



HAL
open science

Le droit disciplinaire des marins à l'aune des droits fondamentaux

Patrick Chaumette

► **To cite this version:**

Patrick Chaumette. Le droit disciplinaire des marins à l'aune des droits fondamentaux. *Annuaire de droit maritime et océanique*, 2021, XXXIX, pp.345-366. hal-03778368

HAL Id: hal-03778368

<https://hal.science/hal-03778368>

Submitted on 15 Sep 2022

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.

Le droit disciplinaire des marins à l'aune des droits fondamentaux¹

Patrick CHAUMETTE

Professeur émérite, université de Nantes²

L'historien Alain Cabantous a relevé le caractère étrange des gens de mer : « *En faisant de leur principal instrument de travail, le bateau, un lieu de labeur, un lieu d'existence, un intermédiaire matériel et symbolique entre eux et le reste des hommes, les gens de mer étaient les seuls à entretenir une relation particulière et indispensable avec un espace que les autres ignoraient ou voulaient ignorer.* »³

Les coutumiers anciens, Consulat de la mer en Méditerranée, Rôles d'Oléron en Atlantique, Règles de Wisby de la ligue Hanséatique en mer Baltique et du Nord, encadrent relations commerciales et relations de travail à bord⁴. "Seafarers were the first workers to inhabit a truly international labour market. They worked in an economic sector, the maritime one, which, throughout the early modern period, drove European economic and imperial expansion, technological and scientific development and cultural and material exchanges around the world. The period from the late sixteenth to the early nineteenth centuries was a time of economic and cultural transition, punctuated by crises, in which new emergent powers challenged the dominance of older centres, legal systems were reshaped by international interactions, and skilled labourers were subjected to the pressures of interconnecting and growing economies"⁵.

Ces coutumiers anciens laissèrent place à des législations nationales. Le système de la presse, né des galères romaines, s'est poursuivi en Méditerranée où les galères étaient autant des navires de charge que des navires de guerre au Moyen-Age. L'Europe du Nord n'a connu les galères qu'en tant que navires de guerre ; elles furent utilisées au XVIIIème siècle sous Pierre Le Grand, dans la mer Baltique orientale, notamment à la suite de la bataille de Gangut, dans la Péninsule de Hanko en 1714. Les rameurs étaient généralement des travailleurs contraints, condamnés, ou captifs, avec des compétences limitées et peu d'intérêt pour leurs fonctions. Les galères sont restées utilisées pour l'action navale dans les premières années du XIXe siècle, mais à partir de 1700, elles ont servi comme gardiennes de port et pour des raids commerciaux de courte portée. Le mercantilisme du XVIème siècle développe le transport maritime et conduit à l'adaptation des conditions de travail des gens de mer « volontaires », vers des contrats d'engagement maritime.

Le marché du travail des gens de mer est ainsi adapté aux navires à voile en Angleterre sous Cromwell notamment, par le Navigation Act de 1651. Les instructions navales comprenaient toutes les règles à

¹ Article issu d'une communication orale au colloque *Mer et Droits Fondamentaux de la personne humaine*, organisé le 30 septembre 2019, le CERMUD (laboratoire de recherche en droit de l'Université Le Havre Normandie), à l'occasion de la Journée mondiale de la mer, organisée par l'Organisation Maritime Internationale (OMI), Le Havre.

² Professeur émérite, Ancien directeur du Centre de Droit Maritime et Océanique, <http://www.cdmo.univ-nantes.fr>, Institut Universitaire Mer et Littoral FR CNRS n°3473 (IUML), ERC 2013 Advanced Grant n° 340770 Human Sea- 7ème PCRD, <http://www.humansea.univ-nantes.fr>

³A. CABANTOUS, *Les citoyens du large - Les identités maritimes en France (XVII-XIXe siècles)*, Aubier, coll. « Historique », Paris, 1995.

⁴ Ph. DOLLINGER, *La Hanse (XIIe - XVIIe siècles)*, Aubier-Montaigne, Paris, 1964. - B. ALLAIRE, "Between Oléron and Colbert: The Evolution of French Maritime Law until the Seventeenth Century", in M. FUSARO, B. ALLAIRE, R. J. BLAKEMORE & T. VANNESTE, *Law, Labour and Empire – Comparative Perspectives on Seafarers, c. 100-1800*, Palgrave Macmillan, 2015, pp. 79-99.

⁵ M. FUSARO, B. ALLAIRE, R. J. BLAKEMORE & T. VANNESTE, *Law, Labour and Empire – Comparative Perspectives on Seafarers, c. 100-1800*, Palgrave Macmillan, 2015, p. X.

suivre et les coutumes maritimes⁶. La législation fut complétée par le *1729 Act for the Better Regulation and Government of Seamen in the Merchant Service* : “*With the 1729 Act, Parliament reconfigured this system, establishing English law as the foundational element ordering seafarers' work*”, selon R.J. Blakemore⁷.

I - Une profession organisée par l'Etat.

Le système des classes est mis en place en France sous Louis XIII, puis organisé par les ordonnances royales sur la Marine, préparées par le ministre Colbert, et adoptée par le roi Soleil, Louis XIV. Ce système des classes deviendra l'inscription maritime, et durera jusqu'en 1965 en France. L'administration enregistre le marin, lui donne un matricule ; en contrepartie de ses services sur les navires du Roi, il peut bénéficier d'une pension de demi-solde en cas d'invalidité ou de décès, versée par l'Etablissement National des Invalides de la Marine (ENIM). L'administration gère les relations de travail par le rôle d'équipage, la revue d'armement, le contrôle des contrats d'engagement maritime écrits, par la liquidation des parts de pêche, la conciliation des éventuels litiges. Selon Maria Fusaro, “*The existence of two mains markets for seafaring skills - a commercial and a military one - which were (and are) governed by rather different administrative structures and value systems, is certainly one of the most widely recognised peculiarities of the maritime sector, though the permeability between these two markets exist*”⁸. La France est une exception et Jean-Louis Lenhoff, considère que la Marine Royale (puis nationale) prêtait ses marins immatriculés au commerce et à la pêche, quand elle n'en avait pas besoin en temps de paix⁹. L'expression est peut-être exagérée, mais l'Etat a organisé la profession de marins, avec des institutions spécifiques¹⁰.

Le droit social des gens de mer s'est construit dans le cadre d'un droit national autonome à partir du XVII^e siècle. Pour des motifs autant militaires qu'économiques, les Etats ont imposé le privilège de nationalité des marins : seuls des marins français peuvent embarquer à bord de navires battant pavillon français. En contrepartie de leurs obligations militaires, les inscrits maritimes bénéficient de pension de demi-solde d'invalidité, puis d'assurances sociales et d'un régime de sécurité sociale géré et largement financé par l'Etat, l'Etablissement National des Invalides de la Marine (ENIM)¹¹. Le droit social des gens de mer s'est construit bien avant le droit social terrestre, né de la prohibition des corporations et des coalitions, puis de l'interventionnisme de l'Etat lié au développement industriel et à la mécanisation. Les spécificités du droit du travail maritime se cristallisent autour de l'immatriculation administrative des marins, du contrat écrit d'engagement maritime, issu du statut professionnel des marins, de la rédaction du rôle d'équipage, de la revue d'armement et de la liquidation des parts, des loyers des marins par les services de l'administration maritime, l'inscription maritime jusqu'en 1965¹². L'Etat, protecteur de ses intérêts et des gens de mer, assume une fonction tutélaire ; il valide leur aptitude professionnelle par des brevets, ainsi que des visites médicale, effectuées auprès des médecins des gens de mer. A travers le matricule et le livret professionnel du marin, le rôle d'équipage, la revue d'armement, le contrat d'engagement maritime écrit, enregistré par le chef de quartier de l'inscription maritime, puis des affaires maritimes, la liquidation des parts de

⁶ R. J. BLAKEMORE, “The Legal World of English Sailors, c. 1575-1729”, in M. FUSARO, B. ALLAIRE, R. J. BLAKEMORE & T. VANNESTE, préc. pp. 100-120.

⁷ R. J. BLAKEMORE, préc., p. 117.

⁸ M. FUSARO, “Afterword”, in M. FUSARO, B. ALLAIRE, R. J. BLAKEMORE & T. VANNESTE, préc. pp. 306.

⁹ J.L. LENHOF, *Les hommes en mer – De Trafalgar au Vendée Globe*, Armand Colin, Paris, 2005.

¹⁰ M.L. GOEBBELS, *Histoire du droit social français des gens de mer - Origines et fondement de la protection sociale à travers celle du marin et de sa famille*, Presses Académiques Francophones, 2014.

¹¹ R. JAMBU-MERLIN, *Les gens de mer, Traité général de droit maritime*, R. RODIÈRE (dir.), Dalloz, Paris, 1978, 317 p. - Fr. KESSLER, « La diversité des systèmes nationaux de protection sociale des marins en Europe », *Droit Maritime Français, DMF*, 1992, 611.

¹² D. DANJON, *Traité de droit maritime*, t. I, 2^e éd., Sirey, Paris, 1926 – G. RIPERT, *Droit Maritime*, Dalloz, Paris, T. I, *Navigaton – Navires – Personnel – Armateurs - Créanciers*, 4^e éd., 1950, p. 391 et s. - M. MOLLAT (dir.), *Histoire des pêches maritimes*, Privat, Toulouse, 1987.

pêche, la tentative de conciliation en cas de différend entre le marin et l'armateur, le droit social des marins constitue un droit particulier d'avant-garde dans une profession réglementée.

A) La dimension pénale du statut professionnel.

Ce droit social maritime comporte un statut administratif du marin, de l'entrée dans la profession, dans la formation maritime même, jusqu'à la liquidation de ses « invalides » sa pension de retraite, mais aussi un ou des contrats d'engagement maritime encadrant la relation de travail entre le marin et son employeur, l'armateur. Rappelons qu'il s'agit non ici des marins de la marine militaire, l'ancienne « Royale », ou la Navy, mais des marins de la pêche, du commerce ou de la plaisance professionnelle. L'inscription maritime sera supprimée en France en 1965, au bénéfice du service national, lui-même ensuite supprimé. Ce statut d'inscrit maritime comporte une forte dimension disciplinaire, de nature pénale relevant à l'origine des tribunaux de l'Amirauté ; cette dimension se retrouve dans tous les pays européens¹³.

En France, nous avons eu une évolution heurtée quant aux juridictions pénales compétentes, dans une recherche de juridictions spécifiques, particulières, composées de juges connaissant bien la navigation maritime et ses risques, dans l'idée de marins jugés par leurs pairs, d'autres marins, ou leurs « pères », les administrateurs des affaires maritimes, ou, à l'inverse, une approche généraliste, « égalitariste », soumettant les gens de mer aux juridictions pénales de droit commun. En 1791, la discipline de la profession et du bord est confiée aux juridictions de droit commun. Le rapport au prince-président de la République, suivi d'un décret du 24 mars 1852 concerne *le régime disciplinaire et pénal pour la marine marchande*, il recrée des juridictions spécialisées, les Tribunaux maritimes. La loi du 17 décembre 1926 portant *Code disciplinaire et pénal de la marine marchande* reconnaît le respect des droits de la défense, mais donne compétence aux juridictions pénales de droit commun. En 1939, les marins se plaignant de la sévérité de ces juridictions ordinaires, le législateur crée les tribunaux maritimes commerciaux, qui ne sont pas du tout commerciaux, mais sont des juridictions pénales. Le décret n° 60-1193 du 7 novembre 1960 sépare les dispositions disciplinaires et pénales concernant la discipline à bord des navires, les marins brevetés, sépare les fautes et sanctions disciplinaires des infractions pénales ; il semble que ce décret n'ait eu qu'un seul cas d'application, conduisant à des sanctions administratives portant sur les brevets d'un marin ; ce décret a été abrogé et remplacé par le décret n° 2018-747 du 24 août 2018 relatif au régime disciplinaire des marins et des pilotes, à la discipline à bord des navires et au régime disciplinaire applicable aux militaires embarqués.

L'Ordonnance n° 2012-1218 du 2 novembre 2012 a réformé le droit pénal maritime, en modernisant la loi du 17 décembre 1926 modifiée portant code disciplinaire et pénal de la marine marchande ; cette loi modernisée n'est pas codifiée et est devenue la loi du 17 décembre 1926 relative à la répression en matière maritime. Il s'agit d'une réforme de l'implantation, du fonctionnement et de la composition des juridictions spécialisées répressives qui prennent le nom de « tribunaux maritimes » (TM), par la suppression des juges choisis parmi les agents de l'administration des affaires maritimes et la présence d'assesseurs maritimes issus du monde maritime, y compris le domaine de la plaisance. Ces TM, conformément à leur champ de compétence en matière délictuelle, sont appelés à fonctionner auprès de certains tribunaux de grande instance (TGI), devenus en 2020 Tribunaux judiciaires. Ces dispositions conduisent à la mise en place d'un système pénal spécialisé adapté au domaine maritime, comparable aux dispositifs spécialisés judiciaires déjà institués dans d'autres domaines, comme les pollutions marines, et permettant une répression plus efficace des infractions maritimes, comprenant des assesseurs maritimes¹⁴. L'Ordonnance définit les infractions maritimes. Le décret n° 2014-1581 du

¹³ Luca LO BASSO, "Lavoro Marittimo, Tutela Istituzionale e Conflittualità sociale a bordo dei bastimenti della Repubblica di Genova nel XVIII Secolo", *Mediterranea - ricerche storiche* - Anno XII - Aprile 2015, n° 33, pp. 147-168 - N. ELIAS, *Marinaio e gentiluomo. La genesi della professione navale*, Il Mulino, Bologna, 2010.

¹⁴ P. CHAUMETTE, « Modernisation du droit pénal professionnel maritime », *Dr. soc.*, 2013, n° 1, pp. 33-36 – A. MONTAS, « Le droit pénal maritime », in *Droits Maritimes*, J.P. BEURIER (dir.), Dalloz Action, 3^{ème} éd., 2014, n° 381.09 et s. – M. LE BIHAN-GUÉNOLÉ, « L'ordonnance du 2 novembre 2012 portant réforme pénale en matière maritime », *DMF* 2013, p. 70 et s. – P. MESNIL, « Les tribunaux maritimes », *DMF* 2015, p. 984 et s.

23 décembre 2014 a fixé la liste, le siège et le ressort des tribunaux maritimes¹⁵ ; l'arrêté du 2 mars 2015 a déterminé le nombre d'assesseurs maritimes pour chaque tribunal maritime¹⁶ ; l'arrêté du 11 mars 2015 a fixé le contenu du dossier de candidature aux fonctions d'assesseur maritime¹⁷ ; le décret n° 2015-261 du 5 mars 2015 est relatif au fonctionnement et à l'organisation des tribunaux maritimes¹⁸ ; le décret n° 2015-961 du 31 juillet 2015 est relatif à la formation et à l'indemnisation des assesseurs maritimes¹⁹. La poursuite des délits maritimes est exercée par le procureur de la République du tribunal de grande instance ou du tribunal de première instance, devenus tribunaux judiciaires, auprès duquel est institué un tribunal maritime²⁰.

B) Les pouvoirs du capitaine de navire, dans une relation contractuelle de travail.

Le capitaine a sur toutes les personnes présentes à bord l'autorité que justifient le maintien de l'ordre, la sûreté et la sécurité du navire et des personnes embarquées, la sécurité de la cargaison et la bonne exécution de l'expédition maritime entreprise. Dépositaire de l'autorité publique, il peut employer, à ces fins, tout moyen de coercition nécessité par les circonstances et proportionné au but poursuivi. Il peut également requérir les personnes embarquées de lui prêter main-forte²¹.

Les fautes disciplinaires et les infractions pénales définies par le chapitre adéquat du code des Transports sont constatées par le capitaine ou, le cas échéant, par les autorités compétentes de l'État. Leur procès-verbal fait foi jusqu'à preuve du contraire²². En cas de perte du navire, l'autorité du capitaine continue de s'exercer à l'égard des membres de l'équipage et des marins embarqués en qualité de passagers jusqu'à ce qu'ils aient pu être confiés à l'autorité compétente. Ces dispositions s'appliquent également aux autres personnes embarquées si elles ont demandé à suivre la fortune de l'équipage²³.

Le Code des transports prévoit les infractions d'insubordination, de complot, de violences, d'abus d'autorité, d'outrage, de manquements aux obligations professionnelles, de présence irrégulière à bord, de détournement d'objet nécessaire à la navigation et à la sécurité du navire²⁴.

Le capitaine peut, avec l'accord préalable du procureur de la République près la juridiction territorialement compétente au titre de l'un des critères mentionnés au second alinéa de l'article 37 de la loi du 17 décembre 1926 relative à la répression en matière maritime, ordonner la consignation dans un lieu fermé, pendant la durée strictement nécessaire, d'une personne mettant en péril la préservation du navire, de sa cargaison ou de la sécurité des personnes se trouvant à bord, lorsque les aménagements du navire le permettent. Un mineur est séparé de toute autre personne consignée ; il peut cependant être consigné avec un ou des membres de sa famille, à condition que cette mesure ne soit pas de nature à mettre en péril la préservation du navire, de sa cargaison ou de la sécurité des personnes, y compris celle des intéressés. En cas d'urgence, la consignation est immédiatement ordonnée par le capitaine, qui en informe aussitôt le procureur de la République afin de recueillir son accord²⁵. Avant l'expiration d'un délai de quarante-huit heures à compter de l'ordre de consignation du capitaine, le juge des libertés et de la détention, saisi par le procureur de la République, statue par

¹⁵ Décret n° 2014-1581, 23 déc. 2014, fixant la liste, le siège et le ressort des tribunaux maritimes.

¹⁶ Arrêté, 2 mars 2015, fixant le nombre d'assesseurs maritimes pour chaque tribunal maritime.

¹⁷ Arrêté 11 mars 2015, fixant le contenu du dossier de candidature aux fonctions d'assesseur maritime.

¹⁸ Décret n° 2015-261, 5 mars 2015, relatif au fonctionnement et à l'organisation des tribunaux maritimes.

¹⁹ Décret n° 2015-961, 31 juill. 2015, relatif à la formation et à l'indemnisation des assesseurs maritimes des tribunaux maritimes.

²⁰ Ordonnance n° 2012-1218 du 2 novembre 2012, art. 6.

²¹ Art. L. 5531-1 C. Transports.

²² Art. L. 5531-2 C. Transports.

²³ Art. L. 5531-3 C. Transports.

²⁴ Art. L. 5531-6 à L. 5531-18 C. Transports.

²⁵ A. PEYRE, « La consignation des passagers clandestins à bord des navires marchands ou la fragilité d'un système juridique aux limites de l'État de droit », in Colloque *Fragilité du Droit, fragilité des droits*, 15 octobre 2020, Faculté de Droit et des Sciences Politiques, Nantes (à paraître, 2021) – P. CHAUMETTE, « Insuffisance de l'Etat et fragilité du droit », *ibidem*, (à paraître, 2021).

ordonnance motivée insusceptible d'appel sur la prolongation de la mesure pour une durée maximale de cent vingt heures à compter de l'expiration du délai précédent. Il peut solliciter du procureur de la République tous éléments de nature à apprécier la situation matérielle et l'état de santé de la personne qui fait l'objet de la consignation. La consignation peut être renouvelée, selon les mêmes modalités, jusqu'à la remise de la personne faisant l'objet de la consignation à l'autorité administrative ou judiciaire compétente, à moins que le capitaine n'ordonne la levée de la mesure. Sauf impossibilité technique, le procureur de la République et le juge des libertés et de la détention communiquent, s'ils l'estiment utile, avec la personne faisant l'objet de la consignation²⁶.

C) La discipline de la profession.

Le Ministre peut, pour manquement à l'honneur professionnel, faute grave dans l'exercice de la profession ou condamnation définitive, prononcer le retrait temporaire ou définitif des droits d'exercice de la profession (art. L. 5524-1 C. Transports). Le décret n° 2018-747 du 24 août 2018 est relatif au régime disciplinaire des marins et des pilotes, à la discipline à bord des navires et au régime disciplinaire applicable aux militaires embarqués. Le décret n° 60-1193 du 7 novembre 1960 sur la discipline à bord des navires de la marine marchande est abrogé ; il semble qu'il n'ait servi qu'une seule fois et que les services du Ministère n'aient pas le souvenir de cette seule utilisation.

Le décret définit les manquements professionnels et les comportements de nature à perturber la vie collective à bord, constitutifs, pour les membres de l'équipage, d'une faute contre la discipline, précise les autorités compétentes pour en connaître et fixe les règles de procédure applicables, concernant l'enquête de bord du capitaine²⁷. Les sanctions applicables aux membres de l'équipage en cas de faute disciplinaire sont réparties en deux groupes : 1° Les sanctions du premier groupe sont le blâme et la consigne à bord pour quatre jours au plus ; 2° Les sanctions du deuxième groupe sont la consigne à bord pendant huit jours au plus²⁸. Les manquements professionnels et les comportements de nature à perturber la vie collective à bord, constitutifs de fautes contre la discipline, sont : 1° La désobéissance à un ordre concernant le service relatif à la sécurité maritime, à la sûreté, à la protection de l'environnement et à la lutte contre les pollutions, aux règlements portuaires, à la conduite, l'exploitation, l'entretien ou la manœuvre du navire ; 2° L'ivresse à bord, le dépassement de l'alcoolémie maximale mentionnée à l'article L. 5531-21²⁹, l'introduction irrégulière de boissons alcoolisées à bord, l'introduction irrégulière à bord ou l'usage illicite de substances ou de plantes classées comme stupéfiants ; 3° L'absence irrégulière du service ou du bord d'un marin, notamment la descente à terre sans autorisation ou l'emploi non autorisé d'une embarcation ou d'une annexe du navire ; 4° Les voies de fait, à bord ou à terre ; 5° Tout comportement de nature à nuire à la sécurité du bâtiment, des installations portuaires et des personnes ; 6° Les comportements de harcèlement moral ou sexuel ; 7° Les trafics et vols commis à bord et la dégradation volontaire de matériel ; 8° Le non-respect des conditions d'une consigne infligée en application de l'article L. 5531-5 ; 9° Les violences aux personnes ; 10° Tout autre comportement portant atteinte à l'ordre public, aux bonnes mœurs ou à la réputation de l'entreprise d'armement maritime ou de la station de pilotage³⁰.

D) Contrat d'engagement maritime et discipline d'entreprise.

²⁶ Art. L. 5531-19 C. Transports.

²⁷ Art. L. 5531-4 C. Transports – art. R. 5531-1 à R. 5531-8, Décret n° 2018-747, 24 août 2018, relatif au régime disciplinaire des marins et des pilotes, à la discipline à bord des navires et au régime disciplinaire applicable aux militaires embarqués, *JORF* n° 196, 26 août 2018.

²⁸ Art. L. 5531-5 C. Transports.

²⁹ Article L. 5531-21 C. Transports, créé par Ordonnance n° 2016-1686, 8 déc. 2016, art. 4 : « Même en l'absence de tout signe d'ivresse manifeste, il est interdit aux personnes mentionnées au II de l'article L. 5531-20 de se trouver, dans l'exercice de leurs fonctions, à bord d'un navire, sous l'empire d'un état alcoolique caractérisé par une concentration d'alcool dans le sang égale ou supérieure à 0,50 gramme par litre ou par une concentration d'alcool dans l'air expiré égale ou supérieure à 0,25 milligramme par litre ».

³⁰ Art. R. 5531-5 C. Transports.

Les gens de mer et marins de la pêche, du commerce ou de la plaisance professionnelle, quand ils ne sont pas indépendants tels les patrons pêcheurs, ont été recrutés par un employeur dans le cadre d'un contrat de travail, à durée déterminée, éventuellement au voyage, ou à durée indéterminée. Pour les gens de mer, l'expression de contrat d'engagement maritime a été conservée et même modernisée, même si le droit social maritime n'est plus autonome. Les marins salariés ne dépendent plus toujours directement de l'armateur, le gestionnaire du navire ; ils peuvent être mis à la disposition de celui-ci par une société de manning, une entreprise de travail maritime. L'armateur, gestionnaire du navire, est responsable des pratiques et comportements de la société de manning avec laquelle il contracte³¹. L'autorité du capitaine de navire s'applique sans distinction du recrutement direct ou de la mise à disposition des gens de mer. Ces contrats d'engagement maritime relèvent depuis 1945 des dispositions du code du travail et des dispositions du code du travail maritime et depuis 2010 tant des dispositions du code du travail rénové en 2008 que du code des transports créé en 2010. L'évolution du droit « général » ou « terrestre » impacte directement le droit social des gens de mer, qui ne sont pas des salariés à part³². La discipline d'entreprise passe par le respect de règles générales et permanentes internes et peut donner lieu à d'éventuelles sanctions disciplinaires ayant des effets sur le sort du contrat d'engagement maritime, de la mise à pied au licenciement pour faute, faute sérieuse, faute grave, voire faute lourde. Pour les salariés terrestres, ce sont les dispositions issues de la loi du 4 août 1982, insérées au Code du travail, qui fondent et encadrent les pouvoirs réglementaires et disciplinaires des employeurs. Ces dispositions semblent applicables aux marins embarqués sous pavillon français.

Les articles L. 5542-34 à L. 5542-36 du Code des transports s'intitulent « Obligations du marin ». Le marin n'est pas tenu, à moins d'une convention contraire, d'accomplir un travail incombant à une catégorie de personnel autre que celle dans laquelle il est engagé, sauf force majeure ou urgences, dont le capitaine est seul juge (art. L. 5542-34). Le marin est tenu de travailler au sauvetage du navire et à la récupération de ses débris, des effets naufragés et de la cargaison (art. L. 5542-35). En l'absence d'une clause du contrat l'y autorisant, le marin ne peut charger sur le navire aucune marchandise pour son propre compte, sans la permission de l'armateur. Lorsque des marchandises ont été indûment chargées sur le navire, le marin acquitte le fret au plus haut prix stipulé au lieu et à l'époque du chargement pour le même voyage et les marchandises de même espèce (art. L. 5542-36). Ces obligations sont légales, mais peuvent être précisées ou complétées par le contrat d'engagement. La procédure disciplinaire, définie par le Code du travail, est explicitement applicable aux marins, en matière de licenciement³³. L'article L. 5542-42 du Code des Transports renvoie à l'application du titre III du livre II de la partie I du Code du travail relatif au licenciement pour motif personnel, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État, compte tenu des adaptations nécessaires³⁴.

La procédure disciplinaire s'impose. Avant de prendre une sanction, autre qu'un avertissement, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable en précisant l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien. La convocation rappelle au salarié qu'il peut se faire assister par une personne de

³¹ Sur les sociétés de manning, O. FOTINOPOULOU-BASURKO, "The role of manning agencies or the seafarer's recruitment in the maritime employment market", pp. 239-257 et S. MERCOLI, « Les fournisseurs de main d'œuvre maritime et le droit de l'Union européenne », pp. 377-392, in P. CHAUMETTE (coord.), *Seafarers: an international labour market in perspective - Gens de mer : un marché international du travail*, Gomylex Ed., Bilbao, 2016 – N. DIMITROVA, *Seafarers' rights in the globalized Maritime Industry*, Kluwer International, Netherlands, 2012 – A. DIAZ DE LA ROSA, *Los contratos de gestión de tripulaciones de buques. Crew Management Agreements*, La Ley, Madrid, 2011.

³² C. DUFRAISSE-CHARMILLON, *La réécriture du droit social maritime au sein du code des transports*, coll. Droit maritime, aérien et des transports, PUAM, Aix-en-Provence, 2018 – A.L. GARRET, *Le statut des marins sous pavillon français*, coll. Droit Maritime et des Transports, PUAM, Aix-en-Provence, 2011 – P. CHAUMETTE, « De l'évolution du droit social des gens de mer - Les marins ne sont pas des salariés comme les autres. Spécificités, banalisation et imbrication des sources. », *Neptunus, e.revue Centre de Droit Maritime et Océanique*, Université de Nantes, n° sp. 20 ans, 2015, www.cdmo.univ-nantes.fr

³³ Art. L. 5542-42 C. Transports.

³⁴ Décret n° 78-389, 17 mars 1978, portant application du Code du travail maritime, JO 23 mars, p. 1271, art. 21 à 25-2, non abrogés.

son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Lors de l'entretien, l'employeur indique les motifs de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié. La convocation à l'entretien et la notification de la sanction doivent être faites par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge³⁵. La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Le salarié est informé par écrit de la nature et des motifs de la sanction prononcée à son égard³⁶.

Il convient de constater la longue histoire de la discipline maritime, la complexité de ses sources juridiques, qui relèvent du Code des Transports, du Code du Travail, de l'Ordonnance n° 2012-1218 du 2 novembre 2012 qui a réformé le droit pénal maritime, la diversité des institutions compétentes. Il s'agit d'un aspect spécifique d'une évolution d'ensemble³⁷.

Existe-il un ordre professionnel des marins ? Non. Est-il souhaitable ? Nous ne le pensons pas. Mais des comparaisons sont possibles entre les professions réglementées, celles organisées en ordre et les autres où l'administration joue un rôle majeur de tutelle, mais ne délègue pas des pouvoirs de sanction à la profession organisée.

Les plus anciens ordres professionnels sont les barreaux, qui ont été créés au XVII^{ème} siècle³⁸. Les ordres médicaux sont plus récents, mais la création de l'Ordre des médecins en France en 1940 est l'aboutissement de cinquante ans de revendications professionnelles. En Belgique, il a été créé en 1938, alors que le Collège des médecins du Québec date de 1847. Un ordre professionnel est une personne morale de droit privé chargée d'une mission de service public, constituée par une loi qui définit sa fonction publique et par un décret d'application pris en Conseil d'État qui lui donne son statut. Un ordre professionnel est un organisme regroupant, sur un territoire donné, l'ensemble des membres d'une même profession, profession qui généralement peut être exercée de manière libérale, et qui assure une forme de régulation de la profession en question. Contrairement à un syndicat ou une association professionnelle, l'appartenance à l'ordre professionnel n'est pas une faculté, mais une obligation pour le professionnel, l'inscription au sein de l'ordre étant une condition nécessaire à l'exercice de la profession. Un ordre professionnel peut exercer les missions suivantes : régulation de l'accès à la profession (vérification de la qualification professionnelle, éventuellement validation de diplômes) et son suivi (tenue de registres d'immatriculation des membres) ; fonction juridictionnelle, avec un conseil disciplinaire dont les décisions sont sous appel des juridictions administratives, recommandations, avertissement, blâme, suspension, radiation, liquidation et mise sous administration ordinaire, en cas de violation du code de déontologie de la profession.

II - Des disciplines : de l'entreprise, de la profession

Les diverses disciplines, allant jusqu'à la discipline pénale, semble ouvrir des compétences diverses et paraissent ouvrir la voie à des sanctions différentes pour un même comportement professionnel fautif, relativement grave, susceptible d'interroger le principe « Non bis in idem ». Dans la plupart des législations, il y a un texte qui interdit une nouvelle poursuite, à l'encontre de la même personne pour les mêmes faits : un jugement définitif empêche le lancement de nouvelles poursuites en application

³⁵ Cass. soc. 10 janvier 2017, n° 15-13.007, salarié ostréicole : l'employeur avait donné l'ordre au salarié de quitter l'entreprise, ce dont il résultait qu'il avait prononcé un licenciement verbal qui ne pouvait être régularisé a posteriori par l'envoi d'une lettre de convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement (Cass. soc. 23 juin 1998, n° 96-41688 – Cass. soc. 6 mars 2002, n° 00-40309). Il incombe au salarié de rapporter la preuve de l'existence d'un licenciement verbal (Cass. soc. 28 sept 2016, n° 15-10979).

³⁶ Art. L. 1132-1 à L. 1132-3 C. Travail.

³⁷ P. CHAUMETTE, « Cuestiones introductorias sobre los retos actuales y futuros de las condiciones de vida y de trabajo de la gente de mar », *Problemas actuales y cambios futuros del Derecho del Trabajo Marítimo*, O. FOTINOPOULOU-BASURKO (dir.), Gomylex ed., Bilbao, 2017, pp. 15-60.

³⁸ O. FAVEREAU (dir.), *Les avocats, entre ordre professionnel et ordre marchand*, Lextenso éditions, 2009 – J. DE KERVASDOUÉ et autres, *La crise des professions de santé*, Dunod, 2003.

du principe « non bis in idem »³⁹. En pratique, la discipline de l'entreprise liée à la poursuite ou la rupture de la relation contractuelle de travail domine la discipline de la profession.

A) Discipline de l'entreprise : Quelle source normative ?

Selon l'article L. 1311-2 du Code du Travail, « L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins cinquante salariés ». Le règlement intérieur est un document écrit, élaboré par l'employeur, qui précise les obligations, notamment en matière d'hygiène, de sécurité, ou de discipline, que le salarié et l'employeur doivent respecter à l'intérieur de l'entreprise. Il s'impose à toutes les personnes travaillant dans l'entreprise, même mises à disposition, tels les travailleurs temporaires. Dans la tradition française, il s'agit d'un document unilatéral, non négocié. Il est soumis pour avis au comité social et économique (CSE). Le projet de l'employeur et les avis des représentants du personnel doivent être transmis à l'inspecteur du travail, qui contrôle la légalité des clauses du règlement⁴⁰. Les dispositions du règlement intérieur doivent être conformes aux dispositions des lois, règlements et conventions collectives applicables. Il doit ensuite être déposé au greffe du conseil des prud'hommes. Il peut être modifié ou complété, notamment par des notes de service ou tout autre document comportant des obligations générales et permanentes sur les sujets abordés dans le règlement, notes de services et documents élaborés selon la même procédure⁴¹. L'inspecteur du travail peut à tout moment exiger le retrait ou la modification d'une disposition illégale⁴². Le contenu du règlement intérieur peut également faire l'objet d'un contrôle juridictionnel : « Lorsque, à l'occasion d'un litige individuel, le conseil de prud'hommes écarte l'application d'une disposition contraire aux articles L. 1321-1 à L. 1321-3 et L. 1321-6, une copie du jugement est adressée à l'inspecteur du travail et aux membres du comité social et économique »⁴³.

Le règlement intérieur ne peut contenir que les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement⁴⁴, les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises, les règles générales et permanentes relatives à la discipline (notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur), des dispositions affirmant le principe de neutralité dans l'entreprise et limitant la manifestation des convictions, par exemple religieuses, des salariés. Il doit contenir les dispositions relatives aux garanties de procédure prévues pour le salarié si l'employeur envisage une sanction disciplinaire, les dispositions relatives aux droits de la défense des

³⁹ J. LELIEUR-FISCHER, *Du principe de l'autorité de la chose jugée au principe d'unicité d'action répressive - Etude à la lumière des droits français, allemand et européen*, Thèse ; droit, université de Paris 1, 2005.

⁴⁰ Art. L. 1321-4 C. Travail.

⁴¹ Art. L. 1321-5 C. Travail.

⁴² Sur ce contrôle de légalité, art. L. 1322-1 à L. 1322-3 C. Travail.

⁴³ Art. L. 1322-4 C. Travail.

⁴⁴ Conseil d'Etat 8 juillet 2019, n° 420434, Sté Punch Powerglide Strasbourg : est valable une disposition du règlement intérieur imposant que les salariés occupant des « postes de sûreté et de sécurité ou à risque », tels que définis par une annexe du règlement intérieur, sont soumis à une « tolérance zéro alcool », à condition que ces salariés soient identifiés, par exemple par référence au type de poste occupé (conducteurs d'engins de certains types, utilisateurs de plates-formes élévatrices, électriciens ou mécaniciens) et que cette disposition soit justifiée. La justification n'a pas à figurer dans le règlement intérieur lui-même. L'employeur ne doit pas y détailler les risques encourus, ni même faire référence au **document unique d'évaluation des risques** (DUER). Dès lors que celui-ci existe et identifie précisément ces risques, l'employeur peut s'en prévaloir devant le juge pour établir le caractère proportionné de la restriction ou de l'interdiction. Voir CE, Section, 1er février 1980, *Ministre du travail c/ Sté Peintures Corona*, n° 6361, Rec. Lebon, p. 59 ; CE, 12 novembre 2012, *Ministre du travail, de l'emploi et de la santé c/ Comité d'entreprise Sté Caterpillar France*, n° 349365.

Rappr., CE, 5 décembre 2016, *Société Sogea Sud*, n° 394178 : règlement intérieur prévoyant, dans certaines conditions, des tests salivaires de détection de produits stupéfiants réalisés par le supérieur hiérarchique, test ne revêtant pas le caractère d'un examen de biologie médicale. Le règlement intérieur reconnaît aux salariés ayant fait l'objet d'un test positif le droit d'obtenir une contre-expertise médicale, laquelle doit être à la charge de l'employeur. Seuls les postes dits hypersensibles « drogue et alcool » sont concernés.

salariés, aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes. Une sanction ne peut être prononcée contre un salarié que si elle est expressément prévue par le règlement intérieur, notamment quant à ses modes d'exécution. Les dispositions du règlement ne peuvent pas entraîner de discrimination ou d'inégalité entre salariés. Toute autre disposition que celles mentionnées ci-dessus doit être exclue.

Les restrictions que le règlement impose aux salariés, aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives, doivent être justifiées par la nature de l'activité à réaliser et proportionnées au but recherché⁴⁵.

Il était possible de se demander si dans les armements maritimes le règlement intérieur ne concernait que seulement le personnel sédentaire et était exclu pour les navigants. En effet, une exclusion semblait exister au sein du Code des Transports : « Pour l'application aux gens de mer des dispositions de l'article L. 4122-1 du code du travail, les mots : *dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un* » sont remplacés par les mots : « *selon les règles applicables à bord du navire* » (art. L. 5545-2 C. Transports). La nature juridique et surtout le régime des règles applicables à bord du navire n'étaient pas précisées. Il en résultait une interrogation sur le fondement même des règles de santé et de sécurité ou de discipline que l'employeur ou la capitaine peuvent imposer aux marins. Ces règles unilatérales n'avaient pas leur place dans une annexe du contrat d'engagement maritime, document écrit susceptible de négociation. Cette réglementation maritime préventive et disciplinaire échappait-elle au contrôle de légalité de l'inspection du travail ?

Cette interrogation semble avoir trouvé sa réponse à travers les mesures concernant les contrôles de consommation d'alcool à bord. « Lorsque la consommation de boissons alcooliques par l'équipage est susceptible de porter atteinte ... , l'armateur peut mettre en œuvre, soit dans le système de gestion de la sécurité mis en place par la compagnie pour le navire, en application du code ISM, soit **dans le règlement intérieur** ou, à défaut, par note de service, les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité de tous »⁴⁶. Les sources normatives sont envisagées quand aux mesures réglementaires que peut prendre l'armateur et que le capitaine de navire devra faire respecter : le document de sécurité issu du code ISM de la Convention SOLAS de l'OMI⁴⁷, le règlement intérieur de l'armement ou une note de service.

Il existe déjà dans les armements des règlements intérieurs (RI) généraux, qui concernent sédentaires et navigants, mais aussi des règlements intérieurs distincts, spécifiques aux personnel sédentaires ou aux navigants, par exemple chez Corsica Linea.

Concernant cette discipline d'entreprise, quelques exemples récents peuvent servir d'illustrations. Un employeur ne peut sanctionner deux fois un marin pour les mêmes faits fautifs : la situation dans sa globalité, le fait fautif, l'agression du capitaine et ses conséquences, était connue de l'employeur le 8 juillet 2009 et a entraîné une sanction disciplinaire ; aucun fait fautif ne peut donner lieu à une double sanction ; il ne pouvait être licencié pour la même faute, même grave, à la suite d'une pétition de l'équipage, en novembre 2009⁴⁸. « L'employeur qui, bien qu'informé d'un ensemble de faits qu'il reproche au salarié, choisit de lui notifier un avertissement seulement pour un ou certains d'entre eux, épuise son pouvoir disciplinaire relativement aux faits dont il avait connaissance, et ne peut prononcer un licenciement pour des faits antérieurs à la sanction prononcée et faisant partie de ceux dont il avait

⁴⁵ Art. L. 1321-1 à L. 1321-3 C. Travail.

⁴⁶ Art. L. 5531-3-3 C. Transports, Ordon. n° 2016-1686, 8 déc. 2016 relative à l'aptitude médicale à la navigation des gens de mer et à la lutte contre l'alcoolisme en mer.

⁴⁷ Décret n° 2014-1208 du 20 octobre 2014 portant publication de la résolution MSC.195 (80) relative à l'adoption d'amendements au code international de gestion pour la sécurité de l'exploitation des navires et la prévention de la pollution (code international de gestion de la sécurité [code ISM]) (ensemble une annexe), adoptée à Londres le 20 mai 2005.

⁴⁸ CA Papeete, ch. soc. 30 août 2012, DMF 2013, n° 745, pp. 241-249, obs. « Non bis in idem ».

connaissance »⁴⁹. L'insuffisance professionnelle, sauf abstention volontaire ou mauvaise volonté délibérée du salarié, ne constitue pas une faute, en dépit de négligences non fautives : les négligences invoquées dans l'entretien du bateau (vidange tardive, remplissage insuffisant des cuves de gasoil, manque de nettoyage, vitre cassée non remplacée), ne font pas ressortir une abstention volontaire ou une mauvaise volonté délibérée, si bien que le grief relève de la qualification de l'insuffisance professionnelle non fautive, étant observé qu'aucune remarque n'a jamais été faite au marin sur l'état d'entretien du navire et il a encore moins été sanctionné pour un tel grief, avec 15 années d'ancienneté⁵⁰.

Concernant un capitaine de navire, alors qu'en première instance le tribunal de commerce était encore compétent, il appartient aux juges d'examiner l'ensemble des griefs énoncés dans la lettre de licenciement. « La matérialité des incidents survenus avec la clientèle perdurant depuis un certain temps ainsi que le manquement aux obligations contractuelles, sont établis. Eu égard à la mise en garde notifiée en 2006, ces nouveaux faits, non prescrits, de comportements grossiers tendent à établir que X... a perdu dans le comportement, d'autant que ceux-ci sont énoncés de manière suffisamment circonstanciée et datée pour être retenus. Lors de l'entretien préalable, le capitaine a finalement reconnu qu'en février 2008, il a transporté une palette de peintures d'une valeur de 5 000 euros sans autorisation de l'armateur ou même sans information ou indication, ce qui constitue un manquement à ses obligations contractuelles et qui engage la réputation de l'entreprise. » Ainsi le jugement rendu par le tribunal de commerce est confirmé en ce qu'il a rejeté la demande de X... au titre d'un licenciement abusif⁵¹.

Un officier marine marchande a été licencié, motif pris de son comportement inadéquat durant l'arrêt technique de reclassification du navire Gold express, du 16 novembre au 4 décembre 2015 ; il lui était reproché de s'être alors présenté en short et en sandales, sans donc les équipements de sécurité obligatoires. « Il est établi par divers courriels, que X..., en sa qualité d'officier marine marchande, a participé à l'arrêt technique de juin 2015 en encadrant les travaux divers de la zone machine, selon ses fonctions d'encadrement. Loin de révéler un manque d'implication, ces courriels montrent au contraire qu'il suivait de près les travaux entrepris. Il importe peu, dans ces conditions, qu'il se soit présenté sur le chantier en short et en sandales. C'est donc à bon droit que le tribunal d'instance de Pointe-à-Pitre a considéré que le licenciement de M X... devait être considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse »⁵².

B) Discipline de la profession : modernisation.

⁴⁹ CA Rennes, 9^{ème} ch., 21 mai 2014, n° 13/07003, navires Le Marginal et Kalon Maouez, *DMF* 2014, n° 762, pp. 825-831, obs. « Du pouvoir disciplinaire de l'employeur ».

⁵⁰ CA Rennes, 9^{ème} ch., 21 mai 2014, n° 13/07003, navires Le Marginal et Kalon Maouez, *DMF* 2014, n° 762, pp. 825-831, obs. « Du pouvoir disciplinaire de l'employeur » - La jurisprudence est constante : Cass. soc. 6 mars 1986, *Bull. civ.* n° 87 – Cass. soc. 31 mars 1998, *Dr. soc.* 1998, 716, n. A. JEAMMAUD – Cass. soc. 9 mai 2000, *Dr. soc.* 2000, 786, obs. F. FAVENNEC-HÉRY, sauf agissements répétés et reprochés au salarié verbalement : Cass. soc. 12 juin 2008, n° 07-40945.

⁵¹ CA Fort-de-France, ch. civ., 6 mars 2018, n° 16/00670, SARL La Compagnie Régionale Guadeloupéenne de Transports Maritimes (CRGTM), *DMF* 2019, n° 810, pp. 119-127, obs. « L'analyse des griefs d'un licenciement disciplinaire » - A. FAVRE, « La motivation du licenciement », *Dr. Social* 2018, n° 1, pp. 4-9. L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 a aménagé l'obligation de motivation de la rupture du contrat de travail, motivation qui peut être progressive (art. L. 1235-2 C. Travail). Le décret n° 2017-1820 du 29 décembre 2017 a établi des modèles types de lettres de notification de licenciement, qui doivent être adaptés aux circonstances et complétés. Le salarié dispose de 15 jours suivant la notification du licenciement pour demander des précisions sur les motifs invoqués. Cette demande devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé (art. R. 1232-13 C. Travail). L'article L. 1232-6 du Code du Travail ne prévoit plus l'obligation pour l'employeur d'informer le salarié sur son droit de demander des précisions sur le motif de son licenciement (Loi n° 2018-217 du 29 mars 2017 de ratification des diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017).

⁵² CA Basse-Terre, 1^{ère} ch., 24 septembre 2018, n° 16/01750, *DMF* 2019, n° 811, pp. 214-219, obs. « Un officier marine marchande en short et sandales ? ».

Le décret n° 2018-747 du 24 août 2018 relatif au régime disciplinaire des marins et des pilotes, à la discipline à bord des navires et au régime disciplinaire applicable aux militaires embarqués, est pris en application des dispositions du code des Transports, relatives aux sanctions professionnelles des marins, à la police intérieure et la discipline du bord des navires. Il détaille la procédure disciplinaire susceptible d'être engagée à l'encontre d'un marin ou d'un pilote, en cas de manquement à l'honneur professionnel ou de faute grave dans l'exercice de la profession.

Le décret crée un conseil de discipline pour les marins et les pilotes et définit la procédure devant ce conseil⁵³. Après avis du conseil de discipline, le ministre chargé des gens de mer et, le cas échéant, celui chargé des ports maritimes peuvent prononcer une sanction pouvant aller jusqu'au retrait temporaire ou définitif, partiel ou total, des droits d'exercice de la profession. Le décret définit également les manquements professionnels et comportements de nature à perturber la vie collective à bord du navire⁵⁴, les modalités de l'enquête disciplinaire menée à bord par le capitaine⁵⁵ et les conditions dans lesquelles, à l'issue de cette enquête, sur le fondement de l'enquête de bord du capitaine, l'autorité administrative prononce une sanction disciplinaire⁵⁶. Il précise le régime disciplinaire applicable aux personnels militaires embarqués à bord des navires disposant d'un permis d'armement.

Le Code des Transports distingue les règles de l'équipage⁵⁷ et de la collectivité du bord, soumise à la police intérieure et à la discipline du bord⁵⁸, ce que reprend le décret.

1) L'Équipage – Les Marins et Pilotes – Les Fautes

Les manquements à l'honneur professionnel sont constitués notamment de tout comportement de nature à déconsidérer gravement la réputation de la profession maritime ou du service public. Les fautes graves dans l'exercice de la profession sont constituées notamment de tout comportement de nature à porter gravement atteinte à la sécurité en mer, à la sûreté du navire, à la sauvegarde de la vie humaine, aux règlements portuaires ou à l'environnement, et, s'agissant d'un pilote, de tout autre manquement grave au règlement particulier prévu à l'article L. 5341-10 ou au règlement local prévu à l'article R. 5341-47 de la station de pilotage⁵⁹.

Il s'agit notamment de l'état d'ivresse manifeste, l'état alcoolique ou le refus de contrôle, la désobéissance, l'absence irrégulière du bord ou du service, les voies de fait, les trafics et vols, le harcèlement, les violences aux personnes.

Procédure. Dans les cas d'atteinte aux règles de l'équipage, une enquête du directeur interrégional de la mer est diligentée. « S'il l'estime justifié lorsqu'il a connaissance de faits susceptibles de constituer un manquement à l'honneur professionnel ou une faute grave dans l'exercice de la profession d'une personne mentionnée à l'article R. 5524-1, ou à la demande du ministre compétent, le directeur interrégional de la mer ouvre une enquête disciplinaire. Le directeur interrégional de la mer peut déléguer, pour conduire l'enquête disciplinaire, un agent placé sous son autorité disposant des compétences nécessaires. Cet agent est désigné parmi ceux habilités à conduire des enquêtes nautiques mentionnées l'article L. 5281-2, avec, s'il y a lieu, l'accord de l'autorité dont il dépend »⁶⁰. Lorsque le directeur interrégional de la mer ouvre une enquête disciplinaire, il en informe le ministre compétent⁶¹. Le directeur interrégional de la mer informe l'intéressé ; il lui rappelle son droit à l'assistance de défenseurs de son choix durant la procédure. L'enquête disciplinaire est effectuée dans un délai de quatre mois, à compter de l'ouverture de l'enquête, qui peut être prolongé si les nécessités de l'enquête

⁵³ Art. R. 5524-18 à R. 5524-42 C. Transports, art. R. 5524-46 à R. 5544-49 – pour les pilotes, art. R. 5524-52 à R. 5524-58.

⁵⁴ Art. R. 5524-4 C. Transports.

⁵⁵ Art. R. 5524-6 à R. 5524-11 C. Transports.

⁵⁶ Art. R. 5524-12 à R. 5524-17 C. Transports.

⁵⁷ Art. L. 5524-1 à L. 5524-4 C. Transports.

⁵⁸ Art. L. 5531-1 à L. 5531-49 C. Transports.

⁵⁹ Art. R. 5524-4 C. Transports.

⁶⁰ Art. R. 5524-6 C. Transports.

⁶¹ Art. R. 5524-8 C. Transports.

le justifient⁶². Si, à l'issue de l'enquête disciplinaire, le directeur interrégional de la mer ou l'agent désigné à cet effet estime que les faits concernés ne sont pas établis ou sont insuffisamment fondés, il clôt l'enquête disciplinaire et en informe l'intéressé. S'il estime que les faits sont établis et de nature à encourir une sanction, il clôt l'enquête disciplinaire et transmet au ministre compétent le rapport d'enquête accompagné de l'ensemble des pièces constitutives du dossier d'enquête, en proposant s'il l'estime justifié le renvoi de l'intéressé devant le conseil de discipline. Il en informe l'intéressé⁶³.

Le conseil de discipline national comprend plusieurs sections : la section pêche maritime et cultures marines, la section navigation maritime commerciale, la section pilotage⁶⁴. Le conseil de discipline est présidé par une personnalité qualifiée nommée par le ministre chargé des gens de mer et le ministre chargé des ports maritimes. Est nommée dans les mêmes conditions une personnalité qualifiée en qualité de vice-président, qui assure, en cas d'empêchement du président en exercice, les fonctions de ce dernier. Les décisions du conseil de discipline sont prises à la majorité des voix, à bulletin secret. En cas de partage égal des voix, celle du président est prépondérante. Le conseil de discipline délibère un avis motivé se prononçant sur le bien-fondé des faits reprochés, et, s'il y a lieu, sur leur gravité et la proposition de sanction mentionnée à l'article L. 5524-2 qu'ils justifieraient. Le président du conseil de discipline transmet l'avis du conseil de discipline au ministre compétent et en informe l'intéressé par tout moyen permettant de conférer date certaine à la réception de cette information⁶⁵.

Décision ministérielle. Le ministre compétent statue dans un délai de vingt jours à compter de la réception de l'avis du conseil de discipline. Il ne peut prononcer de sanction plus sévère que celle proposée par le conseil de discipline. Sa décision est notifiée à l'intéressé par tout moyen permettant de conférer date certaine à la réception de cette notification. Le ministre compétent en informe l'autorité administrative en charge du registre mentionné à l'article 26 du décret n° 2015-723 du 24 juin 2015 relatif à la délivrance des titres de formation professionnelle maritime et aux conditions d'exercice de fonctions à bord des navires armés au commerce, à la plaisance, à la pêche et aux cultures marines, si la sanction prononcée justifie la mise à jour de la validité des mentions qui y figurent⁶⁶.

Les sanctions sont le retrait temporaire ou définitif, partiel ou total des droits d'exercice de la profession⁶⁷. Aucune suspension temporaire de l'exercice des fonctions mentionnée à l'article L. 5524-2 ne peut être prononcée pour une durée supérieure à trois ans. Lorsqu'une sanction de retrait temporaire des droits d'exercice de la profession a été prononcée, la durée de la mesure de suspension temporaire d'exercice de la profession, dont a fait l'objet l'intéressé, le cas échéant est imputée sur la durée totale de ce retrait⁶⁸. Lorsqu'une sanction de retrait partiel des droits d'exercice de la profession a été prononcée, celle-ci précise les conditions de la poursuite d'activités par l'intéressé⁶⁹. S'il n'est prononcé aucune sanction par le ministre compétent, la sanction de suspension temporaire d'exercice de sa profession dont a fait l'objet l'intéressé prend fin immédiatement⁷⁰.

Les sanctions professionnelles prononcées par le ministre compétent, ainsi que les sanctions prononcées par le directeur interrégional de la mer en application de l'article R. 5531-6, sont inscrites sur un registre⁷¹ ; le décret n° 2018-747 prévoit un délai de 5 années pour l'effacement des sanctions prononcées⁷².

⁶² Art. R. 5524-9 C. Transports.

⁶³ Art. R. 5524-11 C. Transports.

⁶⁴ Art. R. 5524-46 et R. 5524-51 et s. C. Transports.

⁶⁵ Art. R. 5524-18 à R. 5524-38 C. Transports.

⁶⁶ Art. R. 5524-39 C. Transports.

⁶⁷ Art. R. 5524-2 C. Transports.

⁶⁸ Art. R. 5524-40 C. Transports.

⁶⁹ Art. R. 5524-41 C. Transports.

⁷⁰ Art. R. 5524-42 C. Transports.

⁷¹ Art. R. 5524-43 C. Transports.

⁷² Art. R. 5524-44 et R. 5524-45 C. Transports.

2) Atteintes aux règles de la collectivité du bord.

Il convient de rappeler le principe fondamental : « Le capitaine a sur toutes les personnes, de quelque nationalité qu'elles soient, présentes à bord pour quelque cause que ce soit, l'autorité que justifient le maintien de l'ordre, la sûreté et la sécurité du navire et des personnes embarquées, la sécurité de la cargaison et la bonne exécution de l'expédition entreprise. Dépositaire de l'autorité publique, il peut employer à ces fins tout moyen de coercition nécessité par les circonstances et proportionné au but poursuivi. Il peut également requérir les personnes embarquées de lui prêter main-forte »⁷³. « Les fautes disciplinaires et les infractions pénales définies par le présent chapitre sont constatées par le capitaine ou, le cas échéant, par les autorités compétentes de l'Etat. Leur procès-verbal fait foi jusqu'à preuve du contraire »⁷⁴.

Enquête contradictoire du capitaine de navire. « Pour l'application de l'article L. 5531-2, le capitaine constate, après l'enquête menée contradictoirement prévue à l'article R. 5531-2, toutes fautes contre la discipline commises par des membres de l'équipage, définies à l'article R. 5531-5. Le capitaine mentionne sur le livre de bord toute ouverture d'enquête de bord effectuée en application du présent chapitre »⁷⁵. Lorsque le capitaine constate ou a connaissance d'un fait susceptible de constituer une faute contre la discipline, il entend l'intéressé au plus tard dans les vingt-quatre heures de l'ouverture de l'enquête de bord, ainsi que des témoins ou toute personne susceptible d'éclairer les circonstances. Il s'assure, dans la langue de travail à bord, de la bonne compréhension par la personne mise en cause des faits qui lui sont reprochés. La personne mise en cause peut se faire assister par tout représentant du personnel ou toute personne majeure embarquée. Elle a accès aux moyens de communication du bord lui permettant d'informer ses proches et d'assurer sa défense⁷⁶. Le capitaine rédige un rapport d'enquête de bord qui précise la nature des faits reprochés et reporte les déclarations de l'intéressé et des personnes entendues. L'intéressé est invité par le capitaine à le signer. En cas de refus, il en est fait mention au rapport. Le capitaine remet à l'intéressé une copie du rapport et le mentionne au livre de bord⁷⁷. Le capitaine transmet le rapport d'enquête de bord au directeur interrégional de la mer du lieu d'immatriculation du navire au plus tard au retour du navire dans un port. Si les faits sont établis et de nature à justifier une consigne, au sens de l'article L. 5523-5, le capitaine le mentionne dans son rapport⁷⁸.

Fautes et sanctions disciplinaires. Il s'agit de manquements professionnels et de comportements de nature à perturber la vie collective à bord :

- « 1° La désobéissance à un ordre concernant le service relatif à la sécurité maritime, à la sûreté, à la protection de l'environnement et à la lutte contre les pollutions, aux règlements portuaires, à la conduite, l'exploitation, l'entretien ou la manœuvre du navire ;
- « 2° L'ivresse à bord, le dépassement de l'alcoolémie maximale mentionnée à l'article L. 5531-21, l'introduction irrégulière de boissons alcoolisées à bord, l'introduction irrégulière à bord ou l'usage illicite de substances ou de plantes classées comme stupéfiants ;
- « 3° L'absence irrégulière du service ou du bord d'un marin, notamment la descente à terre sans autorisation ou l'emploi non autorisé d'une embarcation ou d'une annexe du navire ;
- « 4° Les voies de fait, à bord ou à terre ;
- « 5° Tout comportement de nature à nuire à la sécurité du bâtiment, des installations portuaires et des personnes ;
- « 6° Les comportements de harcèlement moral ou sexuel ;
- « 7° Les trafics et vols commis à bord et la dégradation volontaire de matériel ;
- « 8° Le non-respect des conditions d'une consigne infligée en application de l'article L. 5531-5 ;
- « 9° Les violences aux personnes ;
- « 10° Tout autre comportement portant atteinte à l'ordre public, aux bonnes mœurs ou à la réputation

⁷³ Art. L. 5531-1 C. Transports.

⁷⁴ Art. L. 5531-2 C. Transports.

⁷⁵ Art. R. 5531-1 C. Transports.

⁷⁶ Art. R. 5531-2 C. Transports.

⁷⁷ Art. R. 5531-3 C. Transports.

⁷⁸ Art. R. 5531-4 C. Transports.

de l'entreprise d'armement maritime ou de la station de pilotage⁷⁹.

Sanction disciplinaire décidée par le directeur interrégional de la mer. Le directeur interrégional de la mer, saisi par le capitaine en application de l'article R. 5531-4, prononce à l'encontre de l'intéressé une des sanctions prévues à l'article L. 5531-5, à moins qu'il estime que les faits reprochés relèvent de l'enquête disciplinaire prévue à l'article R. 5524-6 et ouvre, sur ce fondement, une telle enquête. Le directeur interrégional de la mer informe l'intéressé, par tout moyen permettant de conférer date certaine à la réception de cette information, de la sanction le concernant ainsi que, s'il y a lieu, de ses modalités d'exécution. Le capitaine du navire s'assure s'il y a lieu de cette information et en fait mention au livre de bord. L'intéressé est invité par le capitaine à le signer. En cas de refus, il en est fait mention au rapport. Ce refus ne fait pas obstacle à l'exécution de la sanction⁸⁰.

Les articles R. 5531-7 et R. 5531-8 définissent les modalités de la consignation à bord, au sens de l'article L. 5531-5 du Code des Transports : interdiction pour l'intéressé de se présenter dans les lieux de travail à bord, notamment à la passerelle, aux machines ou sur les ponts, sous réserve des modalités fixées par le capitaine, compte tenu des aménagements à bord, notamment les accès aux lieux de vie du navire et le droit d'accéder aux ponts au minimum deux heures par jour. Le capitaine mentionne la consigne et ses modalités de mise en œuvre au livre de bord. En escale, la personne consignée ne peut être privée de toute permission de descente à terre. Toutefois, cette permission est accordée par le capitaine qui en fixe la durée et les modalités.

Sanctions - Police intérieure et discipline à bord. Les sanctions applicables aux membres de l'équipage en cas de faute disciplinaire sont réparties en deux groupes : 1° Les sanctions du premier groupe sont le blâme et la consigne à bord pour quatre jours au plus ; 2° Les sanctions du deuxième groupe sont la consigne à bord pendant huit jours au plus⁸¹.

Sanctions pénales. Des sanctions pénales sont prévues pour les comportements les plus graves : *Insubordination, complot et violences* anciennement dénommée mutinerie⁸².

Abus d'autorité et outrages : « Le capitaine qui use ou fait user de violence dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ». Ou un autre membre de l'équipage titulaire de l'autorité usant de violence dans l'exercice de ses fonctions⁸³.

Manquements aux obligations professionnelles : Le fait de prendre indûment le commandement d'un navire⁸⁴.

Le fait, pour le capitaine, de laisser à terre, avant qu'il ait atteint son lieu de destination, un passager malade ou blessé sans en informer l'autorité consulaire du pays dont le passager est ressortissant ou, à défaut, l'autorité locale⁸⁵.

Présence irrégulière à bord : Le fait de s'introduire frauduleusement sur un navire avec l'intention de faire une traversée de long cours ou de cabotage international⁸⁶.

*
* *

Le début du XXème siècle fut marqué par des grèves des inscrits maritimes, en 1900, 1904, 1907, 1909 et 1912. Par delà les revendications salariales, les conditions de travail des soutiers de la marine à vapeur n'étaient guère satisfaisante, une législation sociale maritime était exigée. Le code du travail sera adopté à partir de 1910, mais la Grande Guerre bloquera l'élaboration d'un code du travail

⁷⁹ Art. R. 5531-5 C. Transports.

⁸⁰ Art. R. 5531-6 C. Transports.

⁸¹ Art. L. 5531-5 C. Transports.

⁸² Art. L. 5531-6, L. 5531-7 et L. 5531-8 C. Transports.

⁸³ Art. L. 5531-9 et L. 5531-10 C. Transports.

⁸⁴ Art. L. 5531-12 C. Transports.

⁸⁵ Art. L. 5531-14 C. Transports.

⁸⁶ Art. L. 5531-15 C. Transports.

maritime jusqu'en 1926. Le code disciplinaire et pénal de la marine marchande (CDPMM) de 1852, amendé en 1898, ne sera modernisé qu'en 1926 ; pourtant, il n'est guère appliqué dans cette période de conflits collectifs. Le ministre de la Marine Camille PELLETAN, radical-socialiste, déclare à la Chambre des Députés, le 7 février 1903 : « L'inscrit maritime traîne toujours un débris de la discipline militaire au profit d'exploitations privées, qui n'ont aucun droit à un pareil privilège »⁸⁷. La loi du 17 avril 1907 concerne la sécurité sur la navigation maritime et la réglementation du travail à bord des navires de commerce : le travail journalier en mer est limité à 9 heures ; le repos hebdomadaire est introduit, même s'il est décalé au débarquement du marin. La question des heures supplémentaires, en cas d'urgence ou de force majeure prolongea les tensions en 1908 et 1909. Le 28 mars 1910, les chauffeurs et soutiers du Moulouya, en partance de Marseille, mettent sac à terre pour protester contre l'embauche « d'indigènes algériens » ; ils seront traduits devant le tribunal maritime pour désertion, comme la plupart des inscrits grévistes en 1910 et 1912. Plusieurs armateurs réclament la suppression de l'inscription maritime et la liberté de gestion de la main d'œuvre, mais l'inscription maritime correspondait à la réserve pour la marine de guerre que l'Amirauté britannique venait d'instituer face aux risques de conflit. Les mutineries navales de 1918 et 1919 en Allemagne, puis en Mer Noire, démontrèrent qu'aucune marine même militaire n'était à l'abri des conséquences sociales de la mécanisation. Par delà la Grande Guerre, la chauffe au mazout va progressivement remplacer le charbon. Aujourd'hui, l'espace social du navire s'est rétréci, mais a éclaté. Avant de pouvoir obtenir une bonne productivité de l'équipage, « le capitaine doit d'abord faire vivre tout le monde ensemble, ce que ces prédécesseurs dans l'ordre historique n'avait pas à faire »⁸⁸.

Tout régime disciplinaire doit être géré en prenant en compte la réalité des conditions de travail.

⁸⁷ J.L. LENHOF, *Les hommes en mer – De Trafalgar au Vendée Globe*, Armand Colin, Paris, 2005, pp. 313-332.

⁸⁸ J.L. LENHOF, préc. pp. 688-689.