COUR DE CASSATION

RAPPORT de Mme DELTORT, CONSEILLÈRE

Arrêt n° 152 du 22 janvier 2025 (FS-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 24-17.726

Décision attaquée : 15 mars 2024 de la cour d'appel d'Aix-en-Provence

M. [L] [E]
C/
La société Sea Investments

QUESTION PRIORITAIRE DE CONSTITUTIONNALITE

1 - Rappel des faits et de la procédure

M. [E] a été engagé en qualité de marin/cuisinier par la société Sea Investments suivant contrat à durée déterminée du 5 mai au 30 septembre 2019 afin d'exercer sa prestation de travail à bord d'un navire.

Le 29 juillet 2019, le salarié a été placé en arrêt de travail sans discontinuité jusqu'au terme de son contrat.

Le 10 juin 2020, il a saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement de diverses sommes à titre de rappel de salaire sur heures supplémentaires, de prise en charge de son arrêt maladie, de prime de précarité, d'indemnité forfaitaire de travail dissimulé et de réparation d'un préjudice distinct.

Par jugement du 7 octobre 2021, le conseil de prud'hommes de Fréjus a jugé le droit français applicable à la relation de travail, dit recevables les demandes du salarié et condamné l'employeur à lui payer certaines sommes à titre d'heures supplémentaires, de dommages-intérêts pour la prise en charge de l'arrêt maladie, d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé et au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par arrêt du 15 mars 2024, la cour d'appel d'Aix-en-Provence a confirmé le jugement en ce qu'il a retenu l'application du droit français applicable, jugé recevables les demandes du salarié et condamné l'employeur à payer des frais irrépétibles. Infirmant l'arrêt pour le surplus, la cour d'appel a condamné l'employeur à payer certaines sommes au titre de la prime de précarité et de dommages-intérêts résultant du défaut d'immatriculation à l'Enim, outre des frais irrépétibles.

Cet arrêt a fait l'objet d'un pourvoi formé le 17 juillet 2024 par le salarié. Le 14 novembre 2024, il a déposé un mémoire ampliatif (cabinet Munier-Apaire).

Dans un mémoire spécial déposé le même jour, le salarié a présenté une question prioritaire de constitutionnalité.

Le mémoire en défense à la QPC a été déposé le 13 décembre 2024. L'employeur invoque l'irrecevabilité de la question prioritaire de constitutionnalité dès lors l'article litigieux est destiné à mettre en œuvre une directive communautaire et que la QPC porte sur l'inconstitutionnalité d'une exclusion des dispositions de l'article L. 3171-4 du code du travail qui n'a pas été confirmée par la Cour de cassation en sorte que l'interprétation critiquée des dispositions de l'article L. 5544-1 du code des transports ne saurait revêtir le caractère de constance nécessaire.

Invoquant ensuite l'article 88-1 de la constitution du 4 octobre 1958 relatif à l'exercice en commun par la République et l'Union européenne certaines de leurs compétences en vertu du traité sur l'Union européenne et du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (Traité de Lisbonne du 13 décembre 2007) , il rappelle la jurisprudence du Conseil constitutionnel selon laquelle « la transposition en droit interne d'une directive communautaire résulte d'une exigence constitutionnelle à laquelle il ne pourrait être fait obstacle qu'en raison d'une disposition expresse contraire de la Constitution ; qu'en l'absence d'une telle disposition, il n'appartient qu'au juge communautaire, saisi le cas échéant à titre préjudiciel, de contrôler le respect par une directive communautaire tant des compétences définies par les traités que des droits fondamentaux garantis par l'article 6 du Traité sur l'Union européenne » (DC n° 2004-496 du 10 juin 2004, cons. n° 7). Il précise que cette position a été confirmée, notamment s'agissant d'une QPC sur l'article L. 122-12, alinéa 2, devenu L. 1224-1 du code du travail (Soc., 15 juin 2011 n° 1027130), et est constante (Crim., 12 décembre 2023 n°2383080).

2 - Analyse succincte de la question de constitutionnalité

Dans un mémoire spécial , le salarié a demandé à la Cour de cassation de transmettre
au Conseil constitutionnel la question prioritaire de constitutionnalité suivante :

L'article L. 5544-1 du code des transports, en ce qu'il exclut, s'agissant des marins, le régime d'allégement de la preuve des heures de travail institué par l'article L. 3171-4 du code du travail, porte-t-il une atteinte excessive au principe d'égalité garanti par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et l'article 1er de la Constitution du 4 octobre 1958 ?

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

- le respect du principe d'égalité par l' article L. 5544-1 du code des transports qui, sauf mention contraire, exclut pour les marins l'application de l'article L. 3171-4 du code du travail relatif au régime probatoire du temps de travail

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4.1. Conditions de recevabilité de la QPC

La QPC présentée à hauteur de cassation a été formulée dans un mémoire distinct et spécial déposé le 14 novembre 2024, en même temps que le mémoire ampliatif et dans le délai de ce dernier. Elle a été déposée par un avocat aux Conseils.

Le litige portant notamment sur une demande en paiement au titre des heures supplémentaires et sur la preuve de l'accomplissement d'heures supplémentaires, l'article L. 5544-1 du code des transports est bien applicable.

Selon les vérifications de votre rapporteur, l'article L. 5544-1 du code des transports n'a pas déjà été déclaré conforme à la Constitution.

Il convient également de déterminer si la question, qui invoque le principe d'égalité devant la loi, est nouvelle.

Enfin, l'employeur soutient que les textes ayant pour objet de transposer les directives de l'Union européenne n'entrent pas dans le champs d'application des questions prioritaires de constitutionnalité.

Dans sa décision n° 2018-765 DC du 12 juin 2018, le Conseil constitutionnel déduit de l'article 88-1 de la Constitution prévoyant que « *la République participe à l'Union européenne constituée d'Etats qui ont choisi librement d'exercer en commun*

certaines de leurs compétences en vertu du Traité sur l'Union européenne et du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, tels qu'ils résultent du Traité signé à Lisbonne le 13 décembre 2007 » que son contrôle des lois de transposition du droit communautaire est soumis à une double limite :

« *2. Aux termes de l'article 88-1 de la Constitution : « La République participe à l'Union européenne constituée d'États qui ont choisi librement d'exercer en commun certaines de leurs compétences en vertu du traité sur l'Union européenne et du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, tels qu'ils résultent du traité signé à Lisbonne le 13 décembre 2007 ». Ainsi tant la transposition en droit interne d'une directive de l'Union européenne que le respect d'un règlement de l'Union européenne, lorsqu'une loi a pour objet d'y adapter le droit interne, résultent d'une exigence constitutionnelle.*

3. Il appartient au Conseil constitutionnel, saisi dans les conditions prévues par l'article 61 de la Constitution d'une loi ayant pour objet de transposer en droit interne une directive de l'Union européenne, de veiller au respect de cette exigence. Il en va de même pour une loi ayant pour objet d'adapter le droit interne à un règlement de l'Union européenne. Toutefois, le contrôle qu'il exerce à cet effet est soumis à une double limite.

En premier lieu, la transposition d'une directive ou l'adaptation du droit interne à un règlement ne sauraient aller à l'encontre d'une règle ou d'un principe inhérent à l'identité constitutionnelle de la France, sauf à ce que le constituant y ait consenti. En l'absence de mise en cause d'une telle règle ou d'un tel principe, le Conseil constitutionnel n'est pas compétent pour contrôler la conformité à la Constitution de dispositions législatives qui se bornent à tirer les conséquences nécessaires de dispositions inconditionnelles et précises d'une directive ou des dispositions d'un règlement de l'Union européenne.

En second lieu, devant statuer avant la promulgation de la loi dans le délai prévu par l'article 61 de la Constitution, le Conseil constitutionnel ne peut saisir la Cour de justice de l'Union européenne sur le fondement de l'article 267 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. En conséquence, il ne saurait déclarer non conforme à l'article 88-1 de la Constitution qu'une disposition législative manifestement incompatible avec la directive qu'elle a pour objet de transposer ou le règlement auquel elle adapte le droit interne. En tout état de cause, il appartient aux juridictions administratives et judiciaires d'exercer le contrôle de compatibilité de la loi au regard des engagements européens de la France et, le cas échéant, de saisir la Cour de justice de l'Union européenne à titre préjudiciel ».

L'employeur cite également la réflexion suivante :

« *Spécifiquement juge de la constitutionnalité, il [le Conseil constitutionnel] limite son contrôle en fonction de la nature particulière de la loi de transposition d'une directive communautaire : disposition de droit interne, elle intègre des normes communautaires qui s'imposent directement aux États membres. Il en résulte que, sous couvert de vérifier la constitutionnalité de la loi, le juge constitutionnel ne peut étendre son examen à la conformité de la directive avec les compétences définies*

par les traités ou avec les droits fondamentaux qu'ils garantissent. Un tel contrôle ne relève en effet que du juge communautaire, le cas échéant saisi à titre préjudiciel. La restriction est incontestable » (G. Canivet, « Principes fondamentaux et transposition des directives communautaires », Colloque à Budapest, 1-3 octobre 2009).

La Cour de cassation a rendu plusieurs arrêts, dont celui-ci cité par l'employeur :

« *Attendu qu'à l'occasion du pourvoi formé contre un arrêt rendu le 24 septembre 2014 par la cour d'appel de Douai, la société Matifas a, par mémoire spécial, demandé à la Cour de cassation de renvoyer au Conseil constitutionnel la question prioritaire de constitutionnalité ainsi rédigée :*
« *L'article L. 716-14, alinéa 2, du code de la propriété intellectuelle, dans sa rédaction applicable à la cause antérieure à la loi n° 2014-315 du 11 mars 2014, en ce que ce texte permet d'allouer à titre de dommages-intérêts, indépendamment du préjudice réellement subi du fait de la contrefaçon, une somme forfaitaire qui ne peut être inférieure au montant des redevances ou droits qui auraient été dus si le contrefacteur avait demandé l'autorisation d'utiliser le droit auquel il a porté atteinte, sans fixer aucune limite à cette somme, porte-t-il atteinte au principe de responsabilité garanti par l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et au principe d'égalité devant la justice, garanti par les articles 1er et 6 de la même Déclaration ? » ;*

Attendu que la disposition contestée est applicable au litige, lequel concerne l'évaluation des préjudices causés par des actes de contrefaçon de marque ;

Attendu qu'elle n'a pas déjà été déclarée conforme à la Constitution dans les motifs et le dispositif d'une décision du Conseil constitutionnel ;

Mais attendu, d'une part, que la question, ne portant pas sur l'interprétation d'une disposition constitutionnelle dont le Conseil constitutionnel n'aurait pas encore eu l'occasion de faire application, n'est pas nouvelle ;

Et attendu, d'autre part, que la question posée ne présente pas un caractère sérieux en ce que les dispositions de l'article L. 716-14, alinéa 2, du code de la propriété intellectuelle, dans leur rédaction applicable à la cause, antérieure à la loi n° 2014-315 du 11 mars 2014, se bornent à tirer les conséquences nécessaires de dispositions inconditionnelles et précises de la directive n° 2004/48 CE du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne du 29 avril 2004 relative au respect des droits de la propriété intellectuelle et ne mettent en cause aucune règle ni aucun principe inhérent à l'identité constitutionnelle de la France ; que, par suite, il n'y a pas lieu de la renvoyer au Conseil constitutionnel ; » (Com., 9 juillet 2015, pourvoi n° 14-29.518).

Dés lors, il y aura lieu de déterminer, dans le cas où l'article L. 5544-1 du code des transport est la transposition d'une directive ou l'adaptation du droit interne à un règlement, si cet article va à l'encontre d'une règle ou d'un principe inhérent à l'identité constitutionnelle de la France et si en l'absence de mise en cause d'une telle règle ou d'un tel principe, le Conseil constitutionnel est compétent pour contrôler la conformité à la Constitution de dispositions législatives qui se bornent à tirer les

conséquences nécessaires de dispositions inconditionnelles et précises d'une directive ou des dispositions d'un règlement de l'Union européenne?

L'employeur soutient que l'article litigieux met en œuvre la Directive 1999/63/CE du Conseil du 21 juin 1999, telle que modifiée par la Directive 2009/13/CE du Conseil du 16 février 2009 destinées à prendre en considération les spécificités particulières du travail des gens de mer en sorte que la question n'est pas sérieuse.

4.2. Eléments de discussion au fond

4.2.1. - la disposition critiquée

L'article L. 5544-1 du code des transports, disposition dont il est soutenu qu'elle porte une atteinte excessive au principe d'égalité garanti par la constitution, concerne les marins.

4.2.1.1 définition du marin

Pour rappel, le droit maritime encadre les relations individuelles et collectives de travail maritime et s'applique en présence d'un contrat d'engagement maritime dont il fixe les règles en matière de formation, d'exécution et de rupture.

Concernant le métier de marin, Mme Proutière-Maulion (maître de conférence à l'université de Nantes, vice-présidente en charge des affaires européennes et des relations internationales, Travail maritime, jurisclasseur Travail Traité) énonce qu'il présente des spécificités, celui-ci étant soumis aux aléas et périls de la mer, ce qui lui confère sa dangerosité. Le navire est pour l'équipage un lieu de travail et de résidence. L'éloignement terrestre a rendu nécessaire l'élaboration de règles adaptées à ces conditions particulières d'exercice de la prestation de travail, notamment en matière de fourniture de nourriture, de rapatriement du marin et de sa prise en charge en cas de maladie ou de blessures. Elle précise que dès le Moyen Age, des règles relatives à la nourriture et à l'accès aux soins ont été déterminées par des coutumes internationales puis que les ordonnances royales de 1668, 1673 et 1681 ont créé une administration des classes qui deviendra ensuite l'inscription maritime et un établissement des invalides de la marine afin de servir une demi-solde aux marins blessés et de réglementer l'engagement, les loyers des matins et les obligations de l'armateur. Ces règles ont été reprises par le Code de commerce de 1807 puis adaptées en 1926 dans le Code du travail maritime, faisant ainsi du droit social maritime la branche sans doute la plus ancienne du droit social.

Le code du travail maritime a été abrogé et recodifié à droit constant au sein de la 5ème partie du nouveau code des transports issu de l'ordonnance n° 2010-1307 du 28 octobre 2010, et en particulier au sein de son livre V relatif aux « gens de mer ».

Le rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2010-1307 du 28 octobre 2010 concernant la partie législative du code des transports rappelle que le nouveau code des transports poursuit deux objectifs complémentaires : organiser et clarifier un corpus juridique éclaté et hétérogène et insérer ce corpus dans un cadre

donnant toute portée aux principes fondateurs définis par la loi n°82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs qui définit pour la première fois une conception globale de la politique des transports prenant en considération plusieurs composantes, notamment techniques, économiques et sociales. Il mentionne que le droit des transports contribue à l'exercice d'au moins deux libertés fondamentales, la liberté du commerce et celle d'aller et venir, et qu'il confronte des intérêts multiples, ce qui en fait un droit complexe nécessitant une intervention affirmée de la puissance publique compte tenu de ses diverses composantes : droit de la régulation économique, droit social, droit répressif, outre d'importantes prescriptions techniques.

Le droit du travail maritime compte également des sources internationales ainsi que des sources européennes qui seront examinées ci-après.

Mme Proutière-Maulion relève que certains auteurs, comme le professeur Patrick Chaumette (Droits maritimes. Le droit social des gens de mer : Dalloz Action, 2009, p.552, chap.411) estiment que l'autonomie du droit maritime est devenue relative et qu'il est question d'alignement du droit maritime sur le droit commun, mais elle note toutefois, ainsi qu'en atteste la longue liste des règles du code du travail énumérées par l'article L. 5544-1 du code des transports qui ne s'appliquent pas aux marins, que cet alignement n'a pas remis en cause l'existence du droit maritime compte tenu de l'accès et l'exercice réglementés de la profession de marin et des particularités du statut du marin, notamment dans le domaine des relations de travail, liées aux conditions d'exercice de cette profession, et de la protection sociale.

Préalablement à l'examen du texte critiqué, il y a lieu de s'attacher à définir la notion de marin de nature à révéler les spécificités de ses fonctions.

Le marin est un travailleur salarié qui exerce sur un navire (L. 5541-1, R.5511-1 à R 5511-7 du code des transports).

L'article L. 5511-1 3° du code des transports définit les marins comme « *les gens de mer salariés ou non salariés exerçant une activité directement liée à l'exploitation du navire* ».

Ce texte ajoute :

« *Les marins comprennent notamment les marins au commerce et les marins à la pêche, ainsi définis :*

a) "Marins au commerce" : gens de mer exerçant une activité directement liée à l'exploitation de navires affectés à une activité commerciale, qu'ils soient visés ou non par la convention du travail maritime de l'Organisation internationale du travail, adoptée à Genève, le 7 février 2006, à l'exception des navires affectés à la pêche ou à une activité analogue ;

b) "Marins à la pêche" : gens de mer exerçant une activité directement liée à l'exploitation des navires affectés à une activité de pêche relevant de la convention

n° 188 de l'Organisation internationale du travail relative au travail dans la pêche, adoptée à Genève, le 14 juin 2007 ».

La qualification de marin est réservée aux gens de mer dont les activités professionnelles contribuent à la marche, à la conduite ou à l'entretien ainsi que celles qui sont nécessaires pour assurer l'ensemble des fonctionnalités du navire (R.5511-1).

L'article R. 5511-2 dispose que :

Sont réputées figurer au nombre des marins, au sens du 3° de l'article L. 5511-1, les personnes exerçant l'une des activités ou fonctions mentionnées ci-après :
1° A bord de l'ensemble des navires :
a) Préparation ou service des repas pour les gens de mer ; b) Hydrographe ; c) Pilotage maritime ; d) Lamanage ; e) Médecin ou infirmier, lorsque l'embarquement est exigé par la réglementation maritime ;
2° A bord des navires à passagers et des navires de plaisance à utilisation commerciale, au sens du décret n° 84-810 du 30 août 1984 relatif à la sauvegarde de la vie humaine, à l'habitabilité à bord des navires et à la prévention de la pollution :a) Propreté ; b) Hôtellerie, restauration ; c) Vente ; d) Accueil des passagers ; e) Ecrivain de bord ;
3° A bord des navires affectés à l'exploitation de parcelles concédées sur le domaine public maritime nécessitant une navigation totale de trois milles ou plus : les personnels armant ces navires ;
4° Pour l'exploitation d'un navire autonome, toute personne exerçant à distance une activité directement liée à l'exploitation du navire, notamment dans les tâches de navigation, manutention, arrimage de la cargaison, contrôle de l'exploitation du navire et assistance aux personnes à bord, entretien et réparation.

En revanche, ne sont pas marins, à bord des navires d'exploration et d'exploitation, les personnels qui préparent ou servent les repas aux personnels employés dans l'une des activités suivantes : installations et constructions d'unités de productions sous-marines, forage de puits, champs pétroliers ou gaziers, construction et entretien de plates-formes, d'îles artificielles, d'ouvrages ou d'installations en mer (R 5511-3) de même que les agents employés par les entreprises privées de protection des navires et titulaires d'une carte professionnelle délivrée par le Conseil national des activités privées de sécurité (R 5511-4) ainsi que les personnels exerçant une activité professionnelle à bord d'un navire lorsqu'ils travaillent exclusivement à bord d'un navire à quai ou au mouillage ou lorsqu'ils exercent l'une des activités suivantes : observateurs des pêches ou de la faune et de la flore marine, représentants de l'armateur ou des clients, interprètes, photographes, journalistes, chercheurs, artistes, mannequins ou autres professionnels de la culture, majordome, chefs gastronomiques, ministres du culte, activités relatives au bien-être ou au sport, employés des passagers, les personnels autres que chercheurs et les hydrographes lorsqu'ils participent aux missions de recherche à bord des navires affectés à des activités de recherche océanographique ou halieutique, dont la liste est fixée par un arrêté du ministre chargé de la mer et du ministre chargé de la recherche, les personnels ouvriers, techniciens ou ingénieurs à bord des navires affectés à des activités d'exploration ou d'exploitation mentionnés à l'article R. 5511-3, les

personnels dispensant des formations n'ayant pas un caractère maritime, les personnes exerçant une activité de cultures marines qui ne relèvent pas du 3° de l'article R. 5511-2, les personnes formant à la conduite des navires et bateaux de plaisance à moteur en mer et en eaux intérieures mentionnées à l'article L. 5272-3, les personnes effectuant une période de mise en situation en milieu professionnel mentionnées à l'article L. 5545-8-4 (R.5511-5).

Ne sont pas non plus marins les agents publics embarqués à bord d'un navire (R 5511-6), les personnels non marins exerçant occasionnellement une activité professionnelle à bord dont la durée n'excède pas quarante-cinq jours d'embarquement continus ou non sur toute période de six mois consécutifs (R 5511-7) et les personnes mentionnées à l'article R. 5511-4 (déjà mentionnés ci-dessus).

Il en résulte que la qualification de marin est réservées aux gens de mer dont l'activité contribue directement à l'exploitation du navire, même si les conditions et exclusions du code des transports peuvent être complexes à mettre en oeuvre.

Le contrat d'engagement maritime présente également des particularités en ce qu'il lie un marin à une entreprise d'armement maritime plutôt qu'à un navire et qu'il ne concerne pas uniquement les périodes d'embarquement et les périodes à terre mais réglemente à la fois le travail à bord du navire, les congés et la durée du travail.

L'ancien article L. 742-1 du code du travail, codifié par le décret n° 73-1047 du 15 novembre 1973, disposait que « *Le contrat d'engagement ainsi que les conditions de travail des marins à bord des navires sont régis par des lois particulières* ».

Dans un arrêt d'assemblée plénière, la Cour de cassation a jugé que « *les dispositions de l'article L. 742-1 du code du travail ne font pas obstacle à ce que les articles L. 122-32-1 et suivants de ce code soient appliqués à un marin devenu inapte à la navigation à la suite d'un accident du travail survenu à bord et dont la situation n'est régie par aucune loi particulière* » (Assemblée plénière, 7 mars 1997, pourvoi n° 95-40.169 P).

Commentant cette décision, M. le professeur Patrick Chaumette soulignait :

« Le marin est d'abord un salarié ; le contrat d'engagement est donc soumis au Code du travail, texte général. Le marin est ensuite soumis à des règles spécifiques, le Code du travail maritime. Entre ces deux sources, existe un principe de cohérence : les règles maritimes particulières font obstacle à l'application aux marins des règles générales. Le silence des règles maritimes sur certains aspects - et ils sont très nombreux - conduit maintenant à appliquer aux marins les règles générales. Les conclusions de l'avocat général Yves Chauvy sont clairement inscrites dans le sillon des principes d'égalité et de faveur. De l'évolution du contrat d'engagement maritime découle une diversité des sources du droit du travail maritime, une disparition de son autonomie au profit de la survie de spécificités (Ph.-J. Hesse et autres " Droits maritimes ", t. I, Mer, navire et marins, Juris-Service, Lyon, 1995, pp. 391-407).

Le Conseil constitutionnel s'est prononcé, dans une QPC, sur l'absence de violation du principe d'égalité de traitement de la soumission des marins à des dispositions particulières en matière d'indemnisation des accidents du travail dérogeant aux dispositions de droit commun :

« 6. Considérant qu'aux termes de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 : « La loi… doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse » ; que le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ;

7. Considérant qu'aux termes de l'article 4 de la Déclaration de 1789 : « La liberté consiste à pouvoir faire tout ce qui ne nuit pas à autrui » ; qu'il résulte de ces dispositions qu'en principe, tout fait quelconque de l'homme qui cause à autrui un dommage oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer ; que la faculté d'agir en responsabilité met en œuvre cette exigence constitutionnelle ; que, toutefois, cette dernière ne fait pas obstacle à ce que le législateur aménage, pour un motif d'intérêt général, les conditions dans lesquelles la responsabilité peut être engagée ; qu'il peut ainsi, pour un tel motif, apporter à ce principe des exclusions ou des limitations à condition qu'il n'en résulte une atteinte disproportionnée ni aux droits des victimes d'actes fautifs ni au droit à un recours juridictionnel effectif qui découle de l'article 16 de la Déclaration de 1789 ;

8. Considérant que les dispositions législatives contestées délimitent le champ d'application de certaines dispositions du régime général de la sécurité sociale, en matière d'accident du travail subi par les marins, au regard de celles du régime spécial défini par le décret-loi du 17 juin 1938 susvisé auquel ces salariés se trouvent soumis ; qu'eu égard aux conditions particulières dans lesquelles les marins exercent leurs fonctions et aux risques auxquels ils sont exposés, il était loisible au législateur de prévoir que l'indemnisation des marins victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles serait soumise à des dispositions particulières dérogeant aux dispositions de droit commun prévues, en cette matière, par le code de la sécurité sociale ; que, par suite, en elle-même, une telle dérogation ne méconnaît pas le principe d'égalité devant la loi ; » (Décision n° 2011-127 QPC du 6 mai 2011).

4.2.1.2 Les exclusions mentionnées par l'article L. 5544-1 du code des transports

La loi n° 2013-619 du 16 juillet 2013 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans le domaine du développement durable dont le titre II (dispositions relatives aux transports) comprend un chapitre III intitulé *: « Dispositions relatives à la transposition de la directive 2009/13/CE du Conseil du 16 février 2009 portant mise en œuvre de l'accord conclu par les associations des armateurs de la Communauté européenne (ECSA) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) concernant la convention du travail maritime, 2006, et modifiant la directive 1999/63/CE, et portant modernisation du droit social des gens de mer (Articles 22 à 33*) ».

L'article L. 5544-1, dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-619 du 16 juillet 2013 (article 25) est le suivant : « *Sauf mention contraire, les articles L. 1222-7, L. 3111-2, L. 3121-1 à L. 3121-37, L. 3121-39, L. 3121-52 à L. 3121-54, L. 3122-1, L. 3122-4 à L. 3122-47, L. 3131-1, L. 3131-2, L. 3162-1 à L. 3162-3, L. 3163-1 à L. 3163-3, L. 3164-1, L. 3171-1, L. 3171-3, L. 3171-4 et L. 4612-16 du code du travail ne sont pas applicables aux marins. »*

L'article L. 5544-1 du code des transports, modifié par ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 et applicable au litige, précise :

« Sauf mention contraire, les articles L. 3111-2, L. 3121-1 à L. 3121-39, L. 3121-43, L. 3121-48 à L. 3121-52, L. 3121-63, L. 3121-67 à L. 3121-69, L. 3122-1 à L. 3122-24 et L. 3131-1 à L. 3131-3, L. 3162-1 à L. 3162-3, L. 3163-1 à L. 3163-3, L. 3164-1, L. 3171-1, L. 3171-3, L. 3171-4 et L. 4612-16 du code du travail ne sont pas applicables aux marins ».

Les exclusions mentionnées par ce texte sont les suivantes :
- les cadres dirigeants (article L. 3111-2),
- les dispositions relatives au travail effectif, aux astreintes et aux équivalences, aux durées quotidienne et hebdomadaires maximales de travail effectif, à la durée légale de travail et aux heures supplémentaires, à la contrepartie obligatoire en repos comprenant le contingent d'heures supplémentaires (L. 3121-1 à L. 3121-39),
- les dispositifs d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine (L. 3121-43),
- les dispositifs d'horaires individualisés permettant un report d'heures d'une semaine sur l'autre (L. 3121-48 à L. 3121-52),
- les forfaits annuels en heures ou jours (L. 3121-63),
- la répartition et l'aménagement des horaires de travail, les conditions de recours aux astreintes, les dérogations permanentes ou temporaires applicables dans certains cas et pour certains emplois, les périodes de repos, les modalités de récupération des heures de travail perdues et les mesures de contrôle de ces diverses dispositions déterminés par décrets en Conseil d'Etat (L. 3121-67 à L. 3121-69),
- le travail de nuit (L. 3122-1 à L. 3122-24),
- le temps de repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives (L. 3131-1 à L. 3131-3),
- la durée quotidienne et hebdomadaire maximale de travail des jeunes travailleurs, la durée de travail interrompue et la durée du temps de pause, l'obligation pour l'employeur de permettre aux jeunes travailleurs de suivre des cours professionnels pendant la journée de travail le temps (L. 3162-1 à L. 3162-3),
- l'interdiction du travail de nuit pour les jeunes travailleurs, les dérogations possibles et les cas d'extrême urgence (L. 3163-1 à L. 3163-3),
- la durée minimale du repos quotidien des jeunes travailleurs fixée au minimum à douze heures consécutive et à quatorze heures pour les moins de seize ans (L. 3164-1),
- l'affichage par l'employeur des heures de début et de fin du travail ainsi que les heures et la durée des repos (L. 3171-1),

- l’obligation pour l’employeur de tenir à la disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié (L. 3171-3),
- les règles applicables en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies impliquant pour l'employeur de fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, lequel statue au regard des éléments produits par les deux parties après avoir au besoin des mesures d'instruction et les dispositions relatives à la mise en oeuvre d’un système d'enregistrement automatique (L. 3171-4),
- l’obligation pour l’employeur de présenter au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et des actions menées au cours de l'année écoulée dans les domaines définis aux sections 1 et 2. Les questions du travail de nuit et de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 sont traitées spécifiquement et un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût (L. 4612-16 abrogé par ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017).

Cette longue liste d’exclusions révèle que les règles de preuve en matière de durée du travail ne sont pas les seules concernées et que sont notamment exclues celles relatives à la définition du temps de travail effectif, la durée maximale de travail, quotidienne ou hebdomadaire, le repos, le travail de nuit, les conditions de travail et de formation des jeunes travailleurs.

4.2.1. 3 Le temps de travail effectif des marins et son contrôle

S’agissant du régime probatoire en matière d’heures supplémentaire résultant de l’article L. 3171-4 du code du travail, celui-ci dispose qu'« *en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.*

Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable. »

Le système mis en place par la loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992, ayant institué l'article L. 212-1-1 devenu L. 3171-4, du code du travail, reposait sur la preuve partagée entre les parties issue de l'article 1315, devenu 1353, du code civil. Ce mode de preuve partagée a évolué. A compter de 2004, la chambre a jugé que le salarié devait étayer sa demande par la production d'éléments quant aux horaires

effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments (Soc., 25 février 2004, pourvoi n° 01-45.441, Bull. 2004, V, n° 62).

Par son arrêt rendu le 18 mars 2020 (pourvoi n° 18-10.919, PBRI), la formation plénière de la chambre a abandonné la notion d'étaiement au profit de celle de présentation par le salarié d'éléments à l'appui de sa demande, sans modifier l'ordre de la règle probatoire, à la suite de l'arrêt rendu par la CJUE le 14 mai 2019 (CJUE, arrêt du 14 mai 2019, CCOO, C-55/18) C655/18), saisie d'un litige collectif portant sur l'enregistrement du temps de travail journalier et des éventuelles heures supplémentaires réalisées, précisant que :

« *les articles 3, 5 et 6 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lus à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, ainsi que de l'article 4, paragraphe 1, de l'article 11, paragraphe 3, et de l'article 16, paragraphe 3, de la directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation d'un État membre qui, selon l'interprétation qui en est donnée par la jurisprudence nationale, n'impose pas aux employeurs l'obligation d'établir un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur* ».

Elle avait indiqué que :
– contrairement à un système mesurant la durée du temps de travail journalier effectué, les moyens de preuve pouvant être produits par le travailleur, tels que, notamment, des témoignages ou des courriers électroniques, afin de fournir l'indice d'une violation de ses droits et entraîner ainsi un renversement de la charge de la preuve, ne permettent pas d'établir de manière objective et fiable le nombre d'heures de travail quotidien et hebdomadaire effectuées par le travailleur, compte tenu de sa situation de faiblesse dans la relation de travail (points 53 à 56) ;
– afin d'assurer l'effet utile des droits prévus par la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 précitée et du droit fondamental de chaque travailleur à une limitation de la durée maximale de travail et à des périodes de repos journalières et hebdomadaires consacré à l'article 31, § 2, de la Charte, les États membres doivent imposer aux employeurs l'obligation de mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur, avec toutefois une marge d'appréciation dans la mise en oeuvre concrète de cette obligation pour tenir compte des particularités propres à chaque secteur d'activité concerné et des spécificités de certaines entreprises (points 60 à 63).

Le rapport 2020 précise que la chambre sociale, prenant en compte cette décision, a décidé « *sans modifier l'ordre des étapes de la règle probatoire, puisque, conformément à l'article 6 du code de procédure civile, tout demandeur en justice doit rapporter des éléments au soutien de ses prétentions, d'abandonner la notion d'étaiement, pouvant être source de confusion avec celle de preuve, en y substituant l'expression de présentation par le salarié d'éléments à l'appui de sa demande. La chambre sociale rappelle que ces éléments doivent être suffisamment précis quant*

aux heures non rémunérées que le salarié prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments, en mettant l'accent en parallèle sur les obligations pesant sur ce dernier quant au contrôle des heures de travail effectuées. Il est enfin rappelé que, lorsqu'ils retiennent l'existence d'heures supplémentaires, les juges du fond évaluent souverainement, sans être tenus de préciser le détail de leur calcul, l'importance de celles-ci et les créances salariales s'y rapportant (Soc., 4 décembre 2013, pourvoi n° 12-22.344, Bull. 2013, V, n° 299).»

Par l'arrêt commenté, la Cour de cassation entend souligner que les juges du fond doivent apprécier les éléments produits par le salarié à l'appui de sa demande au regard de ceux produits par l'employeur et ce afin que les juges, dès lors que le salarié a produit des éléments factuels revêtant un minimum de précision, se livrent à une pesée des éléments de preuve produits par l'une et l'autre des parties, ce qui est en définitive la finalité du régime de preuve partagée.

S'agissant des instruments à disposition des marins relatifs à la durée du temps de travail et à son contrôle, l'article 18 du décret n°2005-305 du 31 mars 2005 dispose :

Un registre des heures quotidiennes de travail ou de repos des marins doit être tenu par le capitaine du navire. Ce registre est visé initialement par l'inspecteur du travail maritime et au moins une fois par an, ainsi que chaque fois qu'il le juge utile. Il doit lui être présenté ou communiqué sur sa demande, notamment, si celui-ci l'estime nécessaire et sauf impossibilité, par voie de courrier électronique.

Le marin doit recevoir et émarger une copie du registre le concernant, émargé par le capitaine ou son représentant.

Ce registre qui est tenu à la disposition des représentants du personnel est rédigé en français et, si nécessaire, en langue anglaise. Il doit être conforme au modèle défini par l'arrêté relatif à la sécurité des navires pris pour l'application de la directive du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 1999 susvisée.

L'article L. 5544-2 code des transports précise qu' « *Est considéré comme temps de travail effectif à bord le temps pendant lequel le personnel embarqué est, par suite d'un ordre donné, à la disposition du capitaine, hors des locaux qui lui servent d'habitation à bord. »*

S'agissant de la durée du travail, il résulte de l'article L. 5544-4 qu'à bord d'un navire autre qu'un navire de pêche, le nombre maximum d'heures de travail est fixé à quatorze heures par période de vingt-quatre heures et à soixante-douze heures par période de sept jours. Il existe une possibilité de dérogation par convention ou accord collectif étendu ou convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, le cas échéant par type de navire, de navigation ou de catégorie de personnel, aux dispositions relatives à la durée hebdomadaire et quotidienne du travail à condition de prévoir un aménagement et une répartition des heures de travail dans la semaine ou dans une période de temps autre que la semaine pour tenir compte de la continuité de l'activité du navire, des contraintes portuaires ou de la sauvegarde du navire en mer, notamment afin d'assurer le respect en toutes circonstances de

l'obligation de veille, de prévoir des périodes de repos consécutives pour prévenir toute fatigue et des congés pour compenser les dérogation ainsi que des mesures de contrôle de la durée effective du travail à bord et de prévention de la fatigue.

Ainsi, à bord des navires de pêches, « *la durée du travail peut être fixée en nombre de jours de mer par accord national professionnel ou accord de branche étendu* » (article L. 5544-6), avec la possibilité de calculer la durée du travail sur une base annuelle, dans la limite de 225 jours par an, y compris les heures de travail effectuées à terre et même de 250 jours lorsque l'exploitation des navires n'ont pas permis que tous les jours de mer donnent lieu à rémunération (article L. 5544-7). Ce texte permet également, lorsque la nature de l'activité ne permet pas de calculer la durée du travail sur une année civile, de calculer la durée du travail sur la moyenne de deux années consécutives.

S'agissant des heures supplémentaires, l'article L. 5544-8 dispose :

« Les dispositions de l'article L. 3121-28, du 1° du I, du 2° du II et du III de l'article L. 3121-33 ainsi que des articles L. 3121-36 et L. 3121-37 du code du travail sont applicables aux marins. Sans préjudice des dispositions des articles L. 3121-63 et L. 3121-64 du même code, une convention ou un accord collectif peut prévoir l'institution de modalités forfaitaires collectives de rémunération du travail supplémentaire. »

Si l'article L. 5544-11 organise des temps de pause, l'article L. 5544-13 prévoit que le capitaine peut exiger du marin, dans certains cas, les heures de travail nécessaires à la sécurité immédiate du navire, des personnes présentes à bord ou de la cargaison, ou en vue de porter secours à d'autres navires ou aux personnes en détresse en mer.

Le capitaine peut également suspendre l'organisation habituelle des horaires de travail ou de repos et exiger d'un marin qu'il travaille pendant le temps nécessaire pour faire face à ces circonstances. Toutefois, une fois que ces circonstances ont cessé, le capitaine attribue au marin qui a accompli un tel travail, alors qu'il était en période de repos, un repos d'une durée équivalente. Toutefois, les conditions dans lesquelles ce repos est pris tiennent compte des exigences de la sécurité et des nécessités de la navigation.

Hormis les cas prévus par les articles L. 5544-13, L. 5542-35 (sauvetage du navire et récupération de ses débris, des effets naufragés et de la cargaison) et les cas de force majeure dont l'appréciation relève du capitaine, le marin n'est pas tenu d'accomplir un travail incombant à une catégorie de personnel autre que la sienne. Il demeure en revanche tenu d'accomplir, en dehors des heures de service, l'entretien de son poste d'équipage, des annexes de celui-ci, de son couchage et de ses ustensiles sans allocation supplémentaire.

Concernant les périodes d'astreinte, qui impliquent que lors de celles-ci, le salarié se trouve en dehors de son lieu de travail et n'est pas à la disposition permanente de l'employeur, l'article L. 5544-3 dispose que « *les dispositions relatives à la période d'astreinte mentionnée aux articles L. 3121-9 à L. 3121-12, L. 3171-1 et L. 3171-3*

du code du travail sont applicables aux marins dans des conditions fixées par voie réglementaire. »

L'article 15 du décret n°2005-305 du 31 mars 2005 précise qu'il n'y a pas de période d'astreinte à bord d'un navire en cours de navigation :

« I. - Les périodes d'astreinte, telles que définies à l'article L. 212-4 bis du code du travail, ne peuvent jamais s'entendre à bord des navires en cours de navigation.

II. - Lorsque le marin est en mesure d'effectuer une période d'astreinte dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 212-4 bis du code du travail, les dispositions de cet article sont applicables.

III. - Lors des escales, des périodes d'astreinte peuvent être mises en place, dans les conditions fixées au deuxième alinéa de l'article L. 212-4 bis du code du travail, par des conventions ou des accords collectifs ou des accords d'entreprise ou d'établissement.

Pendant ces périodes, le marin, sans être à la disposition permanente et immédiate du capitaine, a l'obligation de rester à bord ou à proximité du navire, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service du navire.

Sauf cas d'urgence, le marin devant être placé en astreinte doit en être avisé au plus tôt et au moins un jour franc avant l'arrivée du navire au port d'escale.

Les informations prévues par le dernier alinéa de l'article L. 212-4 bis relatives au nombre d'heures d'astreintes effectuées sont mentionnées sur le bulletin de paye. »

Voici le sommaire d'un arrêt rendu en la matière (Soc., 15 octobre 2002, pourvoi n° 00-17.504, Bull. 2002, V, n° 314) :

Selon l'article 5 du décret du 6 septembre 1983, pris pour application de l'article 25 du Code du travail maritime, est considéré comme temps de repos, le temps pendant lequel le personnel embarqué est en droit de séjourner dans les locaux qui lui servent d'habitation à bord. Une cour d'appel, ayant relevé qu'en raison de la complexité du régime des congés résultant de la combinaison d'accords d'entreprise successifs n'utilisant ni les mêmes modalités de calcul ni le même régime de veille et de conduite du navire, a pu décider de retenir, comme base de raisonnement comparatif, les données annuelles ; procédant de la sorte à la comparaison des deux accords en cause, la cour d'appel a constaté, qu'en application du protocole d'accord du 28 mai 1982, les marins avaient un horaire annuel de travail effectif supérieur et un nombre de jours à terre, après cumul des congés et jours de repos, inférieur à ceux résultant du protocole d'accord du 12 avril 1996, lequel, plus favorable, devait recevoir application.
S'agissant de la durée du travail, le professeur Patrick Chaumette (Répertoire de droit du travail, Travail maritime - Annexe 2- n°76) précise :

« *Compte tenu de la mobilité du navire et de son isolement, pour assurer la sécurité de la navigation, le navire doit être doté d'un équipage suffisant en qualité et en*

quantité. L'effectif à bord détermine l'organisation du travail, la taille et la composition de l'équipage, la durée du travail et la fatigue. L'intervention des congés, notamment des congés payés, détermine pour l'armateur l'effectif global nécessaire à l'exploitation du navire. Le secteur maritime relève des conventions maritimes de l'OIT, la Convention du travail maritime de 2006 (marine marchande) et la Convention 188 de 2007 sur le travail à la pêche et en droit national, mais aussi de l'évolution des dispositions législatives nationales, insérées au sein du code du travail. Il existe des dispositions particulières pour le travail à bord des navires dans les directives européennes, la directive 2003/88 du 4 novembre 2008 comportant des dispositions spécifiques relatives à la pêche (Dir. n° 2003/88, Parlement et Conseil, 4 nov. 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. JOCE n° L 299, 18 nov., p. 9), et la directive 2009/13 du 16 février 2009 portant mise en œuvre de l'accord conclu par les Associations des armateurs de la Communauté européenne (ECSA) et l'ETF concernant la convention du travail maritime, 2006, et modifiant la directive 1999/63 (Dir. n° 2009/13, Conseil, 16 févr. 2009, JOUE L 124, 20 mai 2009, p. 30-50). La directive n° 99/95 du 13 décembre 1999 du Parlement européen et du Conseil concerne l'application des dispositions relatives à la durée du travail des gens de mer à bord des navires faisant escale dans les ports de la Communauté (JOCE n° L 14, 20 janv.). La directive 2013/38 du 12 août 2013 modifie la directive 2009/16/CE relative au contrôle par l'État du port, afin de prendre en compte l'entrée en vigueur de la Convention du travail maritime de 2006 de l'OIT (Dir. n° 2013/38, Parlement européen et Conseil, 12 août 2013, JOUE L 218, 14 août 2013, p. 1-7). Les dispositions nationales réglementaires particulières sont contenues au sein du décret 2005-305 du 31 mars 2005 relatif à la durée du travail des gens de mer (Décr.. n° 2005-305, 31 mars 2005, relatif à la durée du travail des gens de mer (Annexe 3). Les définitions du temps de travail effectif et du repos sont particulières à bord d'un navire, fondant en ce domaine la poursuite de l'autonomie partielle du droit du travail maritime, au sein du cadre général du code du travail ».

4.2.2. Le droit de l'Union et le droit international

Dans le rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2010-1307 du 28 octobre 2010 concernant la partie législative du code des transports, il est précisé que le transport maritime puis le transport aérien se sont inscrits dans un cadre international, que le droit communautaire est un acteur majeur pour toutes les composantes de l'activité de transport, qu'il a parfois le rôle de relais des dispositions de même nature adoptées dans le cadre de conventions internationales, par le biais de l'effet direct des règlements communautaires ou de simples renvois aux dispositions du droit conventionnel ou du droit dérivé.

Le droit du travail maritime compte donc des sources européennes telles que les principes de la liberté du travail et d'égalité de traitement des ressortissants communautaires, de la protection de la santé et de la sécurité au travail sur les navires de commerce et de pêche, de la sécurité et de la formation, de la durée du travail et des contrôles sociaux de l'Etat du port.

Le droit du travail maritime se nourrit de sources internationales, notamment des conventions internationales comme celles de l'Organisation maritime internationale

(SOLAS, STCW er MARPOL) ayant pour objet la sécurité et la sûreté de la navigation et indirectement des conditions de travail et de sécurité et de l'OIT ayant pour objet le statut du marin (MLC 2006 adoptée le 23 février 2006).

La 1999/63/CE du Conseil du 21 juin 1999 concernant l'accord relatif à l'organisation du temps de travail des gens de mer, conclu par l'Association des armateurs de la Communauté européenne (ECSA) et la Fédération des syndicats des transports dans l'Union européenne (FST) précise dans son préambule qu'il convient de tenir compte des conventions pertinentes de l'Organisation internationale du travail en matière d'organisation du temps de travail, notamment celles portant sur le temps de travail des gens de mer.

L'article 1er précise son objet : *La présente directive vise à mettre en œuvre l'accord relatif à l'organisation du temps de travail des gens de mer, conclu le 30 septembre 1998 entre les organisations patronales et syndicales du secteur maritime (ECSA et FST)(...). »*

L'article 2 ajoute que la mise en œuvre de la directive ne constitue en aucun cas un motif suffisant pour justifier une réduction du niveau général de protection des travailleurs dans les domaines concernés avec possibilité pour les Etats membres d'arrêter des dispositions différentes compte tenu de l'évolution de la situation à condition de respecter les exigences minimales prévues dans la directive.

L'accord européen relatif à l'organisation du temps de travail des gens de mer du 30 septembre 1998 n'est pas spécifique aux marins puisqu'il s'applique aux gens de mer, lesquels sont définis par la clause 2 c) qui précise que l'expression «gens de mer» ou le terme «marin» désignent les personnes employées ou engagées, à quelque titre que ce soit, à bord d'un navire de mer auquel l'accord s'applique.

En sa clause 5, l'accord précise les limites des heures de travail ou de repos. Concernant les heures de travail, il fixe le nombre maximal d'heures de travail : 14 heures par période de 24 heures et 72 heures par période de 7 jours, ainsi que le nombre minimal d'heures de repos : 10 heures par période de 24 heures et 77 heures par période de 7 jours. Il donne la possibilité de scinder les heures de repos en deux périodes dont l'une d'une durée d'au moins six heures et avec un intervalle de quatorze heures maximum entre deux périodes consécutives. Il émet des préconisations concernant la réalisation des appels, des exercices d'incendie et d'évacuation de manière à éviter le plus possible de perturber les périodes de repos et à ne pas provoquer de fatigue et le bénéfice d'une période de repos compensatoire en cas d'astreinte, si la durée normale de son repos est perturbée par des appels. Il prévoit l'affichage d'un tableau précisant l'organisation du travail à bord pour chaque fonction au moins, le programme du service à la mer et au port, le nombre maximal d'heures de travail ou le nombre minimal d'heures de repos prescrit par la législation, la réglementation ou les conventions collectives en vigueur dans les États membres, ce tableau devant être établi selon un modèle normalisé dans la ou les langues de travail du navire, ainsi qu'en langue anglaise.

Il prévoit des dispositions particulières en cas d'atteinte à la sécurité immédiate du navire, des personnes à bord ou de la cargaison, d'autres navires ou de personnes

en détresse en mer, soit la possibilité pour le capitaine d'exiger d'un marin les heures de travail nécessaires et donc de suspendre les horaires normaux de travail ou de repos, jusqu'au retour à une situation normale, à charge ensuite pour le capitaine d'attribuer aux marins concernés de bénéficier d'un repos adéquate (clauses 7).

La clause 8 prévoit la tenue de registres des heures quotidiennes de travail ou de repos dans le respect de la clause 5, chaque marin devant recevoir un exemplaire des registres émargés par le capitaine et lui-même, et la nécessité de fixer les modalités de tenue ainsi que les intervalles de consignation des informations tenant compte des éventuelles directives internationales existantes. Elle ajoute que les dispositions de la législation nationale en lien avec l'accord et les conventions collectives applicables doivent être accessibles à l'équipage et donc être conservées à bord.

Les registres doivent être vérifiés et visés à intervalles appropriés afin de contrôler leur respect des dispositions précitées (clause 9).

La clause 10 préconise de déterminer les effectifs d'un navire eu égard à la nécessité d'éviter une durée de travail excessive et d'assurer un repos suffisant, ajoutant qu'en cas d'un tel constat au regard des registres ou autres faits établis, il y aura lieu de prendre des mesures, dont la révision des effectifs. En conséquence, l'équipage doit être en nombre suffisant dans un souci de sécurité. Il incombe à l'armateur (propriétaire du navire) de s'assurer du respect des dispositions et notamment de la mise à disposition du capitaine d'effectifs suffisants, lequel est en charge de prendre les mesures permettant le respect des heures de travail et de repos (clause 12).

Les autres clauses sont afférentes au travail des matins de moins de 18 ans et à l'âge minium pour travailler, soit au moins 16 ans, aux examens médicaux réguliers devant être organisés, au travail de nuit, avec obligation de communiquer les informations sur les marins concernés, ainsi qu'aux congés payés d'une durée d'au moins quatre semaines par an ou d'une durée proportionnelle pour les périodes d'emploi de moins d'un an.

L'analyse de cet accord démontre que ces règles, notamment relative à la durée du temps de travail et de repos, ont été inscrites dans le code du transport.

Certaines directives prévoient expressément qu'elles ne sont pas applicables aux gens de mer.

Il en est ainsi de la directive 2003/88/CE du parlement européen et du conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspect de l'aménagement du temps de travail.

Si elle énonce que « *Tous les travailleurs doivent disposer de périodes de repos suffisantes. La notion de repos doit être exprimée en unités de temps, c'est-à-dire en jours, heures et/ou fractions de jour ou d'heure. Les travailleurs de la Communauté doivent bénéficier de périodes minimales de repos — journalier, hebdomadaire et annuel — et de périodes de pause adéquates. Il convient, dans ce*

contexte, de prévoir également un plafond pour la durée de la semaine de travail. » et qu'il y a lieu de tenir compte des principes de l'Organisation internationale du travail en matière d'aménagement du temps de travail, notamment de nuit, elle précise, au point 12, qu'un accord européen relatif au temps de travail des gens de mer ayant mis en oeuvre par la directive 1999/63/CE du Conseil du 21 juin 1999 concernant l'accord conclu par l'ECSA et la FST, elle n'est pas applicable aux gens de mer. En conséquence, sont ainsi exclues pour les gens de mer les dispositions relatives au temps de travail, repos journalier et hebdomadaire, temps de pause, durée maximale de travail et du travail de nuit. L'article 17 prévoit des dérogations pour de nombreux travailleurs et secteurs : cadres dirigeants, activités de garde, surveillance et permanence (protection des biens et des personnes), activités nécessitant d'assurer la continuité du service public ou de la production (hôpitaux ou établissement similaires, personnels des ports et aéroports, services de presse, de radio et de télévision, industries, agriculture, tourisme...).

L'article 21 exclut expressément les travailleurs à bord des navires de pêche en mer mais dispose que les Etats membres doivent prendre des mesures pour leur garantir le droit à un repos suffisant et limiter le nombre d'heures de travail à une moyenne hebdomadaire de 48 heures, calculée sur une base de référence ne dépassant pas douze mois. Il précise les limites pour les heures de travail et de repos, lesquelles sont identiques à l'accord européen du 30 septembre 1998 et limite de manière similaire la possibilité de scinder la période de repos.

Il en résulte qu'en droit européen, des textes spécifiques aux marins existent à l'instar des dispositions légales et réglementaires en droit français.

La convention de l'OIT n° 180 sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires de 1996 a été retirée par décision de la Conférence internationale du Travail à sa 109ème session en 2021. Elle avait vocation à s'appliquer à tout navire de mer, de propriété publique ou privée, immatriculé dans le territoire d'un membre pour lequel la convention était en vigueur et qui était normalement affecté à des opérations maritimes commerciales. Elle établissait les règles pour les gens de mer en matière de temps de travail, précisait les limites des durées quotidienne et hebdomadaire de travail ainsi que le nombre minimal d'heures de repos, lesquelles ont été reprises par l'accord de 1998 conclu par l'ECSA et le FST.

La convention du travail maritime de 2006 dénommée MLC 2006 a été adoptée par la 94ème session de la Conférence internationale du travail (CIT) le 23 février 2006. Elle révise et consolide trente-sept conventions existantes et les recommandations qui y sont rattachées. Sur le site internet de l'OIT, elle est présentée comme énonçant en un seul et même document le droit de 1,5 million de gens de mer à des conditions de travail décentes pour ce qui est de la quasi-totalité des aspects de leurs conditions de travail et de vie: âge minimum, contrat d'engagement maritime, durée du travail ou du repos, paiement des salaires, congé annuel rémunéré, rapatriement, soins médicaux à bord, recours à des services de recrutement et de placement, logement, alimentation et service de table, protection de la sécurité et de la santé et prévention des accidents, ainsi que procédures de traitement des plaintes des gens de mer.

Cette convention est entrée en vigueur le 20 août 2013 et a ainsi acquis force obligatoire au regard du droit international. Elle établit des conditions minimales de travail et de vie pour tous les gens de mer sur les navires visés.

S'ajoutant aux conventions SOLAS, STCW, MARPOL, elle formule un ensemble complet de principes et de droits fondamentaux en matière de travail maritime, simplifie les prescriptions internationales et instaure un système de certification. Elle a vocation à s'appliquer à tous les navires, y compris ceux immatriculés dans des Etats ne l'ayant pas ratifiée, et vise à améliorer les conditions de travail et de vie des gens de mer en leur permettant d'être mieux informés sur leurs droits et en prônant un contrôle uniforme tout en privilégiant un impact positif sur la sécurité en mer et sur la protection de l'environnement.

La directive 2009/13/CE du Conseil du 16 février 2009 portant mise en oeuvre de l'accord conclu par l'ECSA) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) concernant la convention du travail maritime de 2006 et modifiant la directive 1999/63/CE s'applique aux gens de mer et préconise notamment la mise en oeuvre d'un certificat d'aptitude aux fonctions devant être accomplies en mer. La convention du travail maritime de 2006 réglemente le contenu du contrat d'engament maritime, l'organisation du temps de travail dont elle précise que doivent être respectées les dispositions de la directive 1999/63/CE du Conseil du 21 juin 1999 ainsi que notamment les modalités de rapatriement.

La directive 1999/95/CE du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 1999, concernant l'application des dispositions relatives à la durée du travail des gens de mer à bord des navires faisant escale dans les ports de la Communauté, vise à mettre en oeuvre un système de vérification et de mise en conformité des navires faisant escale dans les ports des Etats membres aux dispositions de la directive 1999/63/CE en vue d'améliorer la sécurité maritime, les conditions de travail et la santé et la sécurité des gens de mer à bord des navires. Cette directive a été transposée en droit français par le décret n° 2005-305 du 31 mars 2005 relatif à la durée du travail des gens de mer.

La directive 2013/38/UE du parlement européen et du conseil du 12 août 2013 portant modification de la directive 2009/16/CE relative au contrôle par l'État du port, prend en considération l'entrée en vigueur de la Convention du travail maritime de 2006 de l'OIT.

Ces différents textes attestent de définitions spécifiques du temps de travail effectif et du repos à bord d'un navire et du maintien de l'autonomie partielle du droit du travail maritime au sein du code du travail.

Si la chambre sociale ne s'est pas prononcée sur le temps de travail des marins au regard du droit international, elle l'a fait au sujet du temps de travail du capitaine dont il convient au préalable de rappeler que l'article 104 du code du travail maritime l'excluait de la réglementation sur la durée du travail :

Vu la convention n° 180 de l'OIT sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, ratifiée le 27 avril 2004, en ses articles 3, 4 et 5 ;

Attendu qu'il résulte de ces textes, d'application directe en droit interne, que la durée du travail pour les gens de mer comme pour les autres travailleurs est en principe de huit heures par jour avec un jour de repos par semaine, plus le repos correspondant aux jours fériés ;

Attendu que pour rejeter la demande de M. X... en paiement d'heures supplémentaires l'arrêt du 27 mai 2008 retient que le contrat de travail de ce dernier ne précise rien en ce qui concerne les heures supplémentaires et est muet sur l'existence ou non d'une convention collective ; que M. X... a été embauché en qualité de patron, c'est-à-dire capitaine du navire et qu'en cette qualité il est soumis aux dispositions du Code du travail maritime ; que la loi n° 2006-10 du 26 janvier 2006, qui a modifié les termes de l'article 104 du Code du travail maritime, ne peut s'appliquer rétroactivement, étant observé que ses modalités d'application sont soumises à un décret d'application qui n'a jamais été pris ; que la directive européenne 1999/63/CE du 21 juin 1999 a été transposée dans la législation française par la loi du 26 janvier 2006 précitée et ne peut donc être appliquée à ce litige ; qu'enfin la loi du 19 janvier 2000 ne peut être non plus invoquée, M. X..., à supposer qu'il soit un cadre autonome, ne pouvant faire état à son avantage d'une convention collective qui n'existe pas ; qu'il apparaît que le contrat de travail est régi par les dispositions de l'article 104 du Code du travail maritime, qui excluent l'application au capitaine des dispositions des articles 26 à 30 relatives à la durée du travail, notamment celles concernant les heures supplémentaires ;

Qu'en statuant ainsi, la Cour d'appel a méconnu la convention internationale susvisée; » (Soc., 18 janvier 2011, n°0940094).

Dans son commentaire, M. Patrick Chaumette précise s'agissant de l'application directe de la convention n°180 de l'OIT :

« À la suite de la loi n° 2006-10 du 5 janvier 2006, l'article 5 du décret n° 2007-1843 du 26 décembre 2007, pris pour l'application des articles 25-2, 28 et 104 du code du travail maritime, précise que les articles 24 à 30 du Code du travail maritime sont applicables au capitaine sous réserve des dispositions du présent article. Lorsque, pour les besoins de la sécurité ou de la sûreté de la navigation maritime, le capitaine décide de déroger, en ce qui le concerne et à titre exceptionnel, aux durées maximales de travail ou aux durées minimales de repos fixées par le décret du 31 mars 2005 susvisé, il mentionne sa décision sur le journal de bord et en précise le motif. Il en informe l'armateur (art. 5 al. 2).

Les textes visés par ce décret sont la convention n° 180 de l'OIT de 1996, publiée par décret n° 2004-1216 du 8 novembre 2004, la directive n° 1999/63/CE du Conseil du 21 juin 1999 concernant l'accord relatif à l'organisation du temps de travail des gens de mer, la directive n° 2000/34/CE du 22 juin 2000 du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive n° 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, le Code du travail maritime, le décret n° 83-793 du 6 septembre 1983 modifié, le décret n° 2005-305 du 31 mars 2005 relatif à la durée du travail des gens de mer. Le Code du travail n'est pas visé. Seule la directive 2000/34 du 22 juin 2000 est un texte général.

Le décret du 31 mars 2005 vise lui la directive n° 2003/88/CE du Parlement et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, qui a remplacé la directive 2000/34. » (Droit social 2011 p.462 Du temps de travail du capitaine et de sa responsabilité personnelle).

Dans le rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2010-1307 du 28 octobre 2010, l'influence grandissante du droit international et du droit communautaire était ainsi rappelée :

« *Le transport maritime puis le transport aérien se sont, d'emblée, inscrits dans un cadre international et le transport fluvial est partiellement régi par les conventions conclues entre Etats riverains, mais aujourd'hui, aucun mode de transport n'échappe à cette problématique. Le droit communautaire est ainsi devenu un acteur majeur pour toutes les composantes de l'activité de transport, parfois en relais des dispositions de même nature adoptées dans le cadre de conventions internationales. Cette évolution se traduit par une intrusion de la norme internationale qui ne se limite pas à l'effet direct des règlements communautaires dans le droit national mais impacte la chaîne de production de la norme interne en multipliant les simples renvois aux dispositions pertinentes du droit conventionnel ou du droit dérivé*. »

4.2.3. - Le principe d'égalité devant la loi

L'articles 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 est le suivant :

« *La Loi est l'expression de la volonté générale. Tous les Citoyens ont droit de concourir personnellement, ou par leurs Représentants, à sa formation. Elle doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse. Tous les Citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents.* »

L'article 1er de la Constitution du 4 octobre 1958 est le suivant :

« La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. Son organisation est décentralisée.

La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. »

Comme le précise Mme Cécile Barois de Sarigny, Maître des requêtes au Conseil d'Etat (Les cahiers du Conseil constitutionnel, Titre VII, n°4, avril 2020), l'égalité consacrée par la déclaration de 1789 est une égalité de droit qui «exige que toutes les personnes placées dans des situations identiques soient soumises au même régime juridique, soient traitées de la même façon, sans privilège et sans discrimination » (R. Odent, Contentieux administratif, Dalloz, T. II., p. 353.2). Elle ajoute que de façon concordante, le Conseil d'État et le Conseil constitutionnel

déduisent du principe d'égalité deux types d'obligations : l'interdiction de certaines discriminations et l'application uniforme de la règle de droit.

Elle indique que sur le premier point, il en résulte des exigences précises dans la Constitution et parmi les principes généraux du droit qui excluent toute distinction fondée sur l'origine, la race, la religion, les croyances, les opinions et le sexe. C'est sur le fondement de celles-ci que le Conseil constitutionnel a notamment déclaré non-conformes à la Constitution les statistiques ethniques, l'octroi d'avantages sociaux en fonction du sexe des parents ou encore qu'il a formulé une réserve d'interprétation sur les conditions dans lesquelles doivent se dérouler des opérations de contrôle policier, mais qu'en revanche, l'application du principe d'égalité entendu comme obligation d'uniformité de la règle de droit est plus délicate à saisir.

Elle expose que dans ce second cadre, les juges appréhendent la norme prise dans sa généralité, ce qui les conduit à opérer un contrôle distancié garantissant qu'ils ne substitueront pas leur propre appréciation à celle des pouvoirs publics quant au meilleur moyen de parvenir aux objectifs visés, que cette prise de distance se traduit dans la formulation même du principe d'égalité, lequel est présenté par la jurisprudence comme un principe « en creux » qui « ne s'oppose pas » à l'instauration par le législateur de règles différentes pour des situations différentes et donc ainsi à déroger au principe d'égalité pour des raisons d'intérêt général à condition que, dans l'un comme l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la norme qui l'établit.

Le Conseil constitutionnel a reconnu la valeur constitutionnelle du principe d'égalité devant la loi dans sa décision n°73-51 DC du 27 décembre 1973, puis à plusieurs reprises depuis 1979 (n°79-107 DC du 12 juillet 1979), la formulation ayant été revue en 1988 de la manière suivante : :

Le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit (n° 87-232 DC du 7 janvier 1988 ; n° 91-302 DC du 30 décembre 1991 ; n° 2009-578 DC du 18 mars 2009 ; n° 89-254 DC du 4 juillet 1989 ; n° 2021-817 DC du 20 mai 2021).

Il s'agit donc d'un principe relatif et contingent en ce qu'il s'applique à des situations identiques sous réserves des aménagements que l'intérêt général commande.

Plus récemment, le Conseil constitutionnel a réaffirmé qu'une différence de traitement pouvait être instaurée par le législateur à condition qu'elle soit en rapport direct avec l'objet de la loi l'établissant :

« *Aux termes de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, la loi « doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse ». Le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte*

soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit (Décision n° 2018-738 QPC du 11 octobre 2018). »

Le Conseil constitutionnel retient qu'en l'absence de différence de traitement, il ne peut pas y avoir de violation du principe d'égalité :

En permettant à un employeur de licencier un salarié ayant refusé la modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord de préservation et de développement de l'emploi, le législateur a placé dans la même situation juridique l'ensemble des salariés refusant cette modification. Il n'a donc pas établi de différence de traitement entre eux. Le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité devant la loi doit donc être écarté. (Cons. Constit. 21 décembre 2018, décision n 2018-776 DC).

En application de la règle énoncée depuis 1979, le Conseil constitutionnel ne retient pas de violation du principe d'égalité de traitement en cas de différence de traitement justifiée :

En application de l'article L. 3121-44 du code du travail, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine.

29. Selon l'article L. 3121-45, à défaut d'accord mentionné à l'article L. 3121-44, l'employeur peut mettre en place une répartition sur plusieurs semaines de la durée du travail, dans la limite de neuf semaines pour les entreprises employant U2314806 moins de cinquante salariés et de quatre semaines pour les entreprises de cinquante salariés et plus.

30. Les dispositions contestées créent, en ce qui concerne l'aménagement de la répartition du temps de travail, une différence de traitement entre les entreprises n'ayant pas conclu une convention ou un accord collectifs selon qu'elles emploient moins de cinquante salariés ou cinquante salariés et plus.

31. Toutefois, d'une part, ainsi que cela ressort d'ailleurs des travaux préparatoires, la présence de représentants des salariés, qui est requise pour la négociation d'un accord ou d'une convention collectifs, est plus fréquente dans les entreprises de cinquante salariés, lesquelles peuvent d'ailleurs disposer d'un comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2322-2 du code du travail et de délégués syndicaux désignés dans les conditions prévues à l'article L. 2143-3 du même code. Ces entreprises sont donc dans une situation différente de celle des entreprises de moins de cinquante salariés au regard de la possibilité de recourir à la négociation collective.

32. D'autre part, en prévoyant une période maximale pour l'aménagement du temps de travail plus longue pour les entreprises de moins de cinquante salariés, en l'absence de convention ou d'accord collectifs, le législateur a souhaité permettre l'aménagement de la répartition du temps de travail dans ces entreprises. Il a tenu compte de leur plus grande difficulté d'accès à la négociation collective, tout en

limitant la durée sur laquelle l'aménagement du temps de travail est possible en l'absence d'une telle convention ou d'un tel accord. Il a ainsi retenu un critère en adéquation avec l'objet de la loi.

33. Il résulte de ce qui précède que la différence de traitement instituée par l'article L. 3121-45 du code du travail ne méconnaît pas le principe d'égalité devant la loi. Cet article, qui ne méconnaît aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit, doit donc être déclaré conforme à la Constitution. (Cons. Constit 15 septembre 2017, décision n° 2017-653 QPC).

4.2.4 L'existence de QPC portant sur les dispositions relatives aux travailleurs de la mer

Les recherches du SDER et de votre rapporteur n'ont pas révélé l'existence de décisions relatives à la constitutionnalité de l'article L. 5544-1 du code des transports au regard notamment du principe d'égalité.

Toutefois, la chambre sociale a déclaré irrecevables à trois reprises, en 2012 et en 2013, des QPC articulant les dispositions du code des transports avec le droit commun dans les domaines suivants :

- s'agissant du permis de citer imposé au marin pour ester en justice :

Attendu que la question transmise est ainsi rédigée :
« Alors que le décret n° 59-1337, abrogatif de l'article 120 de la loi du 13 décembre 1926 portant code du travail maritime, impose au marin d'obtenir des affaires maritimes un permis de citer pour ester en justice lorsque le litige est né à l'occasion de l'exécution du contrat de travail lorsqu'il est embarqué à bord d'un navire, n'est-il pas discriminatoire pour le salariat maritime qu'un texte de loi (article 4 de la loi du 13 décembre 1926 portant code du travail maritime) permettant d'accéder aux conseils de prud'hommes, ne soit applicable seulement qu'aux litiges nés lors de la mise à terre du marin et de laisser subsister une confusion sur la compétence des juridictions civiles (tribunal d'instance ou conseil de prud'hommes) en matière de litiges à caractère prud'homal, confusion largement exploitée par les armateurs pour retarder, voire plomber, toutes décisions à intervenir ? »;
Mais attendu que la question prioritaire de constitutionnalité ne tend, sous le couvert d'un rapprochement avec une disposition législative abrogée qui ne contient aucune disposition relative à la compétence pour les litiges entre 2030 marins et armateurs, qu'à contester la conformité à la Constitution des dispositions, de nature réglementaire, du décret n° 59-1337 du 20 novembre 1959 ;

D'où il suit que la question prioritaire de constitutionnalité n'est pas recevable ; (Soc., 13 juillet 2012, n°12-40.049, FS-P+B).

-s'agissant de l'impossibilité pour le salariat marin d'être électeur ou éligible au conseil de prud'hommes ;

"Au vu des articles L. 5541-1 et L. 5542-48 du code des transports, n'est-il pas discriminatoire, pour le salariat maritime, qu'un de ses membres ne puisse plus être

ni électeur et ni éligible au conseil de prud'hommes puisque lesdits articles lui imposent de saisir le juge unique du tribunal d'instance pour exposer le différend qui l'oppose à son armateur après avoir obtenu d'un administrateur des affaires maritimes un permis de citer ?" ;

Mais attendu que les dispositions contestées, qui n'énoncent aucune règle de compétence au profit du tribunal d'instance, ne sont pas applicables au litige, lequel porte sur la juridiction compétente pour connaître d'un litige opposant un marin à un armateur dans le cadre d'un contredit de compétence formé à la suite d'une décision d'incompétence d'un conseil de prud'hommes au profit d'un tribunal d'instance ; que la question prioritaire de constitutionnalité est irrecevable ; (Soc., 19 septembre 2012
n° 12-40.053 ; Soc., 3 juillet 2013 , n° 13-40.026).

Pour rappel, l'article L.5541-1 du code des transports prévoit que *: « Le code du travail est applicable aux marins salariés des entreprises d'armement maritime et des entreprises de cultures marines ainsi qu'à leurs employeurs, sous réserve des dérogations ou des dispositions particulières ainsi que des mesures d'adaptation prises par voie réglementaire dans les conditions prévues par le présent titre ».*

4.2.5 Les professions exclues du champ d'application du droit commun du travail

4.2.5.1 Les capitaine et gens de mer non marins

Comme précisé ci-dessus, en application de l'article 104 du code du travail maritime, la durée du travail était exclue pour le capitaine de navire.

S'agissant du capitaine, Patrick Chaumette (Répertoire de droit du travail, Travail maritime - Annexe 2- n°77) indique :

« *L'article 104 du code du travail maritime excluait le capitaine de navire de la réglementation de la durée du travail, compte tenu de sa fonction fort ancienne de mandataire commercial de l'armateur ; il ne pouvait donc bénéficier d'heures supplémentaires rémunérées en supplément, ni de repos hebdomadaire (Caen, ch. réun., 17 mars 2006, Laumaillé, DMF 2007. 151-153. - Soc. 11 juill. 2007, M. Bossart a., n° 06-40.380, Bull. civ. V, n° 122 ; D. 2007. 2242 ; Dr. soc. 2007. 1185, obs. P. Chaumette). La loi n° 2006-10 du 5 janvier 2006 a étendu au capitaine l'essentiel des règles relatives à la durée du travail : " Les modalités d'application au capitaine des articles L. 5544-4 à L. 5544-10, L. 5544-12 et L. 5544-17 à L. 5544-22 sont déterminées par voie réglementaire " (C. transp., art. L. 5544-33) ; " lorsque, pour les besoins de la sécurité ou de la sûreté de la navigation maritime, le capitaine décide de déroger, en ce qui le concerne et à titre exceptionnel, aux durées maximales de travail ou aux durées minimales de repos fixées par le décret du 31 mars 2005 susvisé, il mentionne sa décision sur le journal de bord et en précise le motif. Il en informe l'armateur " (Décr. n° 2007-1843, 26 déc. 2007, pris pour l'application des art. 25-2, 28 et 104 du code du travail maritime, JO 29 déc., art. 5. - Soc. 18 janv. 2011, navire N.D. de Rumengol, n° 09-40.094, Bull. civ. V, n° 25 ; D. 2012. 901, obs. P. Lokiec et J. Porta ; Dr. soc. 2011. 462-465, obs. P. Chaumette ;*

DMF 2011. 321, n° 724. - Soc. 23 janv. 2013, n° 10-20.568, Bull. civ. V, n° 18 ; D. 2013. 369 ; Dr. soc. 2013. 287, n° 3, obs. P. Chaumette ; DMF 2013. 130, n° 744) ».

Les recherches effectuées tant par le SDER que par votre rapporteur n'ont pas révélé l'existence de QPC relatives aux capitaines de navire. Notre chambre a toutefois rendu des arrêts au sujet du temps de travail et des heures supplémentaires :

Selon l'article L. 742-1 du code du travail, le contrat d'engagement ainsi que les conditions de travail des marins à bord des navires sont régis par des lois particulières. Et l'article 104 du code du travail maritime énonce que les dispositions des articles 24 à 30 de ce même code relatifs à la réglementation du travail, notamment au repos hebdomadaire, ne sont pas applicables au capitaine.

Justifie ainsi légalement sa décision une cour d'appel qui, pour débouter des capitaines de leurs demandes tendant au paiement de sommes au titre du repos hebdomadaire prévu par le code du travail, constate que les intéressés avaient été remplis de leurs droits à repos hebdomadaire au regard des accords collectifs d'entreprise successifs, seuls applicables (sommaire : Soc., 11 juillet 2007, pourvoi n° 06-40.380, 06-40.381, 06-40.382, 06-40.383, Bull. 2007, V, n° 122).

La rapporteur, Mme le Prieur, y précisait :

La durée du travail des marins est ainsi régie par le code du travail maritime - lequel renvoie en partie au code du travail (cf. par exemple article 24 du code du travail maritime renvoyant directement à l'article L.212-1 du code du travail sur la durée légale du travail) - ainsi que par des décrets , notamment le décret n° 83-793 du 6 septembre 1983 . Il peut être dérogé par convention ou accord collectif étendus ou par accord collectif d'entreprise ou d'établissement aux dispositions réglementaires relatives à l'aménagement et à la répartition des horaires de travail, pour tenir compte des contraintes propres aux diverses activités maritimes. Ces dérogations permettent d'adapter la réglementation du travail à un cycle autre que la semaine, de déroger à la durée maximale quotidienne de travail, de remplacer les majorations de salaire des heures supplémentaires par des repos rémunérés.

Par ailleurs, la définition du travail effectif applicable aux marins est spécifique et énoncée par l'article 5 du décret du 6 septembre 1983. Est ainsi considéré comme temps de travail effectif le temps pendant lequel le personnel embarqué est , par suite d'un ordre donné, à la disposition du capitaine, hors des locaux qui lui servent d'habitation à bord. Est considéré comme temps de repos le temps pendant lequel le personnel embarqué est en droit de séjourner dans les locaux qui lui servent d'habitation à bord (pour le rappel du principe , cf. arrêt de la chambre sociale du 15 octobre 2002 , bull. n° 314) . Toutefois, dans la modalité du service au port , dans les ports d'attache, tête de ligne en France ou de retour habituel, chaque heure de présence à bord à la disposition du capitaine est considérée comme heure de travail effectif . Néanmoins , le code du travail maritime résultant de la loi du 13 décembre 1926 a été modifié par l'article 203 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 pour rendre applicables aux marins des entreprises d'armement maritime les dispositions de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relatives à la réduction du temps

de travail, et notamment la période d'astreinte mentionnée à l'article L. 212-4 bis du même code dans des conditions fixées par décret.

La loi n°2006-10 du 5 janvier 2006 a étendu au capitaine l'essentiel des règles relatives à la durée du travail. L'article L. 5544-33 du code de transports précise en effet que : « *Les modalités d'application au capitaine des articles L. 5544-4 à L. 5544-10, L. 5544-12 et L. 5544-17 à L. 5544-22 sont déterminées par voie réglementaire*. »

Concernant les gens de mer non marin, soit des personnels terrestres en principe sédentaires (liste mentionnée ci-dessus), notre chambre a considéré que lorsqu'ils étaient embarqués à bord de navires, les dispositions maritimes étaient applicables pendant le temps de l'embarquement. Un arrêt rendu en ce sens :

Attendu que M. A… et dix autres salariés du groupement d'intérêt économique de gestion des navires océanographiques (Genavir), dans lequel des établissements publics de recherche, dont l'Ifremer, détiennent des participations majoritaires, ont saisi la juridiction prud'homale afin de faire constater le caractère illicite des accords d'entreprise sur l'organisation et la durée de leur travail en mer, et ont sollicité, pour les périodes d'embarquement qu'ils avaient effectuées, le paiement d'un rappel d'heures supplémentaires et de sommes afférentes ; que ces salariés ont au sein du groupement Genavir la qualité de personnels de droit privé non-marins, mais sont chargés en mer, aux termes de leur contrat de travail, d'assurer à bord des navires armés par leur employeur, la maintenance et le fonctionnement des équipements de recherche ;

Attendu que pour faire droit à ces demandes, l'arrêt attaqué énonce, d'une part, que le code du travail maritime ne contient pas de dispositions spécifiques pour les personnels sédentaires embarqués, et, d'autre part, que les accords d'entreprise concernant le régime des missions en mer des personnels sédentaires ne peuvent être opposés à ces salariés, n'ayant pas été régulièrement déposés au greffe du conseil de prud'hommes du siège de cette entreprise ;

Attendu, cependant, d'une part, que les dispositions du code du travail maritime concernant l'organisation et la durée du travail à bord, sont applicables, pour le temps de leur embarquement, et sous réserve de dispositions collectives plus favorables, aux personnels non-marins, lorsque ces personnels sont conduits, en exécution de leur contrat de travail, à servir en mer ;

Et attendu, d'autre part, que conserve son caractère d'accord d'entreprise, l'accord exécuté bien que le dépôt légal n'en ait pas été fait, dès lors que les parties à cet accord n'avaient pas entendu subordonner son entrée en vigueur à ce dépôt ;

D'où il suit, qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les textes et dispositions susvisés (Soc., 18 octobre 2006, pourvoi n° 04-40.496 et suivants, Bull. 2006, V, n° 315).

4.2.5.2 Autres professions soumises à des règles spécifiques en matière de temps de travail et de preuve des heures supplémentaires

Les employés de maison
Dans le cas des employés à domicile par un particulier employeur, la spécificité provient notamment du statut de l'employeur dont l'activité n'est pas à but lucratif et de lieu de réalisation de la prestation de travail qui est le domicile de l'employeur.

M. Jean-Yves Kerbourc'h, Maître de conférences à la faculté de droit de [Localité 1] (Droit social 1999 p.335 Le régime du travail domestique au regard du droit du travail) précise :

« *(...) Le législateur a admis l'existence d'un contrat de travail en refusant de soumettre au droit du travail une catégorie d'employeurs pour qui ce droit n'était pas fait. Le droit du travail a d'abord été conçu pour l'entreprise industrielle puis pour l'entreprise professionnelle. C'est ainsi que le travail domestique résiste toujours à l'idée qu'il puisse être exercé au sein d'une entreprise à laquelle la jurisprudence refuse d'assimiler le particulier et dont elle écarte systématiquement les dispositions.(...) Nombre d'articles du Code du travail énumèrent les employeurs qui sont assujettis à une obligation ou à une interdiction. Doivent alors être écartées non seulement toutes les dispositions dont le champ d'application ne comprend pas les employeurs d'employés de maison, mais aussi celles qui les excluent expressément.*

Le livre deuxième du Code du travail disposant de la réglementation du travail est presque totalement exclu, car ces employeurs ne sont pas visés par les différents textes. Ne sauraient donc être appliquées les dispositions relatives à l'âge d'admission au travail, à la durée du travail, au travail à temps partiel, aux heures supplémentaires, au travail de nuit, au repos, à l'hygiène et la sécurité. »

L'exclusion par la loi de l'application des dispositions relatives à la durée du travail au salarié du particulier employeur, qui ne lui interdit pas d'obtenir le paiement des heures de travail qu'il a effectuées, dont la preuve relève du régime probatoire spécifique prévu par l'article L. 3171-4 du code du travail, est justifiée par la différence de situation entre le particulier employeur et l'employeur agissant dans le cadre de son activité professionnelle.

Dès 2000, la Cour de cassation a précisé que les dispositions du code du travail relatives à la durée du travail n'étaient pas applicables aux employés de maison :

« Mais attendu, d'abord, qu'il résulte des dispositions combinées des articles L. 200-1 et L. 772-2 du Code du travail que les dispositions de ce code relatives à la durée du travail ne sont pas applicables aux employés de maison qui travaillent au domicile privé de leur employeur et sont soumis à la convention collective nationale de travail des employés de maison » (Soc., 17 octobre 2000, n° 4 106 FS-P).

Dans un arrêt rendu en 2003, la chambre sociale a apporté une exception à la règle énoncée précédemment :

Mais attendu, d'abord, que si les dispositions du Code du travail relatives à la durée du travail ne sont pas applicables aux employés de maison qui travaillent au domicile privé de leur employeur et sont soumis à la convention collective nationale

de travail des employés de maison, il n'en va pas de même de celles de l'article L. 212-1-1 du Code du travail relatives à la preuve de l'existence ou du nombre d'heures de travail effectuées ; »(Soc., 19 mars 2003, n° 882 F-P).

En 2004, la chambre sociale a confirmé une jurisprudence constante aux termes de laquelle les dispositions du code du travail relatives à la durée du travail et à la définition du travail effectif ne sont pas applicables aux employés de maison qui travaillent au domicile privé de leur employeur :

« *Vu les articles Vu les articles L. 200-1 et L. 772-2 du Code du travail, ensemble la convention collective nationale du personnel employé de maison du 3 juin 1980 alors en vigueur* ;
(...)
Attendu, cependant, qu'il résulte de la combinaison des articles L. 200-1 et L. 772-2 du Code du travail que les dispositions de ce code relatives à la durée du travail et à la définition du travail effectif ne sont pas applicables aux employés de maison qui travaillent au domicile privé de leur employeur et sont soumis à la convention collective nationale de travail des employés de maison ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il lui appartenait de déterminer la durée du travail de la salariée et sa répartition éventuelle entre les heures de travail effectif, les heures de présence responsable et les heures d'astreinte, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ; » (Soc., 13 juillet 2004, n° 02-43.026, F-P+B).

La chambre sociale s'est déjà prononcée au sujet de l'atteinte au principe d'égalité de traitement par les dispositions légales sur la durée du travail et le travail à temps partiel des employés de maison.

Par arrêt du 13 avril 2022 (Soc., n° 2022993), notre chambre a statué sur la demande de transmission de la question suivante : « *les dispositions combinées des articles L. 3123-14 et L. 7221-2 du code du travail, telles qu'interprétées par la Cour de cassation, méconnaissent-elles le principe d'égalité devant la loi, garanti par les articles 6 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789 et 2 de la Constitution du 4 octobre 1958, en ce qu'elles excluent l'application des dispositions du code du travail relatives à la durée du travail et au travail à temps partiel aux employés qui travaillent au domicile privé de leur employeur, et plus particulièrement, en ce qu'elles prévoient qu'un employé de maison travaillant au domicile privé de son employeur ne peut prétendre à un rappel de salaire au titre de la requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet* ? »

Après avoir relevé qu'il résulte de l'article L. 7221-2 du code du travail, combiné avec l'article L. 3123-14 du même code, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, que les dispositions du code du travail relatives à la durée du travail et au travail à temps partiel ne sont pas applicables aux employés de maison qui travaillent au domicile privé de leur employeur et sont soumis à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 (Soc., 7 décembre 2017, pourvoi n° 16-12.809, Bull. 2017, V, n° 210 ; Soc., 8 juillet 2020, pourvoi n° 18-21.584, publié), la chambre sociale juge que la question posée

ne présente pas un caractère sérieux et rappelle que le principe d'égalité ne s'oppose pas à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit. La chambre précise :

13. Le particulier employeur, entendu comme une personne physique qui emploie un salarié à son domicile privé pour réaliser des travaux à caractère familial ou ménager, sans poursuivre un but lucratif, n'est pas dans la même situation que l'employeur, personne morale ou personne physique, agissant dans le cadre professionnel.

14. L'exclusion par la loi de l'application des dispositions relatives à la durée du travail au salarié du particulier employeur, qui ne lui interdit pas d'obtenir le paiement des heures de travail qu'il a effectuées, dont la preuve relève du régime probatoire spécifique prévu par l'article L. 3171-4 du code du travail (Soc., 19 mars 2003, pourvoi n° 00-46.686, Bull. 2003, V, n° 103 ; Soc., 8 juillet 2020, pourvoi n° 17-11.131, 17-10.622 publiés), est justifiée par la différence de situation entre le particulier employeur et l'employeur agissant dans le cadre de son activité professionnelle.

Pour dire n'y avoir lieu de renvoyer la question prioritaire de constitutionnalité au Conseil constitutionnel, la chambre sociale relève que la situation du particulier employeur est différente de celle d'un employeur agissant dans un cadre professionnel, au regard des conditions d'exercice et de la nature des travaux accomplis par le salarié ainsi que de l'absence de but lucratif. Puis, elle constate que le régime probatoire appliqué en matière d'heures de travail n'interdit pas d'en obtenir le paiement et est en lien avec la différence de situation de l'employeur.

Les journalistes

Les articles L. 7112-3 et L. 7112-4 du code du travail organisent un régime d'indemnisation de la rupture du contrat de travail propre aux journalistes professionnels. Ces dispositions prévoient à la fois un dispositif spécifique, nettement plus favorable que celui prévu par les articles L. 1234-9 et L. 1234-2 du code du travail, de calcul de l'indemnité de licenciement, une procédure particulière pour sa fixation ainsi que la saisine, obligatoire, de la Commission arbitrale des journalistes.

Ainsi, lorsque l'employeur est à l'origine de la rupture, l'indemnité ne peut être inférieure à un mois par année ou fraction d'année de collaboration, des derniers appointements, avec un plafond de quinze mensualités (L. 7112-3 du code du travail), et, lorsque l'ancienneté du journaliste excède quinze ans, la commission arbitrale des journalistes doit être saisie pour fixer cette indemnité de licenciement. Il en va de même pour la fixation, la réduction ou la suppression de l'indemnité lorsque le licenciement est fondé sur une faute grave ou des fautes répétées (L. 7112-4 du code du travail).

Le Conseil constitutionnel s'est prononcé dans une QPC en vue de déterminer si en organisant un régime spécial d'indemnisation de la rupture du contrat de travail pour les seuls journalistes professionnels, l'article L. 7112-3 du code du travail portait atteinte au principe d'égalité des citoyens devant la loi :

« *7. Considérant que, par la loi du 29 mars 1935 susvisée, dont sont issues les dispositions contestées, le législateur a mis en place un régime spécifique pour les journalistes qui, compte tenu de la nature particulière de leur travail, sont placés dans une situation différente de celle des autres salariés ; que les dispositions contestées, propres à l'indemnisation des journalistes professionnels salariés, visent à prendre en compte les conditions particulières dans lesquelles s'exerce leur profession ; que, par suite, il était loisible au législateur, sans méconnaître le principe d'égalité devant la loi, d'instaurer un mode de détermination de l'indemnité de rupture du contrat de travail applicable aux seuls journalistes à l'exclusion des autres salariés* ; »(Décision n° 2012-243/244/245/246 QPC du 14 mai 2012).

Dans le commentaire accompagnant cette décision, la spécificité de cette profession est rappelée en ces termes : *« Les dispositions contestées sont issues de la loi du 29 mars 1935 relative au statut professionnel des journalistes qui, selon les auteurs de la proposition de loi à l'origine de ce texte, avait pour objet de fixer « dans ses parties essentielles, le statut professionnel de tous ceux qui, étant employés par les entreprises ou directions de journaux, périodiques et services d'informations, exécutent un travail intellectuel ou artistique », afin notamment de garantir leur indépendance. Elle visait à prendre en compte la spécificité du journalisme, le rôle du journaliste étant « primordial dans la société contemporaine. Son action intellectuelle et morale, son influence sur l'opinion et, par la même, sur le développement des événements, sur l'évolution des mœurs, présentent une importance que nul ne conteste.* »

Puis, après avoir rappelé la jurisprudence abondante et constante du Conseil constitutionnel sur le principe d'égalité, il y est précisé : « (...) *la mise en place de dispositions spéciales applicables aux journalistes en matière de calcul d'indemnité de licenciement introduit une différence de traitement vis-à-vis des autres salariés. Mais cette différence se fonde sur une différence de situation touchant aux conditions dans lesquelles les journalistes exercent leur profession et qui avaient été soulignées dans les travaux préparatoires de la loi du 29 mars 1935 précitée. Le Conseil, dans sa décision du 14 mai 2012, a jugé que, par cette loi, le législateur avait « mis en place un régime spécifique pour les journalistes qui, compte tenu de la nature particulière de leur travail, sont placés dans une situation différente de celle des autres salariés ; que les dispositions contestées, propres à l'indemnisation des journalistes professionnels salariés, visent à prendre en compte les conditions particulières dans lesquelles s'exerce leur profession ; que, par suite, il était loisible au législateur, sans méconnaître le principe d'égalité devant la loi, d'instaurer un mode de détermination de l'indemnité de rupture du contrat de travail applicable aux seuls journalistes à l'exclusion des autres salariés* ».

Les voyageurs représentants placiers

Les voyageurs représentants placiers (VRP), du fait que leur activité s'effectue en dehors de tout établissement et de l'indépendance dont ils bénéficient dans l'exercice de leurs fonctions, ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la réglementation de la durée du travail sauf si leur employeur leur applique une convention collective qui comporte sur ce point des dispositions particulières aux VRP dans la branche d'activité.

A la connaissance du rapporteur et du SDER, la chambre sociale n'a pas encore été saisie d'une QPC portant sur les dispositions des articles L. 7311-1 et suivants du code du travail qui définissent et régissent le statut de VRP.

Les cadres dirigeants

La notion de cadre dirigeant a été introduite dans le code du travail par la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 applicable depuis le 1er février 2000.

Les salariés ayant la qualité de cadre dirigeant sont exclus, en vertu de l'article L.3111-2 alinéa 1, des dispositions des titres II et III du livre 1er de la troisième partie du code du travail relatifs à la « Durée du travail, répartition et aménagement des horaires » et aux « Repos et jours fériés ».

L'article L. 3111-2 du code du travail est le suivant :

« *Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement* ».

A la connaissance du rapporteur, aucune QPC n'a été posée s'agissant de la constitutionnalité de ce texte.

Les travailleurs des plates formes pétrolières

M. Philippe Waquet précise que les conditions géographiques ou matérielles peuvent élargir les contraintes de la vie professionnelle et les salariés qui travaillent sur une plates-forme pétrolière ou sur un bateau n'ont à l'évidence pas les mêmes libertés en dehors du temps de travail qu'un salarié ordinaire et qu'ils restent, même pendant le repos, soumis à des contraintes et à des directives imposées par la situation (Philippe Waquet , Vie privée, vie professionnelle et vie personnelle - Droit social 2010. 14).

MM. François Mandin et Patrick Chaumette (La sécurité des gens de mer -Droit social 2019. 648) précisent que la réglementation qui s'applique aux gens de mer ne

vise pas le travail sur les plates-formes offshore gazières et pétrolières dès lors que ces installations ne sont pas totalement assimilables à des navires. Ils ajoutent que les travailleurs qui y sont affectés ne sont pas des gens de mer et que la Convention MARPOL, qui retient une approche large du navire laissant entrevoir qu'elle pourrait s'appliquer aux plates-formes, comporte des exclusions explicites qui sont de nature à rendre incertain le caractère premier et général de son application aux plates-formes offshore. Ils ajoutent qu'une réglementation spécifique, distincte du travail sur les navires, se développe et articule la question de la sécurité de l'exploitation avec le statut des travailleurs.

M. F. Thomas (Les relations de travail offshore - Contribution à l'étude du pluralisme juridique, th. Nantes, PUAM, 2019) indique qu'au Royaume Uni, les installations offshore sont assimilées à des navires (S. Miribel, Évolution de la notion de navire en droit français, DMF 2015. 1000 ; M. Musi, Floating storage units (FSUs) e Floating Production storage and offloading units (FPSOs) : una proposta di qualificazione giuridica, Il Diritto Marittimo, Gênes, 2016. II. 221), qu'en Norvège, le Ship Safety and Security Act couvre l'ensemble des travailleurs offshore travaillant sur des plates-formes mobiles et que le Ship Labour Act s'applique quant à lui en grande partie aux travailleurs offshore, qui ne relèvent pas du Work Environment. Il ajoute qu'en France, l'article 13 de la loi n° 2015-1567 du 2 décembre 2015, dite DDADUE-Risques, transpose, au sein du code des transports, la directive n° 2014/90/UE du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 relative aux équipements marins et abroge la directive n° 96/98/CE. Il en conclut qu'il s'agit d'harmoniser les instruments internationaux applicables concernant des équipements destinés à être mis à bord des navires et d'assurer la libre circulation de ces équipements à l'intérieur de l'Union. La loi modifie également le code minier en vue de la transposition de la directive n° 2013/30/UE du 12 juin 2013 relative à la sécurité des opérations pétrolières et gazières en mer.

Les recherches n'ont pas permis de révéler l'existence d'une QPC en la matière.

En conclusion, si les conditions d'exercice de la profession de marin sont éloignées des cadres dirigeants, des journalistes ou des employés de maison, tel n'est pas le cas des capitaines et des salariés des plates-formes offshore, tous étant soumis, pour des raisons diverses, à des règles spécifiques en matière de durée du temps de travail et de preuve des heures de travail accomplies. Il appartiendra à notre chambre de se prononcer sur la transmission ou non de la question prioritaire de constitutionnalité au Conseil constitutionnel.