous pavillon national.

Pour toutes ces raisons, mon appréciation de la Convention du travail maritime est positive.

III. L'apport de la Convention du Travail Maritime au regard de la notion de santé au travail

Pour conclure sur le plan théorique, ce qui me paraît saisissant à la lecture de la Convention, ce n'est pas tant le catalogue épais de droits que la ressource qu'il représente pour une évolution significative en Europe occidentale et en France de la notion de santé au travail. Je me fonde sur les travaux du psychologue du travail Yves CLOT. Il constate que face à l'accroissement de la charge de travail et à la perte d'autonomie des travailleurs, causes d'une

dégradation de leurs conditions de travail, une nouvelle figure est apparue, celle du bien-être au travail. La notion de bien-être au niveau terrestre, en France, a été quelque peu galvaudée autour d'une approche très subjective et individuelle. La réflexion aujourd'hui porte sur la manière d'élaborer des questionnaires pour mesurer le bien-être individuel des salariés. Le problème vient de ce que cette démarche s'inscrit dans une logique productiviste : il s'agit de mesurer le bien-être dans la perspective d'une meilleure productivité des personnes, ce qui génère chez les organisations syndicales des réactions plutôt tempérées.

Cette notion de bien-être au travail s'intègre dans un processus de renouvellement conceptuel de l'appréhension de la santé au travail. A la fin du XIX^{ème} siècle, elle a émergé avec la prise en compte de l'hygiène des locaux. Dans les années 1970, s'y est ajouté le motif des conditions de travail. Avec la directive européenne de 1989, la notion s'est élargie à la santé sous tous ses aspects (santé physique et mentale). Dans les années 2000, les risques psychosociaux ont été mis en lumière. Aujourd'hui, l'évolution conceptuelle porte sur le bien-être au travail. La directive de 1989, rendue applicable aux gens de mer pour la France en 1997, engage à prévenir les risques non seulement au niveau physique, mais également au niveau psychologique. Or la santé mentale aujourd'hui ne renvoie pas seulement à une série de pathologies, mais aussi au sens et à la satisfaction que les personnes ressentent dans leur travail. De ce point de vue, il me semble que la Convention du Travail Maritime a une portée réelle.

L'expérience maritime du bien-être au travail s'avère très différente de l'expérience terrestre. Le bien-être au travail, pour les gens de mer, correspond à un ensemble de moyens, et non à un ressenti subjectif. En mer, il s'agit des moyens de récréation (présence d'une bibliothèque, accès à un certain des équipements récréatifs...). Dans les ports, il correspond au développement de maisons de gens de mer où ces derniers peuvent se divertir pendant les temps d'escale. La Convention du Travail Maritime consolide les anciennes normes de l'OIT sur le bien-être, à l'intérieur de ses dispositions sur le logement des équipages pour ce qui concerne le bien-être en mer, et au sein du titre IV sur la protection de la santé, les soins médicaux et la sécurité sociale pour ce qui concerne le bien être dans les ports.

L'effet de la consolidation s'avère très riche à ce niveau. Tout d'abord, il permet de relier des dispositions précédemment isolées. Le bien-être portuaire des gens de mer, en lien avec les règles relatives à la durée du travail et au repos, avec la référence au droit d'aller à terre sous réserve d'une autorisation du capitaine, donne à ces règles quantitatives une dimension qualitative. Non seulement les travailleurs maritimes bénéficient d'un certain temps de repos, mais celui-ci ne peut s'effectuer dans n'importe quelles conditions. Sur le navire, ils doivent avoir accès à des moyens de divertissement ; à terre, ils ont accès aux maisons de gens de mer. Lue en lien avec d'autres dispositions, la notion de bien-être prend ainsi une signification tout à fait différente. La consolidation n'est donc pas une liste sèche de droits : ces droits sont mis en relation et produisent du sens.

Pour reprendre le cadre théorique développé par Yves CLOT², le bien-être, c'est-à-dire la santé au travail, ne peut se concevoir aujourd'hui sans un bien-faire au travail, c'est-à-dire sans que les personnes aient la possibilité de se réapproprier le sens qu'ils donnent à leur travail, la définition de la qualité de leur travail et du service qu'ils rendent. Non seulement le bien-être figure dans la Convention, mais l'ensemble des dispositions relatives aux conditions de vie et de travail précisées par la Convention concernant la rémunération, la durée du travail, les effectifs embarqués, le logement des équipages, l'alimentation *et caetera* permet de définir le

² Clot Y., *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, Paris, Editions la Découverte, 2010.

socle du bien-faire au travail, préalable au bien-être. Le respect des conditions de travail impacte directement la santé des personnes. Parce qu'elle consolide un certain nombre de préoccupations, la Convention du Travail Maritime traite de cette dimension du bien-être. Je relie pour ma part le travail bien fait au travail décent mentionné à son article premier. Il s'agit d'un travail réalisé dans certaines conditions, précisées notamment par l'Agenda du travail décent. De ce point de vue, l'ensemble du texte de la Convention du Travail Maritime définit le travail décent des gens de mer en termes de rémunération, de durée du travail, de repos *et caetera*

Pour conclure, je pense que les obligations de consultation au niveau national jouent un rôle très important et structurant. Je fonde cette conviction sur ma propre expérience concrète auprès d'un Etat. Ces obligations représentent une opportunité de ne pas voir la ratification comme une simple mise à jour législative, mais comme une faculté offerte aux organisations de gens de mer et d'armateurs de se réapproprier la question de la qualité et du sens du travail. La consultation fait naître des interrogations. La capacité des acteurs à répondre eux-mêmes à ces problématiques et à être source d'initiatives va dans le sens de cette réappropriation, favorable à une meilleure santé au travail.

Je vous remercie de votre attention.