

Journée « RIPERT » - 29 Septembre 2003

PRATIQUE DU CONTRAT DE MANNING

Cdt J.-P. TANGUY

GENERALITES

Pourquoi un contrat de manning ?

A la suite du 1^{er} choc pétrolier des années 1975, les armateurs opérant dans le secteur du vrac ont été les premiers confrontés, pour assurer la compétitivité de leurs entreprises à réduire, entre autres, la masse salariale de leurs Personnels Navigants. La solution retenue fut de transférer des navires sous pavillon étranger et de les armer par du personnel non français. Les premiers contrats qui furent passés à cette occasion ne concernaient pas le droit français même si un nombre restreint de navigants français pouvaient embarquer sur ces navires. Leurs cas ne posait aucun problème car ils demeuraient salariés de la société « mère » française donc protégés par le code du travail, la convention collective, les accords particuliers français.

Pour l'ensemble de la flotte cette fois, une importante réduction de la masse salariale fut rendue possible par la mise en service des navires informatisés (près de 40% de réduction du nombre de membres d'équipage par rapport aux navires équivalents à automation classique). A cette occasion un palier était atteint, la réduction des coûts allait porter sur les dépenses d'entretien tout en conservant un niveau élevé de fiabilité technique. Ceci ne pouvait être réalisé qu'en employant des bordées d'entretien étrangères d'un très faible prix de revient. Les compagnies de navigation, à cette époque, ne se sont-elles pas préoccupées du type de contrats passés avec les sociétés fournisseuses de cette main d'œuvre tant leurs services techniques avaient l'habitude de traiter avec des sociétés d'entretien et de réparation sur l'ensemble de la planète.

Ces pratiques se sont généralisées avec du personnel qualifié ou hautement qualifié avec parallèlement une durée d'emploi très nettement étendue par rapport à celle des bordées précédentes. Nous voyons à cette occasion apparaître les contrats « de mise à disposition de Personnels Maritimes » tels qu'ils existent aujourd'hui. Lors de la mise en place du pavillon Kerguelen, il suffisait d'étendre les qualifications des « personnels maritimes »¹ qui à l'origine n'étaient pas des marins à celles des personnels navigants non officiers et officiers dûment brevetés et compétents tout en conservant à l'identique le contrat de « manning » d'origine.

¹ Personnels Maritimes : ensemble des personnes embarquées sur un navire pour en assurer sa conduite « pont » et « machine », son entretien et sa réparation.

CONTENU DU CONTRAT DE MANNING

Le « BIMCO » - Baltic and International Maritime Council - éditte une forme standard de contrat, le « Shipman Standard Ship Management Agreement » qui comporte les articles majeurs que doit contenir tout contrat de manning. Ce formulaire comme son intitulé l'indique s'adresse surtout aux armateurs qui souhaitent déléguer la totalité de la gestion de leurs navires à une société tiers, ne conservant ainsi que la gestion commerciale de la flotte. Cette pratique ne semble pas correspondre à ce qui est recherché pour le pavillon français.

Dans la suite de mon intervention, il ne sera question que du contrat passé entre une société de transport maritime française disposant d'un service d'Armement ayant compétence en gestion de personnels maritimes, entretien et construction de navires et une société étrangère pouvant mettre à disposition du personnel de conduite², d'entretien et de restauration³.

Les sociétés contractantes doivent être parfaitement identifiées :

- a) La société de manning avec son intitulé complet, son adresse.

Devant la multitude d'individus et/ou de sociétés proposant des prestations de manning, la plus grande vigilance est conseillée. Il faut garder à l'esprit qu'au delà d'un simple contrat de prestation de main d'œuvre, le code ISM (International Safety Management) impose de contrôler et d'orienter l'action de son agent de manning et donc éventuellement de prendre une part de responsabilité dans les erreurs commises par celui-ci.

- b) Dispositions identiques pour la société « armateur »

Il est indispensable d'indiquer que la société « armateur » agit en tant que mandataire des propriétaires des navires dont elle a la charge d'armement et d'entretien technique. D'une part parce que les navires d'un même armateur sont la propriété effective de sociétés financières et d'autre part parce que ceci permet de faire face à toute demande de gestion faite pour le compte de tiers.

Ces dispositions étant prises, il convient de préciser les articles suivants :

- 1) L'objet du contrat

— Mise à disposition de personnels navigants, soit du personnel navigant (officiers et non officiers) soit des « marins » de qualifications spécifiques.

² Par personnel de conduite, il faut entendre celui exigé par la réglementation internationale et devant répondre aux normes STCW (Standard of Training Certification and Watchkeeping for seafarers) ceux sont les officiers et les marins doublant ces officiers tant au pont qu'à la machine.

³ Seul le cuisinier devra disposer d'une compétence spécifique Marine Marchande (Convention ILO C69, 1946)

Globalement, le régime Kerguelen a maintenu en effectif français, les officiers supérieurs, les Seconds et soit de la maîtrise technique soit un officier subalterne. Même si le contrat de manning prévoit la fourniture de l'ensemble des personnels maritimes, dans les faits et dans la catégorie des personnels naviguant, il ne concerne que les officiers subalternes et le personnel non officier. Ceci pose un problème fondamental : comment conserver les meilleurs éléments dans l'entreprise ?

La majorité des pays pourvoyeurs de main d'œuvre dispose d'un système de formation de type anglosaxon c'est à dire que la formation totale n'est pas faite en un seul bloc comme en France mais par modules scolaires espacés de périodes d'expérience pratique ainsi obtient t'on le brevet de Second puis celui de Commandant peu de temps avant d'être promu effectivement dans ces fonctions. Il est de plus impossible d'atteindre le module supérieur sans avoir pratiqué dans le module directement inférieur. Nous voyons donc ainsi que l'armement français participe directement à la formation pratique des personnels étrangers. Même si cet état de fait est souvent mal perçu par les organisations syndicales françaises, la situation est tout à fait acceptable pour les armateurs. Cependant le pavillon Kerguelen et il en sera de même pour le RIF, n'offre pas aux officiers étrangers la possibilité d'atteindre la fonction de Commandant ce qui favorise la fuite des meilleurs éléments vers les armements non français. La revalidation des brevets introduite par STCW a amplifié le nombre des départs. Ce phénomène a été observé ces dernières années en ce qui concerne les officiers originaires de l'Europe de l'Est. L'effondrement des flottes de ces états a mis sur le marché un nombre important d'officiers compétents et expérimentés, y compris Commandants et Chef mécaniciens, qui ont trouvé un nouvel emploi sur les navires français en qualité de Lieutenant. La grande majorité de ces officiers nous ont quitté pour des armements étrangers afin de ne pas perdre les prérogatives liées à leurs brevets.

Des solutions à ce problème existent, elles passent par des dispositions spécifiques concernant l'emploi français et par une répartition judicieuses des effectifs sur la flotte française et étrangère d'un même armement. Pour un armement ne disposant pas de navires sous pavillon étranger, les propositions du RIF permettent une promotion de Chef Mécanicien ou Second Capitaine à condition que l'une ou/et l'autre de ces personnes puissent être considérées comme les remplaçants naturels du Capitaine (conséquence directe de la « polyvalence française »).

- 2) La durée contrat avec les conditions de rupture anticipée du contrat
 - en terme de salaire
 - en terme de rapatriement

- 3) La définition de ce que recouvre la rétribution financière attribuée à l'agent :
 - le salaire et heures supplémentaires du personnel
 - le salaire de congés acquis
 - les frais de recrutement
 - la formation des personnels
 - les frais de visa pour l'embarquement
 - les frais bancaires pour la paie du personnel

- la commission plus les frais d'agence
- les déplacements des représentants de l'agence de manning à bord des navires.
- il devra clairement être défini qui supporte les frais de transport embarquement/débarquement

4) La qualification des membres de l'équipage

Les qualifications doivent être conformes à STCW ce qui permet d'éliminer toute personne non titulaire d'un brevet reconnu par la liste blanche éditée par l'OMI.

Cet article doit impérativement comporter un objet sur la/les langues de travail / sécurité

- 5) La durée d'embarquement :

Dans cet article, outre la durée normale d'embarquement, seront mentionnées les conditions particulières :

- les raisons et les conditions de débarquement anticipé à la demande de l'armateur mais aussi à la demande des intéressés.
- Qui supporte les frais et dans quels cas.

La durée contractuelle usuelle est de 6 mois pouvant être modulée suivant la position géographique du navire. Il est aisé de comprendre que financièrement l'armateur peut être intéressé à prolonger la durée d'embarquement à fin de réduire les frais de transport. Pour ma part, je me suis toujours refusé aux longs embarquements car ceux-ci sont source de démotivation et de fatigue entraînant des risques d'accident et une perte sensible de productivité. Partant de ce constat, la durée effective d'embarquement se situe pour un navire de ligne régulière aux alentours de 3 mois.

A ce jour aucune disposition autre que contractuelle, ne lie le marin étranger à l'armateur du navire sur lequel il est embarqué, cet article est l'occasion d'énumérer les fautes professionnelles pouvant entraîner le débarquement. Ces mêmes dispositions à l'exception de l'incompétence se retrouveront dans le contrat de travail individuel du marin.

Nous y trouvons :

- l'insoumission
- l'ivresse pendant le service
- le non respect de la politique antidrogue et antialcoolique
- le retard à l'appareillage
- le vol
- la contrebande et tout acte contraire à la législation du pavillon
- l'incompétence

- 6) Le transfert d'équipage

Cet article explicite comment sera traité l'équipage pour le cas où l'activité du navire sur lequel il est embarqué venait à cesser et ceci quelle qu'en soit la cause.

Dans la mesure du possible, les marins d'un navire échoué, vendu ou saisi ou plus généralement d'un navire interrompant ses activités seront transférés vers d'autres navires si tel n'est pas le cas une indemnité forfaitaire leur est versée.

- 7) Les heures de travail et les heures supplémentaires

Cet article définit :

- les jours de travail (du lundi au samedi midi)
- les horaires de travail (8 heures de travail par jour)
- les jours fériés
- le nombre d'heures de travail hebdomadaires / mensuelles
- le nombre d'heures supplémentaires mensuelles forfaitisées
- le taux de rémunération des HS non forfaitisées

- 8) La rémunération

Il y est défini :

- le début et la fin de la période rémunérée
- le mode d'avances sur salaire

et explicité la prise en compte d'un éventuel transfert d'un navire vers un autre.

- 9) Les provisions/navires

Cet article traite des provisions en vivres, il y est chiffré un montant financier équivalent du budget par jour et par personne afin d'éviter toute ambiguïté.

- 10) L'habillement de sécurité

La liste minimale du matériel individuel fourni par l'armateur y est dressée.

- 11) Indemnisation des marins en cas de maladie, blessure, incapacité ou décès.

Cet article précise l'assureur (généralement le P&I Club) qui couvrira les risques ci-dessus. Il est important d'y faire apparaître la période de prise en charge (début/fin) et éventuellement le lieu.

- 12) I.T.F.

Compte tenu des façons de procéder de ITF, il est pertinent d'évoquer dans le contrat de manning qui de l'armateur ou du manning agent aura la charge des démarches afin d'obtenir le « blue ticket ».

- 13) ZONE DE GUERRE :

Cet article traite :

- de l'obligation d'informer le manning agent et l'équipage lorsque le navire est susceptible de traverser une zone de guerre⁴
- du droit de l'équipage lors de cette éventualité.
- Des obligations de l'armateur en ce qui concerne les frais de rapatriement, de la rémunération.

- 14) NON CONCURRENCE

Cette clause purement commerciale traite de l'exclusivité de la fourniture et/ou de l'emploi des marins du manning agent.

- 15) Litiges

Clause usuelle.

La place de Paris est à ce jour privilégiée pour l'arbitrage des litiges. Il n'y est pas fait référence à la loi française pour le traitement des litiges contrairement à ce que prévoit pour Londres, le « Standard Ship Management agreement » qui lui se réfère à la loi anglaise et à l'Arbitration Act de 1996.

Cet article ne concerne que les litiges entre l'agent de manning et l'armateur, je n'en ai eu à déplorer aucun. Par contre il me paraît intéressant de vous présenter non pas des litiges mais des demandes d'explication ou de justification.

⁴ Comme l'a démontré le conflit en Afghanistan, la notion de zone de guerre n'existe plus depuis la fin de la première « guerre du Golfe » et n'a, à ma connaissance, été remplacé par aucune autre définition de ce pourrait être une zone de conflit armé.

La première d'entre elles provenait de ITF, elle concernait le contrat individuel de travail et concernaient les conditions de rapatriement du marin en cas de rapatriement pour faute. (voir ci-dessus) Après s'être mis d'accord avec ITF sur les conventions de l'OIT aux quelles il fallait se rapporter (C22,C166) ainsi que sur l'interprétation des textes, il fut convenu qu'il n'y avait pas lieu de modifier l'article concerné.

La seconde plus sérieuse concernait l'application d'un contrat sensiblement différent de celui-ci car il concernait, à l'origine deux entreprises d'état françaises. Le Bureau du Travail Maritime me demandait de m'expliquer sur l'emploi et la rémunération de personnels étrangers employés à des tâches spécifiques sur un navire dont mon entreprise avait la gestion. Faute de justification suffisante, le délit de marchandage serait invoqué. Ce type d'emploi était connu de tous depuis un demi-siècle et n'avait jusqu'à ce jour posé aucun problème. Quelle autre solution que de plaider sa bonne foi.... Il ne s'agit pas ici de discourir sur les tenants et les aboutissants de cette affaire mais de montrer que, faute de textes appropriés, les responsables d'armements sont totalement dépourvus et qu'il est urgent d'y remédier.

LE CONTRAT INDIVIDUEL D'ENGAGEMENT MARITIME

Traiter du contrat de manning serait incomplet sans dire un bref mot du contrat individuel d'engagement maritime.

Bien que celui ci ne concerne pas directement l'armateur, ce dernier ne peut pas l'ignorer. Il doit veiller, au minimum, qu'il ne contienne pas de clauses abusives et/ou contraire aux conventions internationales. Il s'agit d'un contrat à durée déterminée rédigé dans la langue d'origine du marin et en français.

Il comporte les clauses habituelles : identification des contractants (dont l'un est la société de manning), la durée du contrat et de la période d'essai, la fonction occupée, la rémunération et la durée du travail, la durée des congés, la qualification du poste de travail ainsi que les conditions de rupture du contrat.

Le contrat individuel comporte deux clauses particulières qui se rapportent à la protection sociale, à la législation applicable (celle du pays d'origine du marin) d'une part et à la discipline nommée « conduite à bord » ; cet article reprend les termes de la clause identique du contrat de manning.

CONCLUSION

Le rapport de monsieur le sénateur Henri de Richemont sur « le pavillon attractif » met en exergue la nécessité d'apporter une réponse juridique aux questions soulevées par l'indispensable contrat de manning. Un responsable d'armement ne peut que souscrire à cette

volonté ; il est aussi conscient de la difficulté de la tâche. Ainsi la définition même de « marin » qui date de 1920 ne semble plus convenir à la pratique actuelle de l'armement des navires.

Si le sujet est urgent à régler, il me paraît indispensable de ne pas prendre de décisions hâtives et mal préparées du type de celles prises à grand renfort de trompettes médiatiques pour la sécurité. Je me permets de lancer l'idée de la mise en place d'un groupe de travail restreint et complet en termes de compétence afin de dégager des réponses concrètes tournées vers l'avenir, aux problèmes de l'armement des navires (manning) dont le contrat n'est que l'une des facettes.