

THESE DE DOCTORAT

NANTES UNIVERSITE

ECOLE DOCTORALE N° 639

Droit et Science politique - Pays de Loire

Spécialité : *Droit maritime - Droit social*

Par

Duy Linh NGUYEN HOANG

La mise en œuvre de la Convention du Travail Maritime de 2006 de l'OIT au Viêt-Nam et dans sa région

Thèse présentée et soutenue à Nantes Université, le 23 avril 2024

Unité de recherche : Centre de Droit Maritime et Océanique

Rapporteurs avant soutenance :

Alexis BUGADA

Professeur, CDS, Université Aix Marseille

Catherine MINET-LETALLE

Professeure, LARJ, Université du Littoral Côte d'Opale

Composition du Jury :

Président : Catherine MINET-LETALLE

Professeure, LARJ, Université du Littoral Côte d'Opale

Examineurs : François MANDIN

Professeur, DCS, Nantes Université

Alexandre CHARBONNEAU

Maître de conférences, COMPTRASEC, Université de Bordeaux

Dir. de thèse : Patrick CHAUMETTE

Professeur émérite, CDMO, Nantes Université

**LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION
DU TRAVAIL MARITIME 2006 DE L'OIT AU
VIET-NAM ET DANS SA RÉGION**

SOMMAIRE

INTRODUCTION	1
PREMIÈRE PARTIE	31
L'INCORPORATION DE LA CONVENTION DU TRAVAIL MARITIME – MLC 2006 DANS LE DROIT VIETNAMIEN	31
TITRE 1. L'EVOLUTION DU DROIT MARITIME VIETNAMIEN SOUS L'IMPACT DE LA RATIFICATION DE LA MLC, 2006.....	33
Chapitre 1. LE DROIT SOCIAL MARITIME VIETNAMIEN AVANT ET APRÈS LA RATIFICATION DE LA MLC, 2006	34
Section 2. APERÇU DU DROIT DU TRVAIL MARITIME VIETNAMIEN APRÈS LA RATIFICATION DE LA MLC, 2006.....	38
Chapitre 2. L'ADÉQUATION ENTRE LE DROIT MARITIME VIETNAMIEN ET LA MLC, 2006	53
TITRE 2. OBSERVATIONS SUR LE DROIT DU TRAVAIL MARITIME VIETNAMIEN : LES PROBLÈMES RESTANT ET QUELQUES PROPOSITIONS	160
Chapitre 1. OBSERVATIONS SUR LE DROIT DU TRAVAIL MARITIME VIETNAMIEN : LES RÉSULTATS ACQUIS ET LES PROBLEME RESTANT À RÉSOUUDRE.....	161
Chapitre 2. QUELQUES PROPOSITIONS POUR AMÉLIORER LA MISE EN ŒUVRE DE LA MLC, 2006 AU VIÊT-NAM	200
DEUXIEME PARTIE.	206
LA MISE EN ŒUVRE RÉGIONALE DE LA MLC, 2006	206
TITRE 1. L'IMPACT DE LA MLC SUR LE DROIT DU TRAVAIL MARITIME EN CHINE	211
TITRE 2. L'INSTITUTIONNALISATION RÉGIONALE : L'ASEAN ET SON RÔLE DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LA MLC 2006	231
Chapitre 1. LES MÉMORANDUMS D'ENTENTE ET L'EFFECTIVITÉ DU DROIT MARITIME INTERNATIONAL	232
Chapitre 2. L'ASEAN ET SON RÔLE DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LA MLC, 2006	274
CONCLUSION GÉNÉRALE	289

REMERCIEMENTS

Pour moi, la thèse n'est pas seulement une destination, mais plutôt un long chemin à parcourir. Tout au long de cette aventure, j'ai été confronté à de nombreuses difficultés, à des obstacles, et même par moments au doute. Cependant, cette expérience m'a également apporté de précieuses leçons et d'importantes découvertes.

La réalisation de cette thèse a été rendue possible grâce à l'aide précieuse de nombreuses personnes. Je tiens à exprimer ma profonde gratitude envers tous ceux et toutes celles qui m'ont soutenu tout au long de ce parcours. Sans leur aide, je n'aurais jamais pu achever ce travail.

J'aimerais tout d'abord remercier sincèrement mes directeurs de thèse :

- Monsieur le Professeur Patrick CHAUMETTE, dont le soutien m'a accompagné depuis mes études en Master. Son encadrement tout au long de cette thèse et ses brillantes intuitions partagées ont été d'une valeur inestimable. Je le remercie également pour sa gentillesse, sa disponibilité permanente et les nombreux encouragements qu'il m'a prodigués.
- Monsieur le Professeur François MANDIN, toujours prêt à écouter, échanger et aider. Grâce à nos échanges, j'ai pu trouver des orientations et de nombreuses idées pour ma thèse.

Je voudrais aussi adresser tous mes remerciements à Madame le Professeur Catherine MINET-LETALLE et à Monsieur le Professeur Alexis BUGADA pour l'honneur qu'ils m'ont fait en acceptant d'être rapporteurs de cette thèse. Leurs observations ont été de précieuses contributions non seulement pour cette thèse, mais aussi pour mes futures recherches.

J'exprimerais également ma gratitude à Monsieur Alexandre CHARBONNEAU pour l'honneur qu'il m'a également fait en lisant et évaluant ce travail. De plus, ses publications m'ont beaucoup apporté au niveau des connaissances dans le domaine du travail maritime.

Je voudrais également remercier le CDMO et ses membres, en particulier Madame Catherine LARCHER, pour son soutien et ses encouragements permanents, non seulement pour moi mais pour tous les doctorants, doctorantes et pour le Centre. De même, je tiens à remercier Madame Caroline GUICHARD pour l'organisation de la soutenance et pour ses précieux conseils.

Qu'il me soit également permis d'adresser mes remerciements à mes collègues de l'Université de Danang – Viêt-Nam, à mes collègues doctorants au CDMO, à mes amis vietnamiens et français. Grand merci à Christophe SEGUINEAU pour sa relecture et ses corrections des fautes d'orthographe bien inévitables pour un doctorant qui continue d'étudier le français tout en préparant sa thèse.

Enfin, je ne saurais manquer exprimer mes sincères remerciements à ma famille : à mes parents et mes beaux-parents ; à mes frères, Quoc Linh, Ngoc Linh, Quy Linh, Anh Tu pour leur soutien familial qui m'était indispensable pour achever cette thèse. À mon adorable fille, Nam Huong, tu es ma motivation pour travailler chaque jour. Mes derniers remerciements sont dédiés à ma chère épouse, Nam Van, pour son amour, sa patience et son sacrifice silencieux, qui m'ont permis de surmonter toutes les difficultés dans cette aventure.

Merci à vous tous.

À la mémoire de ma belle-maman

LISTE DES PRINCIPALES ABRÉVIATIONS

Textes internationaux

CMV, 2005	Code Maritime vietnamien de 2005
CMV, 2015	Code Maritime vietnamien de 2015
MARPOL	Convention internationale pour la prévention de la pollution par les navires
MLC, 2006	Maritime Labour Convention de 2006
ROS	Regulations on Seafarers of the People's Republic of China/ Règlement sur les gens de mer de la Chine
SOLAS	Convention internationale pour la sauvegarde de la vie humaine en mer
STCW	Convention internationale sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille

Divers

AFTA	ASEAN Free Trade Area
ARF	ASEAN Regional Forum
ASEAN	Association of Southeast Asian Nations
CEPT	Common Effective Preferential Tariff
CPM	Commission paritaire maritime
BIT	Bureau international du travail
CIC	Concentrated Inspection Campaign
CNUCED	Conférence des Nations Unies sur le Commerce et le Développement
CTM	Certificat de travail maritime
DCTM	Déclaration de conformité du travail maritime
ITF	International Transport Workers' Federation
MOU	Memorandum of understanding/ Mémoire d'entente
OMC	Organisation Mondiale du Commerce
OMI	Organisation Maritime Internationale

OIT	Organisation Internationale du Travail
SEANWFZ	Southeast Asia Nuclear Weapon-Free Zone
TAC	Treaty of Amity and Cooperation in Southeast Asia
UNCLOS	United Nations Convention on the Law of the Sea
ZOPFAN	Zone of Peace, Freedom and Neutrality

INTRODUCTION

Travail maritime – un type de travail particulier exigeant un régime juridique particulier

« Il y a trois sortes d'hommes : les vivants, les morts et ceux qui vont sur la mer. »

Citation attribuée à *Socrate* ou *Aristote*, peut-être formulée par *Anacharsis*, l'un des sept sages de l'Antiquité grecque.

« L'océan est amical et très beau. Mais il peut être si cruel, et cela vient si soudainement. »

Ernest Hemingway
Le Vieil Homme et la Mer, 1951

Le VietNam signifie littéralement un « pays de mer »¹. Le pays, se trouvant sur l'une des routes maritimes les plus fréquentées dans le monde, avec une côte très longue de 3.260 km, une surface maritime de plus d'un million de km², possède des conditions géographiques favorables pour développer l'industrie maritime. Dans l'histoire vietnamienne, le premier port commercial du pays a été construit en 1149, au nord du VietNam. Ce port était le lieu des premières activités commerciales internationales entre le VietNam et la Chine, le Japon, le Mongolie, les Philippines et les pays européens, jusqu'au XVII^{ème} siècle². A partir du début de de XX^{ème} siècle, le transport maritime en tant que profession se développe au VietNam avec plusieurs flottes commerciales vietnamiennes, chinoises et françaises.

Pourtant, « la politique de la porte fermée » du régime féodal vietnamien, puis les guerres successives avec leurs conséquences graves freinaient le développement du transport maritime du pays. Ce n'est qu'à partir des années 1990, avec les

¹ NGUYEN HOANG Duy Linh, *Contrat de transport maritime de marchandises : étude comparative entre la loi française et la loi vietnamienne*, Mémoire de master 2 Droit et Sécurité des Activités Maritimes et Océaniques, Université de Nantes, 2012, p.1.

² NGUYEN Van Kim, *Van Don – port commercial international du Viet Nam*, Université National de HaNoi, 2014.

réformes profondes du Doi Moi (la rénovation) sur tous les aspects de l'économie et de la société vietnamiennes, que le transport maritime se développe rapidement et contribue au développement du pays. Les routes maritimes, les ports maritimes, la flotte nationale ainsi que le nombre des gens de mer augment constamment. Selon l'indice de connectivité des transports maritimes, calculé par la CNUCED, « le Viet Nam a vu son indice monter de 435% durant les quinze dernières années », à 68.8 en 2018, « ce qui représente l'augmentation la plus marquée dans la région de l'Asie du Sud-Est »³. En 2018, le Viet Nam a 1 863 navires battant pavillon vietnamien, avec le tonnage total de 8.176.039 TPL, représentant 1,98% du nombre des navires et 0.42 du tonnage mondial ⁴.

La politique qui favorise l'économie maritime est énoncée et toujours confirmée par l'Etat vietnamien. En 2003, le Premier Ministre du Viet Nam a signé la Décision N° 1195/QĐ-TTg approuvant la planification du développement du transport maritime au Viet Nam jusqu'en 2010, avec comme perspective 2020. Quelques ans plus tard, en 2007, le Comité central du Parti communiste vietnamien a édicté la Résolution N° 09-NQ/TW fixant « La stratégie maritime du Viet Nam jusqu'en 2020, avec une vision jusqu'en 2030 ». Ces textes ont déterminé les orientations, les objectifs et les solutions fondamentaux pour développer l'économie maritime, en soulignant l'importance du développement du secteur de transport maritime. L'une des solutions proposées au sein de ces documents est de « développer les ressources humaines maritimes en quantité ainsi qu'en qualité ».

Pour encadrer le développement de l'économie maritime, l'État vietnamien promulgue plusieurs textes législatifs et textes réglementaires⁵. Parmi ces textes, les Codes maritimes vietnamiens sont constamment révisés, renouvelés, tenant compte des changements de la pratique des activités maritimes, de la technologie, ainsi que des normes maritimes internationales. Le code le plus ancien est daté de 1990, le second est de 2005, et le plus récent est de 2015. Les deux premiers codes maritimes

³ CNUCED, Communiqué de presse de l'indice de connectivité des transports maritimes 2018, UNCTAD/PRESS/IN/2018/005, disponible sur :

<https://unctad.org/fr/Pages/PressRelease.aspx?OriginalVersionID=475>

⁴ CNUCED, Étude sur le transport maritime 2018, p. 35.

⁵ En effet, en droit vietnamien, il n'y a pas de classification des textes en deux catégories distinctes : textes législatifs et textes réglementaires, comme c'est le cas en France.

vietnamiens (de 1990 et 2005) et les autres textes législatifs ne consacraient qu'une petite partie au travail maritime.

Le Viet Nam a signé et ratifié la Convention des Nations Unies sur le droit de la mer, 1982, depuis 1994. De plus, le Viet Nam a ratifié 20 conventions internationales, 5 traités internationaux et plusieurs traités bilatéraux dans le secteur maritime⁶. Cependant, jusqu'en 2013, aucun entre ces instruments n'était directement lié au travail maritime.

Le Viet Nam a participé au Tokyo MOU depuis 1999. Depuis plusieurs années, la flotte vietnamienne était sur le « liste noire » de cette organisation. Le taux des navires vietnamiens détenus par les autorités portuaires dans la région était toujours élevé, à cause des déficiences variées, y compris celles liées au travail maritime. Dans les efforts pour sortir la flotte vietnamienne de la « liste noire » du Tokyo MOU, ainsi que pour développer l'industrie maritime vietnamienne, le 8 mai 2013, le Viet Nam est devenu le 40^{ème} pays à ratifier la MLC, 2006. Depuis cette ratification, le Viet Nam a pris plusieurs mesures pour mettre en œuvre la MLC, 2006. L'un des résultats significatifs atteint, c'est que depuis 2014, la flotte vietnamienne figure sur la « liste blanche » du Tokyo MOU.

L'importance du transport maritime est toujours confirmée. Aujourd'hui, plus de 80% des échanges mondiaux en volume et plus de 70% en valeur sont transportés par voie maritime à travers le monde.⁷ Depuis 2020, le transport maritime fait face à plusieurs difficultés particulières. Tout d'abord, la pandémie de Covid-19 a provoqué des perturbations et des conséquences particulièrement graves à l'échelle mondiale, affectant la vie, l'économie et la société. De plus, le changement climatique avec ses phénomènes météorologiques extrêmes, rend la navigation maritime plus difficile et dangereuse. A cela s'ajoute les conflits armés, tels que ceux en Ukraine ou au Gaza. Tous ces éléments ont des effets, directs ou indirects, sur le transport maritime. Dans ce contexte complexe, le transport maritime a pourtant enregistré des résultats prometteurs. Le volume du commerce maritime mondial en

⁶ Administration maritime du Viet Nam, liste des conventions et traités internationaux ratifiés par le Viet Nam, disponible sur : <http://www.vinamarine.gov.vn/Index.aspx?page=lawtreaties&tab=duvn>

⁷ CNUCED, Conférence des Nations Unies sur le Commerce et le Développement, *Etude sur les transports maritimes 2017*, disponible sur : [http://unctad.org/fr/pages/Publications/Review-of-Maritime-Transport-\(Series\).aspx](http://unctad.org/fr/pages/Publications/Review-of-Maritime-Transport-(Series).aspx)

2023 est prévu connaître une croissance de 2,4% par rapport à 2022, puis de maintenir avec une croissance modérée de 2,1% à 2,2% pour les années suivantes jusqu'en 2028⁸.

Ce succès de l'industrie maritime ne se fait pas du jour au lendemain, mais résulte d'un long processus de développement. La contribution à cette réussite réside dans les efforts de nombreuses parties : les Etats maritimes et les organisations internationales, en créant des cadres juridiques ; les armateurs des navires, à travers leurs stratégies commerciales et la fourniture des équipements pour leurs navires ; et bien sûr, nous ne pouvons pas ignorer le rôle des gens de mer travaillant directement sur les navires.

Le travail maritime est un type de travail particulier. Cela se confirme par le lieu du travail - à bord des navires dans des conditions de vie et de travail, auxquelles les marins doivent faire face quotidiennement. Pour les marins, en particulier ceux qui travaillent sur des navires effectuant des longs trajets internationaux, de quelques semaines à plusieurs mois et parfois même toute une année, le navire n'est pas seulement leur lieu de travail, mais aussi leur lieu de repos et de vie. Les navires, dans de tels cas, deviennent leurs habitations, d'une certaine manière.

Le travail maritime est particulier à cause des risques, qui sont variées et fréquents. Cela engendre des conditions de travail difficiles, avec des températures élevées, des bruits et des vibrations... De plus, les conditions météorologiques en plein mer sont souvent rigoureuses, avec les tempêtes, les ouragans... qui rendent le navire vulnérable, face à la nature... A cela s'ajoute le risque de piraterie, qui sévit sur plusieurs routes maritimes, malgré les efforts des Etats et des organisations internationales.

En outre, les conditions de vie et de travail difficiles, le stress et le fait de travailler régulièrement loin de chez soi, provoquent la fatigue physique, ainsi que des effets psychologiques négatifs. Tout cela peut avoir des conséquences graves,

⁸ CNUCED, Conférence des Nations Unies sur le Commerce et le Développement, *Etude sur les transports maritimes 2023*, disponible sur : <https://unctad.org/publication/review-maritime-transport-2023>

pour le marin lui-même, pour tout équipage ou parfois même, pire, pour d'autres navires en mer.

Pour toutes ces raisons, il est très important de veiller à ce que les gens de mer bénéficient de conditions de vie et de travail décentes.

Ces conditions de vie et de travail, sont dans premier temps assurées par les armateurs. Cependant, pour de nombreuses raisons, notamment des raisons économiques, les armateurs ont tendance à réduire les coûts associés à la garantie de meilleures conditions de vie et de travail des gens de mer. Pour remédier à cette situation, les États établissent l'immatriculation des navires sur leurs territoires. Ce régime d'immatriculation impose des obligations aux armateurs, concernant des conditions spécifiques à remplir, pour que le navire puisse rendre apte aux voyages. Ces conditions varient dans plusieurs domaines : les normes de la construction, l'effectifs minima, la qualification de l'équipage, la sécurité et la sureté à bord, la sécurité sociale, le régime fiscal ...

En principe, un navire sera immatriculé au pays où se trouve son propriétaire ou son armateur. Cela crée un lien de nationalité entre le pays d'immatriculation et le navire ainsi que son armateur. Avec cette immatriculation, le navire obtient sa propre nationalité. Cela signifie que, l'État permet au navire de battre son pavillon, reconnaît le droit du navire d'être protégé et lui impose également de remplir certaines obligations. C'est l'origine de la notion « l'État du pavillon ».

Dans la relation entre un navire et son « État du pavillon », la Convention des nations Unies sur le droit de la mer de 1982 (UNCLOS) prévoit que « Tout Etat exerce effectivement sa juridiction et son contrôle dans les domaines administratif, technique et social sur les navires battant son pavillon ».⁹

Cependant, les législations nationales sont différentes entre les pays. Il y a des États qui déterminent des normes rigoureuses, avec des régimes fiscaux élevés, tandis que d'autres États assouplissent les obligations des armateurs. Cette situation conduit au fait que, plusieurs armateurs, qui vivent ou sont basés dans un pays, cherchent l'immatriculation dans un autre pays, pour bénéficier des avantages

⁹ UNCLOS, art. 94.

économiques découlant d'exigences moins strictes et d'impôts moins élevés. C'est le régime de « libre immatriculation ».

La libre immatriculation n'est pas un phénomène nouveau. En effet, dès l'empire romain, les armateurs romains se sont inscrits pour battre le pavillon grec. Aux XVI^{ème} et XVII^{ème} siècles, des armateur anglais laissaient leurs navires battre pavillon français ou espagnol pour éviter la politique commerciale exclusive de l'Espagne pour les Indes occidentales¹⁰.

À l'ère moderne, ce phénomène est apparu dans les années 1920, lors de la période de la Prohibition aux Etats-Unis. À cette époque-là, de nombreux navires canadiens et des États-Unis ont changé leurs pavillons pour le pavillon Panama, pour éviter les effets de la Loi de la Prohibition de 1922, qui interdisait la vente d'alcool. Au cours de la période suivante, de nombreux armateurs continuèrent d'immatriculer leurs navires à l'étranger pour réduire le coût d'exploitation ou pour éviter des instabilités politiques¹¹. Le trafic mondial sous pavillon de libre immatriculation passait de 1% de la flotte mondiale en 1939 à 30 % en 1970 et plus de 50% en 2012 ¹².

Parmi les 35 principaux pays propriétaires de navires, il y a 28 pays qui ont plus de la moitié de leur flotte battant pavillon étranger. Parmi les pays maritimes développés, la Grèce a seulement 19,7% (en DWT) de navires battant leur propre pavillon. De la même manière, ce chiffre est de 45,7% en Chine, 17% au Japon, 11% en Allemagne, 2,5% à Hong Kong (Chine) et 2,2% à Singapour¹³.

Le problème est que, avec le développement de la libre immatriculation, plusieurs pays tentent d'attirer les armateurs en leur proposant des conditions trop favorables, qui ne garantissent pas la sécurité et la sûreté pour la navigation, en n'exerçant aucun contrôle sur les navires immatriculés. Ce phénomène a donné naissance à la nouvelle notion de « pavillon de complaisance » (Flag of

¹⁰ DR Z. Oya Özçayir, *Port State Control*, LLP, 2001, p.25.

¹¹ *Ibid.*, pp.25-26.

¹² ANGELELLI Pierre, *La libre immatriculation des navires : un gain pour les petites économies insulaires ? : Étude à partir du cas d'États de la Caraïbe* [en ligne], Université des Antilles et de la Guyane, 2012., p. 18.

¹³ CNUCED, *Études sur le transport maritime*, 2018, p.29.

Convenience)¹⁴, ce qui conduit ensuite d'avoir des « navires sous pavillon de complaisance », les navires « pour lesquels la propriété réelle et la contrôle se situent dans un pays autre que celui des pavillons sous lesquels ils sont immatriculés »¹⁵.

Pendant des années, de nombreux navires sous pavillon de complaisance impliqués dans des catastrophes maritimes ont été recensés, notamment des marées noires. Torrey Canyon (1967), Amoco Cadiz (1978), Erika (1999), etc., sont des navires de ce type. Il y a eu des accidents de travail maritime, entraînant des morts ou des incapacités permanentes pour les gens de mer et des catastrophes environnementales, qui ont été causés par manquement à des conditions personnelles et techniques pour la sécurité et la sûreté de navire.

Le naufrage du Torrey Canyon le 18 mars 1967, avec de graves conséquences pour l'environnement, a posé la question que peuvent faire les États côtiers lorsque leurs zones maritimes et leurs côtes doivent faire face aux risques de pollution causés par un navire battant pavillon étranger. Cela a incité l'OMI à créer de nouveaux instruments juridiques, notamment la Convention internationale de 1969 sur l'intervention en haute mer en cas d'accident entraînant ou pouvant entraîner une pollution par les hydrocarbures. Avec cette convention, pour la première fois, un pays autre que l'État du pavillon est habilité à prendre des mesures préventives pour les navires risquant de causer des problèmes écologiques à leurs zones maritimes¹⁶. Cette convention donc « représentait une évolution considérable du droit international ».¹⁷ Cependant, la convention stipule que, avant de prendre des mesures, l'Etat riverain consulte les autres Etats mis en cause par l'accident de mer, en particulier le ou les Etats du pavillon et, lorsque les circonstances le permettent, des experts indépendants désignés à cette fin¹⁸.

¹⁴ Le terme “pavillon de complaisance” a été utilisé par l'ITF en 1948, dans la première campagne syndicale contre la libre immatriculation.

¹⁵ La notion proposée par l'ITF en 1974.

¹⁶ En fait, un tel droit de l'État côtier a été mentionné par la Convention internationale sur la Sauvegarde de la vie humaine en mer, 1914, mais ne s'applique qu'aux navires battant pavillon des pays membres.

¹⁷ **Jean-Pierre** Beurier, « Les compétences de l'État riverain au-delà de la mer territoriale », *Bulletin de l'association de géographes français* [En ligne], 90-4 | 2013, mis en ligne le 22 janvier 2018, consulté le 16 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/bagf/1977> ; DOI : 10.4000/bagf.1977

¹⁸ Art. III, Convention internationale sur l'intervention en haute mer en cas d'accident entraînant ou pouvant entraîner une pollution par les hydrocarbures, 1969.

Le tableau ci-dessous montre que, parmi les principaux pavillons d'enregistrement en 2018, figurent le Panama, le Bahamas, le Liberia, le Malte, le Bermuda...

Tableau 1. Leading flags of registration by value of principal vessel type, 2018¹⁹

(Millions of dollars)

	Oil tankers	Dry bulk carriers	General cargo ships	Container ships	Gas carriers	Chemical tankers	Offshore vessels	Ferries and passenger ships	Other	Total
Panama	12 564	46 799	3 909	13 601	8 027	5 286	20 889	9 920	7 506	128 501
Marshall Islands	22 479	28 088	504	6 473	13 604	4 881	24 667	1 316	2 456	104 469
Bahamas	7 430	5 042	174	413	9 885	140	26 807	26 911	2 747	79 551
Liberia	15 284	21 158	1 039	16 388	4 548	2 045	11 022	151	1 648	73 281
Hong Kong (China)	9 370	24 785	1 968	14 983	3 589	1 982	324	50	122	57 173
Singapore	10 764	13 346	1 188	10 686	5 011	2 799	7 617	—	1 778	53 189
Malta	8 769	11 684	1 815	7 911	4 106	2 246	4 977	10 045	594	52 148
China	4 900	13 811	2 583	2 568	915	1 557	7 192	4 693	2 304	40 523
Italy	1 400	1 113	2 772	121	298	550	608	12 044	354	19 260
Greece	8 832	3 935	187	237	4 364	63	1	1 447	100	19 166
United Kingdom	562	661	1 145	3 765	447	723	4 727	4 315	496	16 840
Bermuda	413	173	9	86	6 412	336	2 295	6 466	—	16 191
Japan	2 417	3 718	1 926	425	1 551	157	582	2 905	1 895	15 575
Cyprus	721	5 396	850	1 769	861	306	2 071	616	843	13 433
Norwegian International Ship Register	1 672	1 860	239	—	2 729	1 031	3 372	697	1 230	12 831
Isle of Man	2 646	2 638	267	268	2 545	337	3 358	26	16	12 101
Netherlands	136	161	3 675	208	482	173	1 615	3 307	1 018	10 776
Norway	269	109	150	—	101	148	7 227	1 865	2	9 871

Les navires de complaisance ont fait l'objet de critiques depuis longtemps, de la part des pays maritimes traditionnels et des organisations internationales, en particulier l'ITF, la Fédération Internationale des ouvriers des Transports. Dès 1948, l'ITF a lancé les campagnes contre des navires de complaisance, visant à protéger les gens de mer travaillant sur ces types de navire, dans le monde entier. L'ITF s'efforce également de conclure des accords de salaire qui couvrent environ la moitié de la flotte mondiale²⁰.

La Convention sur la Haute mer de 1958 exige que « il doit exister un lien substantiel entre l'Etat et le navire »²¹. Cela se confirme de nouveau par la convention sur le droit de la mer de 1982, UNCLOS²². Pourtant, aucune de ces deux conventions

¹⁹ CNUCED, *Études sur le transport maritime, 2018*, tableau 2.9, page 36.

²⁰ CHAUMETTE Patrick, « Diversité des sources du droit du travail maritime », dans BEURIER J.- P. (sous dir.), *Droit social des gens de mer*. In J.P BURIER (dir.), *Droits Maritimes*, Paris, Dalloz, 3ème ed, 2014, p. 920.

²¹ Art. 5, Convention sur la Haute mer, 1958.

²² Art. 91, UNCLOS 1982.

ne définit ce qu'est « un lien substantiel », ni n'envisagent de sanctions en l'absence de lien substantiel : un lien administratif suffit, l'enregistrement. Ainsi, les « navires de complaisance » existent toujours.

Le pouvoir de l'État du port a été confirmé par l'article 118 de la Convention des Nations unies sur le droit de la mer, 1982, dite UNCLOS, en prévoyant que :

Lorsqu'un navire se trouve volontairement dans un port ou à une installation terminale au large, l'Etat du port peut ouvrir une enquête et, lorsque les éléments de preuve le justifient, intenter une action pour tout rejet effectué au-delà de ses eaux intérieures, de sa mer territoriale ou de sa Zone économique exclusive par le navire en infraction aux règles et normes internationales applicables établies par l'intermédiaire de l'organisation internationale compétente ou d'une conférence diplomatique générale.

Le pouvoir de l'État côtier est de plus en plus élargi par les conventions internationales dans le secteur maritime.

Les navires sous-normes sont des navires qui ne respectent pas les normes minimales internationales prévues par les conventions de l'OMI. Ils sont souvent sous « libre immatriculation », mais correspondent parfois à des navires « nationaux » âgés et mal entretenus. La lutte contre les navires sous normes a conduit à la création des Mémoires of Understanding, dont le MOU de Paris, créé en 1982, puis le MOU de Tokyo, en 1993. Les conventions internationales de l'OIT (convention n° 163 de 1976, et de l'OMI (conventions MARPOL et SOLAS) ont fondé le contrôle des navires par l'Etat du port (port state control) à travers « le principe du traitement pas plus favorable » : Les Etats qui ont ratifié ces conventions internationales et en imposent le respect aux navires battant leur pavillon, en imposent aussi le respect à tout navire faisant escale dans ses ports, quels que soit leur pavillon.

Les conventions de première importance de l'OMI

Fondée en 1948, l'OMI²³ a pour objectif principal d'améliorer la sécurité en mer. Aux termes de la Convention portant officiellement création de l'OIT, les buts de cette organisation sont :

« d'instituer un système de collaboration entre les gouvernements dans le domaine de la réglementation et des usages gouvernementaux ayant trait aux questions techniques de toutes sortes qui intéressent la navigation commerciale internationale, d'encourager et de faciliter l'adoption générale de normes aussi élevées que possible en ce qui concerne la sécurité maritime, l'efficacité de la navigation, la prévention de la pollution des mers par les navires et la lutte contre cette pollution »²⁴.

Dans les années 70, les activités efficaces de l'OMI ont créé de nouveaux instruments, renforçant le pouvoir des États du port en matière de sécurité et sûreté maritimes, de prévention et maîtrise de la pollution par les navires.

- Convention internationale pour la prévention de la pollution par les navires 1973, telle que modifiée par le Protocol de 1978 (MARPOL 73/78)

Adoptée le 2 novembre 1973 à l'OMI, MARPOL est la principale convention internationale traitant la prévention de la pollution du milieu marin, causée par les navires en opération ou en accident.

Après plusieurs accidents graves dans les années 76, 7725, la Convention MARPOL a été complétée par le Protocol 1978, formant la convention MARPOL 73/78 largement connu à l'heure actuel. Avec le développement de la technologie, ainsi que les nouveaux problèmes environnementaux, la convention MARPOL a été modifiée, complétée plusieurs fois. En 1997, un autre protocole a été adopté et une nouvelle Annexe VI a été ajoutée à la convention.

Aujourd'hui, la convention MARPOL comporte 6 annexes techniques, contenant des règles visant à prévenir et à atténuer la pollution causée par les navires.

²³ A époque, le nom origine était Organisation intergouvernementale consultative de la navigation maritime, ou OMCI, qui est ensuite devenue l'OMI en 1982

²⁴ L'alinéa a) de l'article premier de la Convention, adoptée à Genève en 1948, entré en vigueur en 1958.

²⁵ Par exemple les accidents du Olympic Bravery, Urquiola, Argo Merchant...

Annexe I – Règles relatives à la prévention de la pollution par les hydrocarbures (entrée en vigueur le 2 octobre 1983) ;

Annexe II – Règles relatives à la prévention de la pollution par les substances liquides nocives transportées en vrac (entrée en vigueur le 2 octobre 1983) ;

Annexe III – Règles relatives à la prévention de la pollution par les substances nuisibles transportées par mer en colis (entrée en vigueur le 1er juillet 1992) ;

Annexe IV – Règles relatives à la prévention de la pollution par les eaux usées des navires (entrée en vigueur le 27 septembre 2003) ;

Annexe V – Règles relatives à la prévention de la pollution par les ordures des navires (entrée en vigueur le 31 décembre 1988) ;

Annexe VI – Règles relatives à la prévention de la pollution de l'atmosphère par les navires (entrée en vigueur le 19 mai 2005).

- Convention internationale pour la sauvegarde de la vie humaine en mer 1974 (SOLAS 74)

La nouvelle convention SOLAS a été adoptée le 1^{er} novembre 1974. Cette convention est considérée comme l'une des conventions internationales les plus importantes en matière de la sécurité des navires de commerce.

Suite de l'accident du Titanic en 1912, la question liée à la sécurité de la vie humaine en mer s'est posée. Ainsi, en 1914, la première version de la SOLAS a été adoptée. La convention SOLAS a été progressivement développée à travers les versions de 1929, de 1948 et de 1960. La convention SOLAS 1974 est le résultat de la succession et du développement des versions précédentes.

La convention SOLAS a pour but d'établir les normes minimales de la construction, des équipements et de l'exploitation du navire pour assurer la sauvegarde de la vie humaine à bord, y compris les passagers. Cette convention comporte le Chapitre I, prévoyant les dispositions générales et, les Chapitres de II à XII, déterminant les dispositions techniques.

Chapitre II-1 – Construction – Structure, compartimentage et stabilité, machines et installations électriques ;

Chapitre II-2 – Prévention, détection et extinction de l'incendie ;

Chapitre III – Engins et dispositifs de sauvetage ;

Chapitre IV – Radiocommunications ;

Chapitre V – Sécurité de la navigation ;
Chapitre V – Sécurité de la navigation ;
Chapitre VI – Transport de cargaisons ;
Chapitre VII – Transport de marchandises dangereuses ;
Chapitre VIII – Navires nucléaires ;
Chapitre IX – Gestion pour la sécurité de l'exploitation des navires ;
Chapitre X – Mesures de sécurité applicables aux engins à grande vitesse ;
Chapitre XI-1 – Mesures spéciales pour renforcer la sécurité maritime ;
Chapitre XI-2 – Mesures spéciales pour renforcer la sûreté maritime ;
Chapitre XII – Mesures de sécurité supplémentaires applicables aux vraquiers.

La convention SOLAS confie à l'État du pavillon la responsabilité de veiller à ce que ses navires soient conformes aux normes de cette convention. De plus, les pays membres ont le droit d'exercer le contrôle sur les navires battant pavillon d'un autre pays membre, pour « vérifier que les certificats délivrés sont en cours de validité », ou encore dans le cas il « existe de bonnes raisons de penser que l'état du navire ou de son armement ne correspond pas aux indications de l'un de quelconque de ces certificats ou que le navire et son armement ne satisfont pas aux dispositions » de la convention²⁶.

La convention SOLAS 74 prévoit une procédure d'acceptation tacite pour les Etats parties, selon laquelle, les amendements entreront en vigueur à une date déterminée, à moins que, avant cette date, des objections à l'amendement ne soient reçues d'un nombre convenu de Parties. La Convention de 1974 a fait l'objet de nombreuses modifications.

- Convention internationale sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille (STCW 78)

Les facteurs humains jouent un rôle très important pour assurer la sécurité et la sûreté maritime. Par conséquent, de nombreux pays ont édicté des normes relatives à la formation et à la certification des gens de mer. Cependant, ces normes varient considérablement d'un pays à l'autre, comme elles sont définies séparément par des

²⁶ Règle 19 de la Convention SOLAS 74.

États, tandis que l'industrie maritime est un domaine international, lié à la fois à de nombreux pays et de nombreuses organisations. Étant conscient de l'importance des facteurs humains, l'OMI a adopté la Convention STCW en 1978. La convention STCW, qui est entrée en vigueur le 28 avril 1984, est considérée comme le premier instrument international établissant des normes minimums de la formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille.

La convention STCW a été modifiée plusieurs fois en 1991, 1994, 1995, 1998, 2004, 2006 et 2010. Parmi les modifications de cette convention, des Amendements importants, daté de 1995 et de 2010.

Les amendements adoptés en 1995 à Londres et entrés en vigueur le 1^{er} février 1997, ont révisé complètement la convention, en réponse à question de la mettre à jour et d'éclairer certaines expressions vagues. En outre, les amendements de 1995 ont également modifié la structure de la convention, en divisant l'annexe technique en règles, et les regroupant par chapitre ; et en ajoutant un nouveau Code STCW pour expliquer et détailler les règles. Le Code STSW est composé de deux parties : la partie A contient les normes obligatoires, tandis que la partie B contient les recommandations de manières qu'un gouvernement puisse satisfaire aux exigences de la partie A. Les Amendements 1995 comporte également de modifications importantes, en ce qui concernent les formations pour les gens de mer, le cadre d'intervention des PSCOs, le système de contrôle de la qualité de leur dispositif de formation et de délivrance des brevets, et l'obligation des États parties de communiquer à l'OMI des informations détaillées sur les mesures administratives pour assurer la mise en œuvre de la Convention.

La Conférence des Parties de la convention, réunies à Manille le 25 juin 2010, a adopté les Amendements, dits les amendements de Manille. Ces amendements ont révisé intégralement le contenu de la convention, y compris l'annexe et le code STSW, en introduisant les nouvelles dispositions concernant les définitions, les nouvelles formations et leurs contenus, les nouveaux titres de formation professionnelle maritime, etc.

La mise en œuvre des conventions de l'OMI prouve que, les règles et normes contenues dans les instruments conventionnels de l'OMI « ne pourraient être appliquées que par un élargissement des pouvoirs de l'État du port »²⁷.

²⁷ DR Z. Oya Özçayir, *op. cit.*, p.75.

Cependant, avec le développement de l'industrie maritime, le changement de la technologie, le contrôle par l'État du port requiert une coopération efficace entre les États côtiers. C'est la raison pour laquelle, les MOUs ont été créés, démontrant les coopérations des pays dans une même zone géographique pour exercer les contrôles par l'État du port. Depuis l'établissement du Paris MOU en 1982, de nombreux autres MOUs ont été conclus, qui fonctionnent efficacement pour assurer la sécurité et la sûreté maritime au niveau mondial. La formation, le fonctionnement et le rôle de ces MOUs seront éclairés plus tard dans la Deuxième partie de la thèse.

Comme mentionné avant, les gens de mer contribuent grandement au succès de l'industrie maritime. Ainsi, les gens de mer font l'objet d'une protection par de nombreuses conventions internationales depuis longtemps. Le droit des gens de mer, en premier temps, a été reconnu par des textes de base des Nations Unies. Parmi ces textes sont la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme - DUDH de 1948, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques de 1966, et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de 1966. Ces conventions internationales déclarent les droits fondamentaux de tout être humain, dans le monde entier, sans distinction de race, de sexe, de religion ou de profession... Elles sont donc la base de reconnaissance et de protection des droits des gens de mer.

Au cours de son fonctionnement, en tant que pivot de l'action internationale en matière de réglementation maritime, l'OMI adopte davantage conventions et protocoles, dont plusieurs concernent l'établissement des conditions de vie et de travail des gens de mer. Les conventions mentionnées au-dessus, comme SOLAS, STCW ou Code ISM 1993 comportent des dispositions ayant trait à la protection des marins. Ces instruments pourtant ont tendance à « imposer des obligations aux États, dont un certain nombre ont pour effet de créer des avantages (plutôt que des droits) pour les gens de mer »²⁸.

Par conséquent, concernant les instruments établissant et protégeant le droit des gens de mer, il est nécessaire de mentionner les conventions maritimes de l'OIT, qui a développé au fil du temps une forme de partenariat avec l'OMI, dont la convention STCW est le meilleur exemple, abordant à la fois la sécurité de la

²⁸ Deirdre Fitzpatrick and Michael Anderson (edited), *Seafarers' rights*, Oxford University Press, 2004, p.48.

navigation, mais aussi les effectifs, conditions de travail, de repos, de fatigues des équipages à la passerelle des navires.

Les conventions maritimes de l'OIT

Au cours de ses 100 ans d'existence²⁹, l'OIT adopte de nombreuses conventions internationales visant à « *promouvoir les droits au travail, encourager la création d'emplois décents, développer la protection sociale et renforcer le dialogue dans la recherche de solutions aux problèmes du monde du travail* »³⁰.

Pour ces objectifs, l'OIT a établi un système des règles, des normes du travail qui s'appliquent au niveau mondial, parmi eux sont les huit conventions fondamentales :

Convention (n ° 29) sur le travail forcé, 1930 ;

Convention (n ° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 ;

Convention (no 87) sur la liberté syndicale et le droit d'organisation, 1948 ;

Convention (n ° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 ;

Convention (n ° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 ;

Convention (n ° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 ;

Convention (n ° 138) sur l'âge minimum, 1973 ;

Convention (n ° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

De plus, reconnaissant l'importance et la particularité du domaine du travail maritime, l'OIT a construit et adopté plusieurs conventions traitant des questions liées aux différents aspects de ce domaine.

- Sur le recrutement et placement des gens de mer

- Convention C9 sur le placement des marins, 1920. Il s'agit d'un des premières conventions de l'OIT dans son histoire. La convention C9 énonce le principe du « placement gratuit », avec lequel, « le placement des marins ne peut faire l'objet

²⁹ L'OIT a été fondée en 1909.

³⁰ Brochure de l'OIT, 2008 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082368.pdf

d'un commerce » et les marins ne doivent pas payer aucune rémunération quelconque, « directe ou indirecte » pour ces opérations³¹. Cette convention exige que la loi de chaque membre doive comporter « des sanctions pénales pour toute violations ».

- Convention C179 sur le recrutement et placement des gens de mer, 1996. Adopté en 84^{ème} session de la CIT, la convention C179 révisé la convention C9 sur le placement des marins, 1920. La convention C179 maintient toujours le principe de la gratuité, en disposant que les gens de mer ne doivent pas être en charge des « honoraires ou autres frais destinés au recrutement ou à l'emploi »³². Elle promeut un service gratuit de recrutement et de placement des gens de mer, faisant partie du service public de l'emploi. Cette convention impose en même temps des obligations sur (I) les États membres en ce qui concerne leurs législations nationales et leurs autorités compétentes, et (II) les services de recrutement et de placement.

- Sur le contrat d'engagement maritime

- Convention C22 sur le contrat d'engagement des marins, 1926. La convention C22 dispose que « le contrat d'engagement est signé par l'armateur ou son représentant et par le marin »³³. Elle exige que les marins doivent avoir toutes facilités afin de pouvoir examiner le contrat d'engagement avant de le signer et comprendre le sens des clauses de celui-ci³⁴. En cas d'expiration et de la résiliation du contrat, tout marin doit recevoir un document contenant la mention de ses services à bord, et un certificat appréciant la qualité de son travail, ou indiquant s'il a entièrement satisfait aux obligations de son contrat³⁵. En outre, la convention C22 prévoit la forme et le contenu du contrat d'engagement maritime, avec des éléments obligatoires relatifs au voyage ou aux voyages à entreprendre, au service auquel le marin doit être affecté, aux vivres à allouer, au montant du salaire, au terme du contrat, etc...³⁶

³¹ Art. 2, Convention C9.

³² Art. 4, Convention C179.

³³ Art. 3, Convention C22.

³⁴ *Idem*

³⁵ Art 14, Convention C22.

³⁶ Art. 6, Convention C22.

- Sur les pièces d'identité des gens de mer

- Convention C108 sur les pièces d'identité des gens de mer, 1958. Cette convention met une obligation à la charge de chaque Membre, de délivrer à ses ressortissants exerçant la profession de marin, sur leurs demandes, une pièce d'identité des gens de mer, ou dans le cas particulier, un passeport spécifiant que le titulaire est un marin³⁷. La convention C108 prévoit que l'Etat membre peut également délivrer ladite pièce d'identité « à tout autre marin employé à bord d'un navire immatriculé sur son territoire ou inscrit dans un bureau de placement de son territoire », sur sa demande. Tout Membre de la convention C108 doit autoriser l'entrée de son territoire, « à tout marin en possession d'une pièce d'identité des gens de mer valable », aux fins « d'une permission à terre de durée temporaire pendant l'escale du navire », ou pour :

- (a) embarquer à bord de son navire ou être transféré sur un autre navire ;
- (b) passer en transit afin de rejoindre son navire dans un autre pays ou afin d'être rapatrié ;
- (c) toute autre fin approuvée par les autorités du Membre intéressé³⁸.

- Convention C185 sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003. La convention C185 exige que tout Membre doive délivrer les pièces d'identité des gens de mer, non seulement à ses ressortissants, mais aussi aux gens de mer « qui bénéficient du statut de résident permanent sur son territoire »³⁹. Elle prévoit plusieurs questions autour de ce document, concernant le teneur et la forme, la base de données électroniques nationale, le contrôle de qualité et l'évaluation, la facilitation de la permission de descendre à terre, du transit et du transfert des gens de mer, la possession continue et le retrait.

- Sur les congés payés et la durée du travail

- Convention C146 sur les congés payés annuels (gens de mer), 1976. Aux termes de cette convention, un pays qui la ratifie doit « spécifier la durée annuelle dans une déclaration annexée à sa ratification », qui n'est pas en aucun cas, inférieure à trente jours civils pour une année de service⁴⁰. En cas d'une durée

³⁷ Art. 2, Convention C108.

³⁸ Art. 6, Convention C108.

³⁹ Art. 2, Convention C185.

⁴⁰ Art. 3, Convention C146.

de service des gens de mer inférieure à une année, ils auront toujours droit à un congé payé annuel d'une durée proportionnellement réduite. Les absences du travail pour les formations maritimes, ou les absences dûes à une maladie, à un accident ou à une maternité, seront comptées dans la période de service. En outre, certaines périodes ne seront pas comptées dans le congé payé annuel minimum prescrit, comme les jours fériés et coutumiers reconnus, les périodes d'incapacité de travail résultant de maladies, d'accidents ou de maternité, les autorisations temporaires d'absence à terre ou les congés compensatoires⁴¹.

- Convention C180 sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996. Elle reconnaît que « la norme de durée du travail pour les gens de mer, comme pour les autres travailleurs, est de huit heures avec un jour de repos par semaine, plus le repos correspondant aux jours fériés »⁴². L'article 3 et 5 de la convention C180 donne à chaque Etat membre la possibilité de fixer, soit le nombre maximum d'heures de travail, soit le nombre minimum d'heures de repos comme suit :

(a) le nombre maximal d'heures de travail ne doit pas dépasser :

- (i) 14 heures par période de 24 heures ;
- (ii) 72 heures par période de sept jours ;

ou

(b) le nombre minimal d'heures de repos ne doit pas être inférieur à :

- (i) dix heures par période de 24 heures ;
- (ii) 77 heures par période de sept jours⁴³.

- Sur la protection de la santé et les soins médicaux

- Convention C164 sur la protection de la santé et les soins médicaux (gens de mer), 1987. Cette convention exige tout Membre doit assurer aux gens de mer une protection de la santé et des soins médicaux, qui sont « aussi comparables que possible à ceux dont bénéficient en général les travailleurs à terre » et « sont fournis gratuitement »⁴⁴. Les gens de mer ont également le droit à des visites médicales sans

⁴¹ Art. 6, Convention C146.

⁴² Art. 4, Convention C180.

⁴³ Art. 5, Convention C180.

⁴⁴ Art. 4, Convention C164.

délai dans les ports d'escale, « lorsque cela est réalisable »⁴⁵. La convention prévoit également des dispositifs à bord, tels que le guide médical ou la pharmacie de bord ; des consultations médicales par radio ou par satellite ; le médecin ou la personne chargée d'assurer des soins médicaux et de l'administration des médicaments ; etc.

Sur la sécurité sociale et le bien-être

- Convention C56 sur l'assurance maladie des gens de mer, 1936. La convention C56 établit l'assurance-maladie obligatoire pour toute personne employée à bord d'un navire qui pratique, non seulement la navigation maritime mais aussi la pêche maritime⁴⁶. Avec cette assurance, les gens de mer qui sont incapables de travailler et privés de salaire par cause de maladie, ont droit à une indemnité en espèce pour un période de 26 semaines ou 180 jours d'incapacité⁴⁷. Les gens de mer ont également droit, gratuitement, au traitement par un médecin dûment qualifié, ainsi qu'à la fourniture de médicaments et de moyens thérapeutiques⁴⁸.

- Convention C165 sur la sécurité sociale des gens de mer (révisée), 1987. Cette convention exclut les personnes travaillant sur les navires de pêche dans son champ d'application. Elle établit des normes (y compris les normes générales, norme minimale et norme supérieure) pour un système de sécurité sociale des gens de mer. L'Etat qui ratifie cette convention doit spécifier au moins les trois des neuf branches de sécurité sociale prescrits à l'article 3 de la convention, comme suit :

- (a) soins médicaux ;
- (b) indemnités de maladie ;
- (c) prestations de chômage ;
- (d) prestations de vieillesse ;
- (e) prestations d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;
- (f) prestations familiales ;

⁴⁵ *Idem*

⁴⁶ Art. 1, Convention C56.

⁴⁷ Art. 2, Convention C56.

⁴⁸ Art. 3, Convention C56.

(g) prestations de maternité ;

(h) prestations d'invalidité ;

(i) prestations de survivants ;

comprenant l'une au moins des branches mentionnées aux alinéas c), d), e), h) et i).

Plusieurs de ces conventions internationales de travail maritimes, adoptées à Genève à la majorité des deux tiers, ont ensuite été faiblement ratifiées, et parfois ne sont pas entrées en vigueur. Face à ces difficultés de mise en œuvre, l'Organisation Internationale du Travail a adopté en 1976 une convention n° 147 ne portant que sur les normes minimales à la marine marchande, mais innovant sur le contrôle des navires par l'Etat du port. L'objectif était réduit, mais l'efficacité envisagée fut véritablement atteinte.

Convention C147 sur la marine marchande, 1976 et le Protocole 1996

La C.147 sur la marine marchande, 1976 avec le Protocole de 1996 sont considérés comme la déclaration de l'OIT des « normes minima » pour la marine marchande au niveau mondial, s'appliquent pour « tout navire de mer, de propriété publique ou privée, affecté, pour des fins commerciales, au transport de marchandises ou de passagers ou utilisé à d'autres fins commerciale »⁴⁹.

La Convention 147 impose sur tout Membre l'obligation « d'édicter une législation à l'égard des navires immatriculés sur son territoire » en ce qui concerne :

(i) les normes de sécurité, y compris celles ayant trait à la compétence de l'équipage, à la durée du travail et à son effectif, afin d'assurer la sauvegarde de la vie humaine à bord des navires ;

(ii) un régime approprié de sécurité sociale ;

(iii) les conditions d'emploi à bord et les arrangements relatifs à la vie à bord,

... ;

⁴⁹ Art. 1, Convention C147.

et à vérifier que les dispositions d'une telle législation équivalent, dans l'ensemble, aux conventions ou aux articles de conventions auxquels il est fait référence dans l'annexe à la présente convention, pour autant que le Membre ne soit pas autrement tenu de donner effet aux conventions en question ;

Par ailleurs, la convention C147 exige que l'Etat membre doit assurer les conditions d'emploi et des arrangements relatifs à la vie à bord, en exerçant « effectivement sa juridiction » et par un « contrôle efficace ». Membre est tenu par l'obligation d'établir « des procédures adéquates » pour examiner les plaintes liées au recrutement et à l'engagement des gens de mer et « faire une enquête officielle sur tous les accidents maritimes graves »⁵⁰. En outre, la Convention C147 stipule que les gens de mer doivent être « convenablement qualifiés ou formés aux fonctions pour lesquelles ils sont recrutés ».

La convention C147, d'une part, impose des obligations sur les États membres concernant les navires battant son pavillon, et d'autre part donne également à ces États le pouvoir d'exercer ses juridictions sur les navires d'un autre pays de pavillon. Aux termes de l'article 4, un Membre peut adresser un rapport au gouvernement du pays de l'immatriculation du navire lorsqu'il « reçoit une plainte ou acquiert la preuve que le navire ne conforme aux normes figurant dans la convention », ou encore « prendre les mesures nécessaires pour redresser toute situation à bord qui constitue clairement un danger pour la sécurité ou la santé »⁵¹.

Avant l'élaboration de la MLC, 2006, la convention C147 est la seule convention de l'OIT, qui permet aux États membres d'exercer le contrôle de l'État du port sur les navire battant pavillon d'un État qui n'a pas encore ratifié cette convention. L'Etat membre peut donc « imposer les dispositions aux navires faisant escale dans ses ports, quel qu'en soit le pavillon »⁵².

En faisant référence dans son annexe, la convention C147 couvre beaucoup d'aspects du travail maritime : l'âge minimum, l'assurance maladie et soins médicaux, l'examen médical, la prévention des accidents, le logement, l'alimentation et le service de table, les brevets de capacité des officiers, le contrat

⁵⁰ Art. 3, Convention C147.

⁵¹ Art. 4, Convention C147.

⁵² CHAUMETTE Patrick, « D'un cadre national à l'internationalisation », dans BEURIER J.- P. (sous dir.), *Droit social des gens de mer. Droit maritime*, Paris, Dalloz, 3ème ed, 2014, p. 892.

d'engagement maritime, le rapatriement, la liberté syndicale et la protection du droit syndical et le droit d'organisation et de négociation collective⁵³.

En 1996, l'OIT a étendu la convention C147 par un protocole, en ajoutant une annexe supplémentaire se composant d'une liste de conventions dans deux parties A et B. Membre qui ratifie le protocole de 1996 doit étendre la liste des conventions figurant dans l'annexe de la convention C147 pour y inclure les conventions de la partie A du protocole, ainsi que, au cas échéant, celles des conventions énumérées dans la partie B de cette annexe qu'il accepte⁵⁴. Avec ce protocole, la durée du travail des gens de mer devient un objet d'inspection, en appliquant la Convention (n° 180) sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996. Le protocole considère donc que « la fatigue des gens de mer travaillant à bord d'un navire peut être une préoccupation juridique légitime de l'État du port, même si le navire est immatriculé et possédé ailleurs »⁵⁵.

Jusqu'en avril 2019, la convention C147 est toujours en vigueur pour 14 pays sur 56 pays l'ayant ratifié. Pour les 42 pays restants, la convention C147 a été dénoncée automatiquement par la MLC, 2006.

Nous pouvons constater que, depuis longtemps, le travail maritime, avec ses caractéristiques particulières, retient l'attention des organisations internationales, telles que l'ONU, l'OMI et notamment l'OIT. La preuve est qu'il y avait une prolifération de la réglementation du travail maritime au cours du 20^{ème} siècle. De nombreuses conventions et recommandations sont adoptées pour traiter plusieurs questions sous plusieurs aspects dans le secteur, constitue un corpus de plus de 80 conventions et recommandations concernant les gens de mer à la fin des années quatre-vingt-dix. Les normes internationales du travail maritime ont été développées, en faveur des gens de mer. Pourtant, « l'approche fractionnée du travail maritime n'a pas abouti à un meilleur taux de ratification des normes »⁵⁶.

⁵³ L'annexe de la Convention C147, listant les conventions précédentes dans le secteur du travail maritime de l'OIT, à partir de 1920.

⁵⁴ Art. 1, Protocole de 1996 relatif à la convention C147.

⁵⁵ Deirdre Fitzpatrick and Michael Anderson (edited), *Seafarers' rights*, Oxford University Press, 2004, p.68.

⁵⁶ MARIN Marie et CHARBONNEAU Alexandre, « Une convention innovante pour le travail maritime ? Les apports de la Convention du travail maritime (CTM) 2006 », *Annu. Droit Marit. Océan. Tome XXVII – XXVII*, 2009.

Certaines conventions de l'OIT même ne sont jamais entrées en vigueur, faute de ratifications suffisantes⁵⁷.

Principales conventions internationales du travail, des droits de l'homme et des normes maritimes concernant les gens de mer (avant la MLC, 2006)⁵⁸

<p>Normes fondamentales du travail de l'OIT</p> <ul style="list-style-type: none"> - C087 - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 - C098 - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 - C029 - Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - C105 - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 - C100 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 - C111 - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 	<p>Conventions du Travail Maritime de l'OIT</p> <p>Les Convention C7, C8, C9, C16, C19, C22, C23, C29, C47, C53, C54, C55, C56, C57, C58, C68, C69, C70, C71, C72, C73, C74, C75, C76, C87, C91, C92, C93, C95, C97, C98, C100, C105, C108, C109, C111, C130, C133, C134, C138, C143, C145, C146, C147, C154, C163, C164, C165, C166, C178, C179, C180, C182, C185.</p> <p>Recommandations du Travail Maritime de l'OIT</p> <p>Les Recommandations R9, R10, R27, R28, R48, R49, R75, R76, R77, R78, R90, R91, R105, R106, R107, R108, R109, R137, R138, R139, R140, R141, R142, R153, R154, R155, R173, R174, R185, R186, R187.</p>
<p>Conventions de l'OMI</p> <ul style="list-style-type: none"> - Convention internationale pour la prévention de la pollution par les navires, 1973, telle que modifiée par le Protocole de 1978 (MARPOL 73/78) - Convention internationale pour la sauvegarde de la vie humaine en mer, 1974 (SOLAS 74) 	<p>Charte internationale des droits de l'homme</p> <ul style="list-style-type: none"> - La déclaration universelle des droits de l'homme, 1948 ; - Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, 1966 ;

⁵⁷ Par exemple, les conventions relatives à la durée de travail, des effectifs et des salaires, C57, C76, C93, C109.

⁵⁸ FITZPATRICK Deirdre et ANDERSON Micheal (edited), *Seafarers' rights*, Oxford University Press, 2014.

<ul style="list-style-type: none"> - Convention internationale sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille, 1978 (STCW 78) - Code international de gestion pour la sécurité de l'exploitation des navires et la prévention de la pollution, 1993 (Code ISM) 	<ul style="list-style-type: none"> - Pacte international relatif aux droits civils et politiques, 1966.
<p>Traités régionaux relatifs aux droits de l'homme</p> <ul style="list-style-type: none"> - Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 1950 ; - Charte sociale européenne, 1961, révisée en 1996 ; - Convention américaine des droits de l'homme, 1969 ; - Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, 1981. 	<p>Traités thématiques de l'ONU sur les droits de l'homme</p> <ul style="list-style-type: none"> - Convention internationale sur l'élimination de toutes formes de discrimination raciale, 1965 ; - Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979 ; - Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, 1984. - Convention relative aux droits de l'enfant, 1989.

L'histoire de la MLC, 2006

L'histoire de la MLC, 2006 se commence dès les années 90, face aux changements énormes de l'industrie maritime ainsi que de la fragmentation des instruments – de très grande quantité mais avec un taux de ratification faible.

Cela s'explique par plusieurs raisons. Selon le BIT, « *le caractère volumineux des dispositions, le libellé juridique formaliste de ces dispositions et, dans certains cas, les répétitions, constituent autant d'éléments nuisant à la lisibilité du texte* »⁵⁹.

A cela s'ajoutent des problèmes de coordination et de compétence qui nuisent à la

⁵⁹ BIT, *Commentaires sur la convention du travail maritime consolidée (premier projet)*, Genève, 2003, p.1, TWGMLS/2003/1, Disponible sur https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2003/103B09_143_fren.pdf

ratification des conventions de l'OIT, les questions maritimes relevant de Ministères ou d'Autorités spécialisés et les questions du travail du Ministère du Travail⁶⁰.

Le groupe de travail CARTIER - Groupe de travail sur la politique de révision des normes - créé en 1995, a pour but d'examiner au cas par cas l'ensemble des conventions et recommandations de l'OIT, afin de « rajeunir et renforcer »⁶¹ le système des normes internationales du travail.

Parallèlement, le Commission paritaire maritime a été consultée en ce qui concerne les conventions liées à la sécurité sociale maritime. Les résultats de ces travaux sont des recommandations afin de réviser, mettre à jour ou dénoncer certaines conventions et recommandations de l'OIT ayant trait au travail maritime.

En 2001, le BIT a soumis un rapport, *Conséquences des changements structurels survenus dans le secteur maritime sur les conditions de vie et de travail des gens de mer*⁶², aux fins de discussion à la 29^{ème} session de Commission paritaire maritime, à Genève. Ce rapport donnait une illustration du développement structurel de l'industrie maritime et ses conséquences. Il a mis en avant la préoccupation des mauvaises conditions engendrées par certains de ces changements, et souligne l'exigence d'avoir une réponse réglementaire internationale à l'industrie maritime.

La Commission paritaire maritime (CPM) du BIT, à sa 29^{ème} session à Genève, le 26 janvier 2001, a annoncé la signature d'un accord important, baptisé « Accord de Genève », ayant pour but d'améliorer la sécurité et les conditions de travail dans l'industrie maritime. Par cet accord, les participants de la session ont reconnu le caractère international du marché du travail des gens de mer ainsi que son importance, « ce qui exige l'adoption d'un corps de normes de portée mondiale, applicables à toute la branche ». Ils ont décidé également que « les instruments de

⁶⁰ Guillou-Marin M., « Vers la reconnaissance d'un statut juridique international des gens de mer : le projet préliminaire de convention du travail maritime consolidée », *Annuaire de Droit Maritime et Océanique*, Université de Nantes, 2003, tome XXI, p. 226.

⁶¹ MCCONNELL Moira L., DEVLIN Dominick et DOUMBIA-HENRY Cleopatra, *The Maritime Labour Convention, 2006: A legal primer to an emerging international regime*, MARTINUS NIJHOFF PUBLISHERS, 2011, p. 40.

⁶² La version anglaise de ce rapport est disponible sur https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09_3_engl.pdf

l'OIT relatifs au secteur maritime devaient être actualisés et regroupés dans une seule *convention cadre* régissant les normes du travail dans ce secteur »⁶³.

Suite à l'Accord de Genève, un programme de travail a été lancé par le Conseil d'administration du BIT, qui avait pour but de rédiger, adopter et ratifier la « convention cadre » proposée. Il s'agit de procéder à la consolidation des normes antérieures au sein d'un instrument unique, doté d'un système de contrôle efficace, d'un mode de révision souple et bénéficiant d'un taux de ratification comparable aux instruments de l'OMI⁶⁴.

De 2001 à 2005, le Groupe de travail tripartite de haut niveau sur les normes du travail maritime, le sous-groupe tripartite du Groupe de travail tripartite de haut niveau sur les normes du travail maritime et la Conférence technique maritime préparatoire de l'OIT se sont réunis plusieurs fois, pour travailler sur le projet recommandé de convention du travail maritime consolidée, en traitant les questions qui se rapportaient non seulement à son contenu, mais aussi à sa forme ainsi qu'à sa structure. L'objectif fut celle d'une convention « consolidée », comportant peu d'innovations, mais unique et regroupant les dispositions des conventions antérieures et visant un grand nombre de ratifications, donc une meilleure efficacité.

Le résultat de ces efforts s'est concrétisé le 23 février 2006 à Genève. La Conférence internationale du Travail, à sa 94^{ème} session (maritime), a adopté la Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006), par un « vote-record »⁶⁵ de trois cent quatorze voix pour, aucune voix contre, et quatre abstentions.

Bien qu'il y ait quelques lacunes, « concernant par exemple la protection sociale des gens de mer et, plus particulière, le risque vieillesse »⁶⁶, quelques faiblesses avec l'agrément des sociétés de manning, la MLC 2006 marque une étape très importante dans les efforts de l'OIT afin de créer un travail décent et une concurrence loyale. Souvent considérée comme le « quatrième pilier »⁶⁷ de la

⁶³ BIT, « Travail – le magazine de l'OIT », N° 38, janvier/février 2001, p. 24

⁶⁴ *Supra* note 51, p. 227.

⁶⁵ CHAUMETTE Patrick, « La Convention du travail maritime, OIT, 2006 », *Neptunus Rev. Eslectronique Cent. Droit Marit. Océan. Univ. Nantes*, vol.13, 2007/1.

⁶⁶ CHAUMETTE Patrick, Les enjeux de la Convention du travail maritime (MLC 2006), *La convention du travail maritime consolidée et sa mise en œuvre*, Havre, [s. n.], 2013.

⁶⁷ A côté des trois autres conventions internationales de l'OMI, qui sont : la Convention internationale pour la prévention de la pollution par les navires 1973, telle que modifiée par le Protocole de 1978 (MARPOL 73/78) ; la Convention internationale pour la sauvegarde de la vie humaine en mer 1974

réglementation internationale applicable au secteur maritime et « Charte des droits de gens de mer », la MLC, 2006 regroupe des dispositions qui existaient déjà dans plusieurs instruments de l'OIT, en un seul document portant sur quasi-totalité des aspects des conditions de vie et de travail des gens de mer. Elle est entrée en vigueur en août 2013.

Des innovations de la MLC, 2006

Pour atteindre les objectifs de création d'un travail décent et une concurrence loyale dans le secteur maritime, la MLC, 2006 ne se limite pas à l'élaboration d'un système d'exigences rigoureuses, mais œuvre aussi à la naissance d'un instrument international qui permet d'obtenir un taux de ratification élevé et peut être facilement modifié lorsque cela est nécessaire.

Pour ces raisons, la MLC, 2006, comporte de réelles innovations.

En premier temps, nous pouvons remarquer que la convention s'exprime par son nom, n'est pas numérotée comme les conventions précédentes de l'OIT. Cela permet à la MLC, 2006 « d'être actualisée régulièrement » et de « demeurer, de manière stable, la norme sociale maritime internationale de référence »⁶⁸. De plus, sa structure, qui est une originalité par rapport aux conventions et recommandations traditionnelles de l'OIT, est composée de 3 parties : les articles, règles et le code. Cette structure est empruntée aux conventions de l'OMI. Les articles énoncent des obligations, des principes et des droits généraux, tandis que les règles et le code déterminent les dispositions plus détaillées, se regroupant dans 5 titres : Conditions minimales requises pour le travail des gens de mer à bord d'un navire (Titre 1) ; Conditions d'emploi (Titre 2) ; Logement, loisirs, alimentation et service de table (Titre 3) ; Protection de la santé, soins médicaux, bien-être et protection en matière de sécurité sociale (Titre 4) et Respect et mise en application des dispositions (Titre 5). Le code, à son tour, comprend deux parties : une partie A pour les normes obligatoires énoncées de manière générales ; et une partie B, consacrée aux

(SOLAS 74) et la Convention internationale sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille (STCW 78).

⁶⁸ CHAUMETTE Patrick, Les enjeux de la Convention du travail maritime (MLC 2006), *La convention du travail maritime consolidée et sa mise en œuvre*, Havre, [s. n.], 2013.

« principes directeurs », qui ne sont pas obligatoires, mais doivent être dûment prises en considération par les Etats membres. Par cette structure, la MLC, 2006 établit des obligations, des normes rigoureuses, mais en même temps, laisse aux Etats membres « une plus grande latitude »⁶⁹ d'incorporer la MLC, 2006 dans la législation nationale.

Pour favoriser la mise en œuvre, la MLC, 2006 permet aux Etats membres d'appliquer des prescriptions qui sont « équivalentes dans l'ensemble » aux dispositions dans la partie A du code. L'article VI de la MLC, 2006 dispose que, dans le cas où un Membre n'est pas en mesure de mettre en œuvre les droits et principes de la manière indiquée dans la partie A du code, il peut le faire en appliquant une disposition nationale avec une démarche différente, à condition que cette disposition nationale « favorise la pleine réalisation de l'objectif et du but général de la disposition ou des dispositions concernées de la partie A du code » et elle « donne effet » à cette disposition ou ces dispositions concernées⁷⁰. Dans cette circonstance, la disposition appliquée sera considérée comme « équivalente dans l'ensemble » aux dispositions de la MLC, 2006.

Un autre point important à noter dans la MLC, 2006 est le principe de « traitement non moins favorable », qui a été énoncé par la Convention C147 (normes minima) et est repris par l'article V de la MLC, 2006. Au terme de l'article V, tout Membre doit faire en sorte que les navires battant pavillon de tout Etat n'ayant pas ratifié la MLC, 2006 ne bénéficient pas d'un traitement plus favorable que ceux battant pavillon d'un Etat membre. En effet, cette « clause de traitement non moins favorable » permet aux Membres d'effectuer les contrôles des navires étrangers, même les navires battant pavillon d'un pays n'ayant pas ratifié la MLC, 2006, qui font escale dans ses ports.

La MLC emprunte aussi à l'OMI la procédure d'amendement simplifié. À l'égard du contenu, la MLC, 2006 présente également des dispositions innovantes, visant la protection des droits des gens de mer. Il faut souligner les prescriptions qui ont trait au paiement des salaires, à la garantie financière pour le rapatriement des gens de mer, à la procédure de traitement des plaintes des gens de mer à bord et à

⁶⁹ L'OIT, *Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006, 2006) – Questions fréquentes*, 4^{ème} édition, 2015, disponible sur : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_237453.pdf#page=7

⁷⁰ L'art. VI, paragraphe 3 et 4 de la MLC, 2006.

terre, à la prise en compte des gens de mer non-résidents dans l'Etat du pavillon, à la certification sociale des conditions de vie et de travail des gens de mer à bord des navires... En plus de la protection des gens de mer, la MLC, 2006 est « une des rares conventions (comme celles relative à la liberté syndicale) qui établit des droits importants des armateurs qui peuvent être imposés à l'encontre des pays membres »⁷¹.

La MLC, 2006, avec ses flexibilités ainsi que ses innovations, a été largement et rapidement acceptée au niveau mondial. Cela s'est confirmé par les ratifications des pays des « pavillons de complaisance », comme le cas du Panama, du Malte, du Chypre, etc. Ces ratifications ont pour but la mise en œuvre de normes minimales internationales, d'une concurrence loyale. Le 20 août 2013, la MLC, 2006 est entrée en vigueur. En janvier 2019, cette convention a été ratifiée par 93 pays, représentant plus de 91% de la jauge brute de la flotte marchande mondiale⁷².

Le Viet Nam a participé au Tokyo MOU depuis 1999. Depuis plusieurs années, la flotte vietnamienne était sur le « liste noire » de cette organisation. Le taux des navires vietnamiens détenus par les autorités portuaires dans la région était toujours élevé, à cause des déficiences variées, y compris celles liées au travail maritime. Dans les efforts pour sortir la flotte vietnamienne de la « liste noire » du Tokyo MOU, ainsi que pour développer l'industrie maritime vietnamienne, le 8 mai 2013, le Viet Nam est devenu le 40^{ème} pays à ratifier la MLC, 2006. Depuis cette ratification, le Viet Nam a pris plusieurs mesures pour mettre en œuvre la MLC, 2006. L'un des résultats significatifs atteint, c'est que depuis 2014, la flotte vietnamienne figure sur la « liste blanche » du Tokyo MOU.

Il convient donc d'envisager différentes questions :

1. *Quelle est la transformation du droit du travail maritime vietnamien sous l'impact de la MLC ?*
2. *Comment le droit maritime vietnamien a-t-il incorporé et doit continuer à incorporer les dispositions de la MLC ?*

⁷¹ MCCONNELL Moira L., DEVLIN Dominick et DOUMBIA-HENRY Cleopatra, *op. cit.*, p.80.

⁷² Information sur les ratifications des conventions de l'OIT, disponible sur : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312331:NO

Au niveau régional, la MLC, 2006 a été ratifiée par sept sur dix pays membres de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est – l'ASEAN. De plus, la Chine en tant que la deuxième puissance économique mondiale et l'un des plus grands fournisseurs de main d'œuvre maritime, joue un rôle important dans la mise en œuvre de la MLC, 2006 au niveau régional. Nous souhaitons donc également clarifier la question :

3. Quels sont les impacts de la MLC sur le droit du travail maritime au sein de la région ? Comment renforcer les rôles de l'ASEAN en tant qu'organisation régionale dans la mise en œuvre de la MLC ?

Pour répondre à ces questions, la thèse se divise en deux parties. La première partie, dédiée à la mise en œuvre de la MLC au Vietnam, se concentre sur les impacts de cette convention sur le droit du travail maritime vietnamien. Quant à la deuxième partie II, la thèse explore la mise en œuvre de la MLC à l'échelle régionale en examinant les changements du droit du travail maritime en Chine et le rôle de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est - l'ASEAN.

PREMIÈRE PARTIE

L'INCORPORATION DE LA CONVENTION DU TRAVAIL MARITIME – MLC 2006 DANS LE DROIT VIETNAMIEN

Comme nous l'avons indiqué dans l'introduction, le Viet Nam dispose de conditions favorables pour le développement d'activités maritimes. Cependant, le secteur du transport maritime au Viet Nam s'est formé tardivement et a connu un développement lent. Alors que le transport maritime dans le monde, notamment en Europe, existe depuis longtemps, au Viet Nam, par contre la première entreprise de transport maritime international, la VOSCO (Vietnam Ocean Shipping Company), n'a été créée qu'en 1970. La VOSCO a appartenu entièrement à l'État pendant longtemps, avant de devenir une société par actions en 2008. Le développement tardif de l'industrie maritime au Viet Nam entraîne inévitablement des retards dans l'élaboration des réglementations juridiques, notamment celles relatives aux gens de mer.

Dans cette première partie de la thèse, notre étude se focalisera sur le droit du travail maritime vietnamien, examinant son évolution avant et après la ratification de la MLC afin de clarifier les changements survenus dans ce secteur au Vietnam. En suit, nous allons soulever quelques observations sur le droit du travail maritime vietnamien afin de mettre l'accent sur les résultats acquis et sur les questions restant à résoudre.

TITRE 1. L'EVOLUTION DU DROIT MARITIME VIETNAMIEN SOUS L'IMPACT DE LA RATIFICATION DE LA MLC, 2006

L'adoption de la MLC, 2006 a apporté des changements importants pour le droit du travail maritime à l'échelle mondiale. Le Viet Nam était également dans cette tendance. Le droit maritime vietnamien en général et le droit du travail maritime vietnamien en particulier ont connu une véritable révolution suite à la ratification de la MLC, 2006 par le pays. Ce Titre 1 donnera un aperçu du droit social maritime du Viet Nam avant et après la ratification de la MLC, 2006 (Chapitre 1) avant d'analyser systématiquement la législation vietnamienne actuelle afin de clarifier l'adéquation entre le droit du travail maritime vietnamien et la MLC, 2006 (Chapitre 2).

Chapitre 1. LE DROIT SOCIAL MARITIME VIETNAMIEN AVANT ET APRÈS LA RATIFICATION DE LA MLC, 2006

Section1. LE DROIT SOCIAL MARITIME VIETNAMIEN AVANT LA RATIFICATION DE LA MLC

1. La lacune dans la législation vietnamienne sur le travail maritime

Dans l'histoire législative vietnamienne, le premier code a été rédigé en 1042, dit « *Hinh thu* » (Code pénal) de la dynastie Ly. Pendant les dynasties féodales, deux autres codes importants ont été promulgués qui sont le Code Hong Duc (XV^{ème} siècle) et le Code Gia Long (1815). Pourtant, les dispositions dans ces codes ont été rédigés principalement pour traiter des questions pénales et administratives. Ainsi, était ce normal que ces codes ne contiennent aucune disposition traitant des relations dans le domaine du travail.

Durant le XX^{ème} siècle, le Viet Nam subit des guerres continues, au cours desquelles le transport maritime a essentiellement servi à l'unification du pays. Par conséquent, les réglementations relatives au travail maritime n'ont pas été élaborées. Après 1975 – quand le Viet Nam fut uni et indépendant, le pays a commencé à mettre en place des réformes importantes dans tous les domaines. En particulier, la rénovation appelée « *Doi Moi* » depuis 1986 a entraîné des changements spectaculaires de l'économie et la société du pays, y compris dans le secteur maritime.

Le Code maritime vietnamien de 1990

Pour répondre aux besoins du développement de l'industrie maritime, le 30 juin 1990, l'Assemblée nationale du Viet Nam a adopté le premier code maritime du pays (CMV de 1990). Ce code comprenant 18 chapitres et 223 articles, est entré en vigueur le 1^{er} janvier 1991.

Le chapitre III du CMV de 1990, abordant les effectifs du navire, comprend 19 articles, dont 14 articles concernant les pouvoirs et responsabilités du capitaine lorsque ce dernier commande le navire en mer. Seulement 5 articles aux dispositions sommaires sont relatifs aux gens de mer travaillant à bord (de l'article 38 – à l'article 42). Selon les termes de l'article 42, le régime du travail, les obligations et les droits des marins vietnamiens travaillant à bord des navires vietnamiens sont déterminés par le droit

vietnamien, tandis que pour les gens de mer d'origine vietnamienne travaillant à bord des navires étrangers et les gens de mer d'origine étrangère travaillant à bord des navires vietnamiens, ils sont déterminés par les contrats de travail maritime⁷³. Cet article dispose également que, dans le cas où l'armateur ou le capitaine du navire demande au marin de quitter le navire, l'armateur est tenu de fournir tous les frais de subsistance et de voyage nécessaires pour amener le marin à l'endroit spécifié dans le contrat de travail ou au port où le marin a embarqué pour travailler. Dans le cas où les biens appartenant à des marins sont endommagés du fait de l'accident du navire, l'armateur doit les indemniser, à moins que l'accident ne soit causé par la faute directe des marins.

Sauf ces dispositions, il n'y a aucun autre article relatif aux droits et obligations, aux conditions de travail et de vie des gens de mer. Ainsi, au terme du paragraphe 1, l'article 42 du CMV de 1990, le domaine du travail maritime est réglé par le droit du travail général. Il s'agissait, à cette époque, de l'Ordonnance 45-LCT/HĐNN8 du 30 août 1990 relatif au contrat de travail, qui a été remplacée ultérieurement par le Code du travail de 1994.

Notant que l'industrie maritime est un secteur économique clé, le 6 mai 1993, le Bureau politique du Vietnam⁷⁴ a adopté la Résolution n° 03-NQ/TW relative au développement l'économie maritime. Cette résolution est le premier document officiel du pays confirmant l'importance de l'industrie maritime, ainsi que la mission de construire et de développer ce domaine. Pourtant, aucun mot dans ce texte ne fait mention au travail maritime ou aux gens de mer.

Ce n'est qu'en 1997, que le gouvernement vietnamien a édicté le Décret n° 91/CP du 23 août fixant le régime d'enregistrement des navires et des gens de mer d'origine vietnamienne. L'article 23 de ce décret dispose que les navires ne peuvent effectuer leurs activités que s'ils ont à bord des effectifs suffisants, conformément aux dispositions pertinentes de la législation vietnamienne. En outre, l'article 24 exige que les gens de mer travaillant à bord doivent remplir certaines conditions de santé et posséder des certificats professionnels maritimes tels que prescrit par la législation. Mais de quels certificats s'agit-il ? La réponse ne vient qu'un an plus tard, avec la naissance de la Décision n° 1387/1998/QĐ-BGTVT du Ministre des Transports, établissant le

⁷³ L'article 42, paragraphe 1 et 4 du CMV de 1990.

⁷⁴ Au Viet Nam, le Bureau politique est l'instance suprême du Parti Communiste vietnamien, ayant pouvoir de donner des orientations pour le développement du pays.

Règlement sur la formation, la certification professionnelle et les titres des gens de mer à bord des navires vietnamiens.

En 2001, le Ministre des Transports a édicté la circulaire n° 20/2001/TT-BGTVT, le 12 novembre, fixant la durée de travail et de repos des gens de mer. Cette circulaire dispose de la durée du travail et de la durée de repos en même temps. Aux termes de l'article II, paragraphe 3, la durée maximale du travail est de 12 heures par période de 24 heures consécutives ; ou 270 heures par période d'un mois. Parallèlement, la durée minimale du repos est de 12 heures par période de 24 heures ; ou 420 heures par période d'un mois. L'utilisation du terme « mois » ici n'est pas appropriée, car il y a des mois de 30 jours, de 31 jours, de 28 ou même de 29 jours pour les années bissextiles.

Le Code maritime vietnamien de 2005

Après 15 ans de mise en œuvre, le CMV de 1990 a été remplacé par un nouveau Code, dit Code maritime vietnamien 2005 (CMV 2005). Le CMV 2005 contient 18 chapitres, 261 articles. Il est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2006. Ce code a été restructuré de manière plus appropriée. De nouvelles dispositions ont été ajoutées, y compris celles relatives aux gens de mer au Chapitre III du CMV 2005 abordant les effectifs du navire. Ce code a, pour la première fois, mentionné la notion des « gens de mer d'origine vietnamienne », et fixé les obligations de ces derniers. Pourtant, concernant les droits des gens de mer, l'article 48 du CMV 2005 conserve les mêmes dispositions que l'article 42 du CMV de 1990. Cela signifie que les droits et les obligations des gens de mer d'origine vietnamienne sont toujours principalement régis par le droit du travail général et le contrat de travail des gens de mer, sans clarifications supplémentaires⁷⁵.

La Décision n° 1387/1998/QĐ-BGTVT du Ministre des Transports et la circulaire n° 20/2001/TT-BGTVT continuaient à être en vigueur pour la mise en œuvre du CMV 2005. Nous pouvons en déduire qu'il n'y avait pas de changements importants dans la législation vietnamienne en matière du travail maritime avec ce nouveau code maritime.

En outre, bien que le Vietnam participe à de nombreuses conventions internationales dans le domaine maritime, le pays restait en dehors de toutes les conventions sur le travail maritime.

⁷⁵ Article 48, le CMV de 2005.

Ainsi, nous pouvons constater qu'avant la MLC, 2006, il y avait une grande lacune dans la législation vietnamienne en ce qui concerne le travail maritime.

2. Le code du travail vietnamien – un complément impropre pour le droit du travail maritime vietnamien

Avec une grande lacune dans la législation comme nous l'avons mentionné, pour traiter les questions soulevées dans le secteur du travail maritime, le droit maritime faisait référence au droit du travail général, et en particulier au Code du travail. La conclusion et l'exécution du contrat de travail, les conventions collectives, les salaires, les congés payés, la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, la résolution des litiges de travail ... sont tous réglés par le Code du travail. De plus, le gouvernement vietnamien a promulgué plusieurs textes mettant en application ce code. Pourtant, le terme « gens de mer » a été rarement abordé par ces instruments.

Comme nous l'avons analysé dans l'introduction, le travail maritime est un secteur très particulier, découlant de nombreuses raisons différentes. Ainsi, la plupart des prescriptions du droit de travail général ne sont pas appropriées pour le travail maritime. Les risques subis par les gens de mer ne sont pas assez pris en considération. Les dispositions liées aux conditions de vie et de travail, aux formations des gens de mer, aux effectifs minima, aux soins médicaux ... ont été présentées de façon rudimentaire. Certaines autres dispositions étaient même inapplicables pour le domaine de travail maritime. Par exemple, l'article 59 du Code du travail dispose que, les travailleurs doivent être payés en argent liquide, directement, intégralement, à temps et sur leur lieu de travail. Ou encore, pour traiter des litiges de travail, aux termes de l'article 163 du Code du travail vietnamien 2002, les entreprises avec 10 travailleurs ou plus doivent former une commission de médiation, ayant un nombre de représentants égaux entre l'employeur et les travailleurs. Nous pouvons voir clairement que ces dispositions sont complètement inappropriées pour les travailleurs à bord des navires, notamment ceux qui font des voyages internationaux.

Dans tous les pays, les rapports entre les dispositions du droit du travail général et les règles maritimes particulières sont une question complexe, qui est évolutive puisqu'il

faut adapter les règles spécifiques au travail maritime aux évolutions techniques, mais aussi aux conventions internationales ratifiées.⁷⁶

Section 2. APERÇU DU DROIT DU TRAVAIL MARITIME VIETNAMIEN APRÈS LA RATIFICATION DE LA MLC, 2006

1. La préparation du Viet Nam pour la ratification de la MLC, 2006

Notant l'importance de la MLC, 2006 pour développer le droit du travail maritime ainsi que l'industrie maritime du pays, après l'adoption de la convention en 2006 par l'OIT, le gouvernement vietnamien a effectué des étapes nécessaires pour la ratifier et la mettre en œuvre.

L'Administration maritime du Viet Nam et le Vietnam Register jouaient le rôle important dans cette démarche. Le Vietnam Register a traduit la MLC, 2006 en vietnamien et la diffusée par de canaux différents : des séminaires, des publications, des documents, etc. En collaboration avec des autorités compétentes, des organisations représentant des gens de mer, des armateurs..., l'Administration maritime du Viet Nam et le Vietnam Register ont révisé la législation nationale en ce qui concerne le droit du travail maritime, formé les personnels, construit le plan pour mettre en œuvre la convention... Ces travaux ont pour but de bien préparer pour la ratification de la MLC, 2006 par le Viet Nam.

Le 9 février 2007, le Comité central du Parti communiste vietnamien a édicté la Résolution n° 09-NQ/TW fixant « La stratégie marine du Viet Nam jusqu'en 2020, avec une vision jusqu'en 2030 ». Cette résolution a déterminé les orientations, les objectifs fondamentaux et les solutions générales pour développer l'économie maritime vietnamienne. Ce texte a également souligné l'importance du secteur de transport maritime, en le considérant comme un des moteurs de l'économie maritime dans le futur. Parmi les solutions indiquées, la Résolution n° 09-NQ/TW a abordé la mission « développer efficacement les ressources humaines maritimes, y compris des chercheurs, des officiers et des travailleurs bien formés ; encourager la création d'établissements

⁷⁶ Voir par exemple ZHANG Pengfei, *Seafarers' Rights in China - Restructuring in Legislation and Practice Under the Maritime Labour Convention 2006*, Springer, 2016 ; Chloé DUFRAISSE-CHARMILLON, « La réécriture du droit social maritime au sein du Code des transports », PUAM, Aix-en-Provence, 2018.

professionnels de formation maritime ; prêter attention à la vie et assurer la sécurité des gens travaillant en mer ». Bien que cette résolution fût un texte de direction, n'ayant pas mentionné directement aux gens de mer ou à la MLC, 2006, elle avait une signification importante en indiquant les objectifs et les mesures essentielles, affectant le droit maritime en général et le droit du travail maritime en particulier.

Afin de mettre en œuvre cette résolution dans le secteur du transport maritime, le 15 octobre 2009, le Premier Ministre a édicté la Décision n° 1601/QĐ-TTg, approuvant le plan directeur pour le développement du transport maritime vietnamien jusqu'à 2020, avec des orientations pour 2030. Ce plan indique les directions essentielles pour développer le transport maritime, y compris la flotte, le système des ports maritimes, la construction navale, et les ressources humaines maritimes. Le plan a également encouragé une formation de bonne qualité des gens de mer pour qu'ils puissent trouver du travail ailleurs qu'au Viet Nam. De plus, ce plan a mis l'accent sur le renouveau pour des méthodes, des programmes de formation, en particulier l'importance des langues étrangères et la combinaison de théorie et de pratique.

En 2012, un nouveau texte fixant la durée de travail et de repos a été promulgué, la circulaire n° 05/2012/TT-BGTVT. Prenant en compte des dispositions de la MLC, 2006, ainsi que la pratique du travail maritime, la circulaire n° 05/2002/TT-BGTVT contenait des modifications en ce qui concerne des heures du travail et de repos fixées antérieurement par la circulaire n° 20/2001/TT-BGTVT en 2001. La nouvelle circulaire stipule toujours concurremment la durée du travail et de repos, mais le nombre des heures de travail a été augmenté de 12 à 14 heures. De même, la durée de repos a été diminuée de 12 à 10 heures. Malgré que le temps de travail ait été augmenté, cette modification était conforme à la Norme A2.3 de la MLC, 2006. En outre, avec les conditions particulières du secteur de transport maritime, pour garantir la sécurité des navires et des cargaisons, la durée de travail maximale de 12 heures par une période de 24 heures est tout à fait raisonnables.

Un autre texte à noter dans cette période est la Décision n° 29/2008/QĐ-BGTVT du Ministre des Transports le 16 décembre 2008 relatif aux titres, aux fonctions et au registre des gens de mer à bord des navires vietnamiens. Cette décision a défini les titres des gens de mer, leurs tâches concrètes en fonction des titres pour garantir la sécurité à bord, les procédures administratives concernant le livret professionnel national et le passport des gens de mer. La Décision n° 29/2008/QĐ-BGTVT a été après remplacée par

la circulaire n° 07/2012/TT-BGTVT du 21 mars 2012 du Ministre des Transports, portant sur le même contenu, mais ayant un effet juridique supérieur. Un an plus tard, le Ministre des Transports a promulgué la circulaire n° 04/2013/TT-BGTVT pour modifier la circulaire n° 07/2012/TT-BGTVT. Ces étapes étaient destinées à mettre progressivement les réglementations nationales en conformité avec la MLC, 2006.

Également en préparation pour ratifier la MLC, le Viet Nam a établi des Règlements techniques nationaux sur la construction navale, édictées par la circulaire n° 05/2013/TT-BGTVT le 2 mai 2013 du Ministre des Transports. Dans ces règlements techniques, la partie portant sur « le logement pour les gens de mer », avec les prescriptions sur le logement, les loisirs, l'éclairage, la ventilation, la température, le bruits et la vibrations, les installations sanitaires et l'infirmierie... ont été construites conformément aux demandes de la MLC, 2006⁷⁷.

2. Les textes législatifs et textes réglementaires élaborés après la ratification de la MLC, 2006

Le 22 mars 2013, le Président du Viet Nam a promulgué la Décision n° 547/2013/QĐ-CTN relative à la ratification de la MLC, 2006. Cette ratification a été ensuite communiquée au Directeur général du Bureau international du travail et enregistrée le 8 mai 2013. Conformément à l'article III de la MLC, 2006, cette convention est donc entrée en vigueur pour le Viet Nam le 8 mai 2014.

Juste après la ratification, le Premier Ministre a signé la Décision n° 1221/QĐ-TTg, datée du 25 juillet 2013, approuvant le plan mettant en œuvre la convention MLC, 2006. Le plan approuvé a pour but :

- a) Mettre en œuvre intégralement les dispositions de la MLC, 2006 afin de garantir les droits et avantages légitimes des gens de mer et d'améliorer la qualité des gens de mer pour exploiter efficacement la flotte du Viet Nam ;
- b) Développer les ressources humaines du secteur maritime conformément aux dispositions de la Convention MLC de 2006 afin d'améliorer la sécurité et la qualité des transports maritimes internationaux.⁷⁸

⁷⁷ Ces règlements techniques ont été modifiés plusieurs fois depuis 2013. La version en vigueur (en 2019) est celle fixée par la Circulaire n° 11/2016/TT-BGTVT du 02 juin 2016 du Ministre des Transport.

⁷⁸ Section I.1 du plan de mettre en œuvre de la MLC, 2006, approuvé par la Décision n° 1221/QĐ-TTg du 25 juillet 2013.

Pour atteindre les objectifs fixés, d'une part, ce plan décrit les tâches concrètes, dont la première consiste à « compléter le système de textes législatifs et réglementaires nationaux dans le domaine du travail maritime pour mettre totalement en application les dispositions de la MLC, 2006 ». Ce n'était pas par hasard que le besoin de « compléter le système de textes législatifs et textes réglementaires » a été mis en priorité. La révision de la législation vietnamienne dans le secteur du travail maritime avait montré une grande lacune que nous avons susmentionnée. Ainsi, pour mettre en application la MLC, 2006, il fallait modifier plusieurs dispositions existantes, et en particulier, promulguer de nombreux nouveaux textes portant sur des aspects traités par cette convention. La Décision n° 1221/QĐ-TTg a indiqué une durée de deux ans, de 2013 à 2015 pour réaliser cette mission. En pratique, la réalisation de cette mission ne s'est pas assez comme prévu. Pendant la période indiquée, les textes promulgués étaient (chronologiquement) :

- La circulaire no 45/2013/TT-BGTVT du 19 novembre 2013 du Ministre des Transports réglementant les procédures de la délivrance et du retrait de la Déclaration de conformité du travail maritime et du Certificat de travail maritime ;

- Le décret n° 121/2014/ND-CP du 24 décembre 2014 du Gouvernement vietnamien sur la mise en œuvre de plusieurs articles de la MLC, 2006 sur Le régime de travail des gens de mer travaillant à bord de navir ;

- La circulaire n° 54/2013/TT-BGTVT du 16 décembre 2013 du Ministre des Transports relative aux officiers chargés du contrôle des navires⁷⁹.

- La circulaire no 34/2015/TT-BGTVT du 24 juillet 2015 du Ministre des Transports, portant sur les rapports et les enquêtes sur les accidents maritimes.

- La circulaire no 43/2015/TT-BGTVT du 20 août 2015 du Ministre des Transports, modifiant la circulaire no 45/2013/TT-BGTVT (réglementant les procédures de la délivrance et du retrait de la Déclaration de conformité du travail maritime et du Certificat de travail maritime) ;

- Le nouveau Code maritime vietnamien de 2015.

D'autre part, le plan approuvé a demandé aux autorités compétentes d'exercer les contrôles pour examiner et délivrer les certificats pour les navires, y compris le Certificat de travail maritime – CTM et le Déclaration de conformité du travail maritime - DCTM, dès 2013. Comme la MLC, 2006 est entrée en vigueur le 20 août 2013 pour plusieurs

⁷⁹ Cette circulaire a été modifiée par la circulaire n° 33/2017/TT-BGTVT le 28 septembre 2017.

pays qui l'avait ratifiée avant, y compris des pays dans la région de l'Asie – Pacifique comme le Japon ou l'Australie, cette démarche du Viet Nam est tout à fait raisonnable.

Parallèlement, un système de contrôle efficace a été également requis pour remplir les obligations du pays, exigées par la MLC, 2006, en tant que l'État du port ainsi que l'État du pavillon.

De plus, le plan a souligné des tâches suivantes :

- Investir pour développer le système de technologie de l'information pour garantir une connexion efficace des informations ;

- Établir une base de données sur le travail maritime conformément aux instructions de l'OIT ;

- Développer des installations de bien-être pour répondre aux besoins des gens de mer dans les ports vietnamiens, conformément aux dispositions de la MLC, 2006.

- Créer un Conseil tripartite et un mécanisme de consultation afin de traiter les problèmes qui se posent pendant la mise en œuvre de la MLC, 2006. Ce Conseil tripartite se compose des représentants (1) du gouvernement (le Ministre des Transports et du Ministre du Travail, des Invalides et des Affaires sociales, (2) de l'armateur (la Chambre du Commerce et de l'Industrie vietnamienne) et (3) des gens de mer (la Confédération générale du travail du Viet Nam).

Nous croyons que, cette mesure déterminée par le plan, est déraisonnable, au niveau de la composition du Conseil tripartite. La Confédération générale du travail du Viet Nam est-elle appropriée pour représenter des gens de mer, concernant les questions relevant de la MLC, 2006 ? Ici, il convient de rappeler que, la Confédération générale du travail du Viet Nam est l'organe central du Syndicat vietnamien, qui est une « organisation sociopolitique », créée volontairement par les travailleurs, ayant pour but de « représenter et protéger des droits et avantages légitimes des travailleurs »⁸⁰. Cependant, la structure du système de cette organisation est rattachée fortement à la structure centrale et locale de l'État. Par ailleurs, l'association des gens de mer vietnamiens - l'organisation représentative de ces derniers, avait été créée en 2008, dont un des objectifs était de « rassembler, unir, soutenir et protéger les droits de ses membres »⁸¹. De la même façon, l'Association des armateurs vietnamiens née en 1994

⁸⁰ Article 10, La Constitution du Viet Nam de 2013.

⁸¹ Article 2, Règlements de l'Association des gens de mer du Viet Nam, approuvées par la Décision n° 1080/QĐ-BNV du 18 août 2008 du Ministre de l'Intérieur.

avec la Décision n° 689/QĐ-TTg du Premier Ministre, désigne « une association professionnelle dont les membres sont des entreprises, organisations ou particuliers exploitant des navires ou exerçant des activités relatives au transport maritime ». Ainsi, on se demande pourquoi ces organisations, représentant directement les armateurs et les gens de mer concernées, ne font pas partie du Conseil tripartite.

Dans la dernière partie de ce plan, le Premier Ministre a confié des tâches spécifiques aux autorités compétentes concernées, dont le ministère de Transports, le ministère du Travail, des Invalides et des Affaires sociales, le ministère de la Santé, le ministère des Affaires étrangères, le ministère des Finances, la Confédération générale du Travail du Viet Nam, la Chambre du commerce et de l'industrie du Viet Nam, des établissements de formations des gens de mer et des entreprises de transport maritime.

Un autre texte important dans cette période, non directement lié, mais ayant un impact majeur sur la mise en œuvre de la MLC, 2006, était la Décision n° 1517/QĐ-TTg du Premier Ministre du 26 août 2014, approuvant le Plan directeur pour le développement du transport maritime vietnamien jusqu'à 2020, avec des orientations pour 2030. Cette décision a remplacé la Décision n° 1601/QĐ-TTg de 2009, portant sur le même sujet, avec des modifications appréciables en ce qui concerne les objectifs et les solutions, y compris :

- Développer des ressources humaines : pour un objectif de 42.000 gens de mer de qualité en 2020 ;
- Adopter des politiques et des régimes préférentiels, conformément à la spécificité du travail maritime, afin d'encourager les gens de mer à exercer leurs carrières à long terme ;
- Promouvoir la coopération internationale ; mettre en œuvre activement les conventions internationales, les accords bilatéraux et multilatéraux dans le domaine maritime.

Le Décret n° 121/2014/NĐ-CP

Le 24 décembre 2014, le gouvernement vietnamien a édicté le Décret n° 121/2014/ND-CP portant sur la mise en œuvre de certains articles de la MLC, 2006. Ce texte (avec 21 articles), a transcrit plusieurs dispositions de la MLC, 2006 en droit du

travail maritime vietnamien, en particulier celles liées au régime du travail à bord (chapitre I). De plus, les chapitres II et III de ce décret mentionnent les contrôles des navires vietnamiens, ainsi que des navires étrangers faisant escale dans les ports vietnamiens et le règlement des plaintes des gens de mer.

Beaucoup de questions parmi celles mentionnées dans le Décret n° 121/2014/ND-CP étaient pour la première fois régies par la législation vietnamienne, par exemple le rapatriement des gens de mer, les soins médicaux à bord et à terre pour ces derniers, ou la responsabilité de l'armateur ...

Les dispositions de ce décret, notamment celles du chapitre I, ont été reprises par le CMV de 2015.

Le Code maritime vietnamien 2015 avec ses dispositions portant sur le travail maritime

Avec des changements considérables dans le domaine maritime, notamment des modifications de la réglementation internationale, plusieurs dispositions dans le CMV 2005 sont devenues inappropriées. De plus, la ratification de la MLC, 2006 a soulevé la demande de codification des droits fondamentaux des gens de mer dans la législation nationale. Ainsi, il était nécessaire de modifier le CMV, « afin d'améliorer encore le droit maritime, de renforcer la gestion du gouvernement dans ce secteur, et d'accélérer le processus d'intégration et de développement de l'économie du pays en général et du secteur maritime en particulier »⁸².

Répondant à cette question, le 25 novembre 2015, l'Assemblée nationale du Viet Nam a adopté le code maritime de 2015. Le CMV de 2015 comprenant 22 chapitres et 341 articles, est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2017. Par rapport au CMV de 2005, le nouveau code contient plus de 4 chapitres et 80 articles, dont le chapitre III portant sur « l'effectif du navire et les gens de mer » avec 22 articles (presque le double du chapitre III du CMV de 2005). Le chapitre III du CMV de 2015 se compose de deux sections séparées : section 1 – l'effectif du navire et section 2 – les gens de mer.

Dans la – l'effectif du navire, les dispositions dans le CMV de 2005 concernant les responsabilités de l'armateur envers l'effectif du navire, les droits et les obligations de capitaine du navire, sont conservées.

⁸² Le Ministère des Transports, *Rapport sur 9 ans de mise en œuvre du CMV de 2005*, Ha Noi, 2014.

Un complément remarquable figure sur la section 2 du chapitre, portant sur « les gens de mer ».

Le passeport pour les gens de mer

Dans le CMV de 2005, il avait été exigé pour les gens de mer qui travaillent sur des navires faisant des voyages internationaux de disposer d'un « passeport de gens de mer » pour la sortie ou la rentrée en territoire national⁸³. Conformément à la législation vietnamienne, les « passeports de gens de mer » délivrés permettaient aux gens de mer d'origine vietnamienne de sortir ou de rentrer du territoire national par le navire ou autres installations de navigation faisant des voyages internationaux⁸⁴. Cela signifie que, ce « passeport de gens de mer » ne remplace pas un passeport ordinaire. Les gens de mer concernés devaient prendre avec eux les deux types de passeport en même temps. Cette disposition conduisait à la création des processus pour délivrer, prolonger, renouveler, modifier et retirer le « passeport des gens de mer »⁸⁵. Toutes ces procédures administratives prenaient beaucoup de temps et d'argent aux gens de mer. Par conséquent, l'abolition du « passeport des gens de mer » par la CMV de 2015 a été appréciée.

Le rapatriement pour les gens de mer

Le rapatriement des gens de mer, mentionné par l'article 66 est l'une des innovations les plus marquantes du CMV de 2015. En fait, le droit des gens de mer à être rapatrié avait été reconnu par le Décret n° 121/2014/ND-CP portant sur la mise en œuvre de certains articles de la MLC, 2006. Cependant, l'intégration de ce droit dans le CMV de 2015 a toujours une signification importante en réduisant la situation de l'abandon des gens de mer d'origine vietnamienne à l'étranger. Aux termes de l'article 66 du CMV de 2015, les cas où les gens de mer doivent être rapatriés, la responsabilité de l'armateur concernant des dispositions (financières et autres) pour le rapatriement, sont prescrits quasiment entièrement conformes à la norme A2.5.1 de la MLC, 2006⁸⁶.

⁸³ L'article 46, paragraphe 1. đ) du CMV de 2005.

⁸⁴ L'article 9, Décret n° 136/2007/NĐ-CP relative à la sortie et à la rentrée du territoire national des citoyens vietnamiens.

⁸⁵ Ces processus ont été fixés d'abord par la Décision n° 29/2008/QĐ-BGTVT, qui a été après remplacée par la Circulaire n° 07/2012/TT-BGTVT du 21 mars 2012 et la Circulaire n° 04/2013/TT-BGTVT, modifiant la Circulaire n° 07/2012/TT-BGTVT

⁸⁶ MLC, 2006, version avec des amendements de 2014.

Autres nouvelles dispositions

De plus, les prescriptions du Décret n° 121/2014/NĐ-CP, ayant trait aux conditions de vie et de travail, à la responsabilité de l'armateur... sont conservées dans le chapitre III du CMV de 2015, de l'article 61 à l'article 72, portant sur :

- Le contrat d'engagement maritime ;
- Les salaires et autres honoraires ;
- La durée de travail et de repos, les jours fériés ;
- Le rapatriement ;
- L'alimentation et l'eau potable ;
- Les soins médicaux, la responsabilité de l'armateur envers les gens de mer en cas d'accident du travail maritime ou de maladie professionnelle ;
- La déclaration, l'enquête et les statistiques des accidents du travail maritime et de maladies professionnelles ;
- La prévention des accidents du travail maritime et de maladies professionnelles ;
- La formation et l'entraînement des gens de mer.

Nous voyons bien évidemment que, ces prescriptions, formées sous l'impact de la MLC, 2006, sont totalement nouvelles par rapport aux codes maritimes précédents.

Le système des décrets, des circulaires sur le travail maritime

Avec le CMV de 2015 et le décret n° 121/2014/ND-CP portant sur la mise en œuvre de certains articles de la MLC, 2006, le Viet Nam a posé les bases pour nationaliser les dispositions de la MLC, 2006. Cependant, ces textes ne sont que les instruments essentiels, fixant des fils directeurs pour incorporer la MLC, 2006 dans la législation du Viet Nam. La mise en œuvre de la convention requiert une élaboration d'un système complet, mais aussi assez concret des dispositions traitant plusieurs aspects du travail maritime. Par conséquent, après le CMV de 2015 et le Décret n° 121/2014/NĐ-CP, le Viet Nam promulgue un corpus de textes, principalement de circulaires du Ministre des Transports, pour détailler de plus en plus les exigences de la MLC, 2006, y compris :

- Circulaire n° 54/2013/TT-BGTVT du 16 décembre 2013, du Ministre des Transports, relative aux officiers chargés du contrôle des navires. Cette circulaire a été modifiée par la circulaire n° 33/2017/TT-BGTVT le 28 septembre 2017 ;

- Circulaire n° 34/2015/TT-BGTVT du Ministre des Transports du 24 juillet 2015 portant sur les rapports et les enquêtes sur les accidents maritimes. Cette circulaire a été modifiée par la circulaire n° 39/2017/TT-BGTVT du 7/11/2017

- Circulaire n° 43/2015/TT-BGTVT du 20 août 2015 du Ministre des Transports réglementant les procédures de la délivrance et du retrait de la Déclaration de conformité du travail maritime et du Certificat de travail maritime. (Modifiée par la Circulaire n° 24/2017/TT-BGTVT, datée du 28 juillet 2017) ;

- Circulaire n° 37/2016/TT-BGTVT du 25 novembre 2016 du Ministre des Transports fixant les critères professionnels, les certificats professionnels, les formations et les entraînements de gens de mer et les effectifs minima de sécurité à bord d'un navire vietnamien ;

- Circulaire n° 13/2017/TT-BLĐTBXH du Ministre du Travail, des Invalides et des Affaires sociales, relative à la déclaration, à l'enquête, aux statistiques et aux rapports des accidents du travail maritime.

- Circulaire n° 17/2017/TT-BGTVT fixant les conditions appliquées aux étrangers travaillant à bord d'un navire vietnamien ;

- Circulaire n° 22/2017/TT-BYT du 12 mai 2017 du Ministre de la Santé fixant les critères de santé des gens de mer et réglementant la déclaration des établissements exerçant les examens médicaux pour les gens de mer ;

- Circulaire n° 23/2017/TT-BGTVT du 28 juillet 2017 du Ministre des Transports aux titres, aux fonctions et au registre des gens de mer au bord des navires vietnamiens ;

- Circulaire n° 32/2017/TT-BYT du 28 juillet 2017 du Ministre de la Santé portant règlement sur la pharmacie de bord, les matériels médicaux, le guide médical à bord et les formulaires de rapport médical ;

- Circulaire n° 38/2017/TT-BTC du 28 avril 2017 du Ministre des Finances du 28 avril 2017 guidant le paiement les frais de rapatriement des gens de mer.

- Circulaire n° 40/2017/TT-BYT du 23 octobre 2017 du Ministre de la Santé fixant les normes d'hygiène de l'alimentation, de l'eau potable et la quantification des repas des gens de mer.

- Circulaire n° 07/2018/TT-BGTVT sur les contrôles des navires.

Tableau 2. Les textes législatifs et textes réglementaires vietnamiens dans le secteur du droit du travail maritime (au fil du temps)

La période		Textes	Dates
Avant la MLC, 2006	1	Circulaire n° 309-LĐTL du Ministre des Transports portant sur le régime des congés payés pour les gens de mer.	30/11/1962
	2	Code maritime, 1990.	30/06/1990
	3	Décret n° 14/CP du Gouvernement relatif à l'enregistrement des navires et des gens de mer.	25/02/1994
	4	Décret n° 91/CP du 2 du Gouvernement relatif à l'enregistrement des navires et des gens de mer.	23/08/1998
	5	Décision n° 1387/1998/QĐ-BGTVT du Ministre des Transports, établissant le Règlement sur la formation, la certification professionnelle et les titres des gens de mer à bord des navires vietnamiens.	03/06/1998
	6	Circulaire n° 20/2001/TT-BGTVT du Ministre des Transports, fixant la durée de travail et de repos des gens de mer.	12/11/2001
	7	Code maritime , 2005.	14/06/2005
2006 - 2013 (Depuis l'adoption de la MLC, 2006 jusqu'à la ratification	1	Décision n° 29/2008/QĐ-BGTVT du Ministre des Transports aux titres, aux fonctions et au registre des gens de mer à bord des navires vietnamiens.	16/12/2008
	2	Décision n° 1601/QĐ-TTg du Premier Ministre approuvant le plan directeur pour le développement du transport maritime vietnamien jusqu'à 2020, avec des orientations pour 2030.	15/10/2009

par le VietNam)	3	Circulaire n° 05/2012/TT-BGTVT, du Ministre des Transports, fixant la durée de travail et de repos des gens de mer.	06/03/2012
	4	Circulaire n° 07/2012/TT-BGTVT du Ministre des Transports, aux titres, aux fonctions et au registre des gens de mer à bord des navires vietnamiens.	21/03/2012
	5	Circulaire no 11/2012/TT-BGTVT du Ministre des Transports fixant les critères professionnels, les certificats professionnels, les formations et les entraînements de gens de mer et les effectifs minima de sécurité à bord d'un navire vietnamien.	12/04/2012
	6	Circulaire n° 04/2013/TT-BGTVT modifiant la circulaire n° 07/2012/TT-BGTVT, aux titres, aux fonctions et au registre des gens de mer à bord des navires vietnamiens.	01/04/2013
	7	Circulaire n° 05/2013/TT-BGTVT du Ministre des Transports, approuvant les Règlements techniques nationaux sur la construction navale (QCVN 21: 2010/BGTVT).	02/05/2013
Après la ratification de la MLC, 2006	1	Décision n° 1221/QĐ-TTg du Premier Ministre approuvant le plan mettant en œuvre la convention MLC, 2006.	25/07/2013
	2	Circulaire n° 45/2013/TT-BGTVT du Ministre des Transports réglementant les procédures de délivrance et du retrait de la Déclaration de conformité du travail maritime et du Certificat de travail maritime.	19/11/2013
	3	La Circulaire n° 51/2013/TT-BGTVT du Ministre des Transports modifiant certaines dispositions de la circulaire n° 11/2012/TT-BGTVT du Ministre des Transports fixant les critères professionnels, les	11/12/2013

	certificats professionnels, les formations et les entraînements de gens de mer et les effectifs minima de sécurité à bord d'un navire vietnamien.	
4	La circulaire n° 54/2013/TT-BGTVT du Ministre des Transports relative aux officiers chargés du contrôle des navires.	16/12/2013
5	La circulaire n° 52/2014/TT-BGTVT du Ministre des Transports modifiant certaines dispositions de la Circulaire n° 11/2012/TT-BGTVT du Ministre des Transports fixant les critères professionnels, les certificats professionnels, les formations et les entraînements de gens de mer et les effectifs minima de sécurité à bord d'un navire vietnamien.	20/10/2014
6	Le décret n° 121/2014/ND-CP du Gouvernement vietnamien sur la mise en œuvre de plusieurs articles de la MLC, 2006 sur Le régime de travail des gens de mer travaillant à bord des navires.	24/12/2014
7	La circulaire n° 34/2015/TT-BGTVT du Ministre des Transports, portant sur les rapports et les enquêtes sur les accidents maritimes.	24/07/2015
8	Circulaire n° 43/2015/TT-BGTVT du Ministre des Transports, modifiant la Circulaire n° 45/2013/TT-BGTVT (reglementant les procédures de délivrance et du retrait de la Déclaration de conformité du travail maritime et du Certificat de travail maritime).	20/08/2015
9	Code maritime 2015.	25/11/2015
10	Circulaire n° 11/2016/TT-BGTVT du Ministre des Transports approuvant les Règlements techniques nationaux sur la construction navale (QCVN 21: 2015/BGTVT).	02/06/2016

11	Circulaire n° 37/2016/TT-BGTVT du Ministre des Transports fixant les critères professionnels, les certificats professionnels, les formations et les entraînements de gens de mer et les effectifs minima de sécurité à bord d'un navire vietnamien.	25/11/2016
12	Décret n° 29/2017/ND-CP fixant les conditions applicables aux établissements de formation et aux services de recrutement et de placement des gens de mer	20/03/2017
13	Circulaire n° 38/2017/TT-BTC du 28 avril 2017 du Ministre des Finances du 28 avril 2017 portant sur le paiement des frais de rapatriement des gens de mer.	28/04/2017
14	Circulaire n° 22/2017/TT-BYT du Ministre de la Santé fixant les critères de santé des gens de mer et réglementant la déclaration des établissements pratiquant les examens médicaux pour les gens de mer.	12/05/2017
15	Circulaire n° 13/2017/TT-BLĐTĐBXH du Ministre du Travail, des Invalides et des Affaires sociales, relative à la déclaration, à l'enquête, aux statistiques et aux rapports des accidents du travail maritime.	15/05/2017
16	Circulaire n° 17/2017/TT-BGTVT fixant les conditions appliquées aux gens de mer étrangers travaillant à bord d'un navire vietnamien.	30/06/2017
17	Circulaire n° 23/2017/TT-BGTVT du Ministre des Transports aux titres, aux fonctions et au registre des gens de mer au bord des navires vietnamiens.	28/07/2017
18	Circulaire n° 24/2017/TT-BGTVT du Ministre des Transports modifiant la Circulaire n° 43/2015/TT-BGTVT fixant les procédures de délivrance et du retrait de la Déclaration de conformité du travail maritime et du Certificat de travail maritime.	28/07/2017
19	Circulaire n° 32/2017/TT-BYT du Ministre de la Santé portant règlement sur la pharmacie de bord, les matériels	28/07/2017

		médicaux, le guide médical à bord et les formulaires de rapport médical.	
	20	Circulaire n° 33/2017/TT-BGTVT modifiant la circulaire n° 54/2013/TT-BGTVT du Ministre des Transports relative aux officiers chargés du contrôle des navires.	28/09/2017
	21	Circulaire n° 40/2017/TT-BYT du Ministre de la Santé fixant les normes d'hygiène de l'alimentation, de l'eau potable et la quantification des repas des gens de mer.	23/10/2017
	22	Circulaire n° 39/2017/TT-BGTVT du Ministre des Transports, modifiant Circulaire n° 34/2015/TT-BGTVT relative aux rapports et aux enquêtes sur les accidents maritimes.	07/11/2017
	23	Circulaire n° 07/2018/TT-BGTVT sur les contrôles des navires.	07/02/2018
	24	Circulaire n° 17/2018/TT-BYT modifiant la Circulaire n° 22/2017/TT-BYT du 12 mai 2017 du Ministre de la Santé fixant les critères de santé des gens de mer et réglementant la déclaration des établissements exerçant les examens médicaux pour les gens de mer.	06/08/2018
	25	Circulaire n° 37/2018/TT-BLĐTĐBXH du Ministre du Travail, des Invalides et des Affaires sociales, relative à la déclaration, à l'enquête, aux statistiques et aux rapports des accidents du travail maritime (remplace la circulaire n° 13/2017/TT-BLĐTĐBXH).	26/12/2018
	26	Circulaire n°43/2019/TT-BGTVT modifiant la Circulaire n° 17/2017/TT-BGTVT fixant les conditions appliquées aux gens de mer étrangers travaillant à bord d'un navire vietnamien.	07/11/2019

Ces textes jouent un rôle indispensable dans le processus de mise en œuvre de la MLC, 2006 au Viet Nam. Leurs contenus seront décrits, analysés et évalués dans la partie suivante de la thèse.

Chapitre 2. L'ADÉQUATION ENTRE LE DROIT MARITIME VIETNAMIEN ET LA MLC, 2006

Le Chapitre 1 de la thèse a donné un aperçu du droit du travail maritime vietnamien actuel, notamment une prolifération des textes législatifs et textes réglementaires nés sous l'impact de la MLC, 2006. Ces textes, portant sur presque toutes les questions principales posées par la MLC, 2006, reflètent les efforts du Viet Nam dans la protection des droits des gens de mer. Pour mieux comprendre ces efforts, dans ce Chapitre 2, nous allons étudier les dispositions de chaque document, en fonction du sujet, en les comparant à celles de la MLC, 2006. À travers cette comparaison, l'objectif de ce chapitre est de clarifier l'adéquation entre le droit maritime vietnamien et la MLC, 2006 et de mettre en évidence les insuffisances de la législation vietnamienne dans ce domaine. Dans ce chapitre, nous aborderons d'abord les dispositions générales (section 1) avant d'examiner les aspects spécifiques traités par la MLC, 2006 (section 2).

Section 1. LES DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. La notion de « gens de mer »

« Gens de mer » est bien évidemment la notion centrale du droit du travail maritime. Définir cette notion a pour but de « faire comprendre quels travailleurs sont spécifiquement couverts »⁸⁷, et donc de déterminer ceux qui doivent être protégés par la législation.

Au niveau du droit international du travail maritime, la notion de « gens de mer » ou « marins » est définie par plusieurs instruments, notamment les conventions et

⁸⁷ MCCONNELL Moira L., DEVLIN Dominick et DOUMBIA-HENRY Cleopatra, *The Maritime Labour Convention, 2006: A legal primer to an emerging international regime*, MARTINUS NIJHOFF PUBLISHERS, 2011., p. 180.

recommandations de l'OIT. Avant la MLC, 2006, il existait déjà « 13 différentes définitions des « marins/ gens de mer » dans les instruments de l'OIT sur le travail maritime »⁸⁸. Ces notions, avec des approches et des objectifs différents, sont largement variées, mais « présentent plusieurs composantes de base en commun », par exemple « la capacité des personnes à bord et la nature des navires à bord desquels les marins sont employés »⁸⁹.

Dans la MLC, 2006, le terme gens de mer ou marins est défini par l'article II, paragraphe 1. f), selon lequel, ce sont « *les personnes employées ou engagées ou travaillant à quelque titre que ce soit à bord d'un navire auquel la présente convention s'applique* ». Cette définition est simple, très claire, et aussi très large, ce qui peut assurer une protection pour « non seulement les catégories de personnes traditionnellement associées à la profession maritime, (...) mais aussi toutes les personnes qui peuvent être liées au travail à bord du navire pendant un certain temps »⁹⁰.

De plus, l'article II, paragraphe 3 de la MLC, 2006 permet aux autorités compétentes des Membres de décider, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, si une catégorie de personnes est considérée comme gens de mer ou non⁹¹. La pratique concernant l'intégration de cette notion de « gens de mer » varie dans les pays membres de la MLC, 2006⁹².

⁸⁸ BIT, Groupe de travail tripartite de haut niveau sur les normes du travail maritime, deuxième réunion, document *TWGMLS/2002/4: Définitions et dispositions relatives au champ d'application dans les instruments maritimes de l'OIT et les textes connexes*, p.2.

⁸⁹ *Ibid.*

⁹⁰ LIELBARDE Sandra, « Concept of “seafarers” before and after the Maritime labour convention 2016: comparative analysis of the legal effects of defining legal concepts in the shape of legal terminology », *Annu. Droit Marit. Océan.*, université de Nantes, XXXVII, 2018, p 211.

⁹¹ Lors de l'adoption de la MLC, en 2006, la Conférence internationale du Travail a également adopté une Résolution concernant l'information sur les groupes professionnels (résolution VII adoptée par la CIT à sa 94^{ème} session), texte international de caractère tripartite donnant des indications sur les éléments à prendre en considération pour les décisions de cet ordre, afin d'éviter des interprétations nationales trop disparates ou restrictives. Cette résolution est disponible sur : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_088131.pdf

⁹² Voir, par exemple, MCCONNELL Moira L., DEVLIN Dominick et DOUMBIA-HENRY Cleopatra, *The Maritime Labour Convention, 2006: A legal primer to an emerging international regime*, MARTINUS NIJHOFF PUBLISHERS, 2011, pp. 226-234.

Avant 2005, les textes traitant quelques aspects du droit du travail maritime⁹³, n'avaient donné aucune définition de « gens de mer ». Le terme « gens de mer », en tant que notion juridique, donc a été défini pour la première fois par le CMV de 2005, à l'article 46. Le CMV de 2015 a ensuite repris cette définition, presque entièrement⁹⁴.

Aux termes de l'article 59, paragraphe 1. du CMV de 2015, « *Les gens de mer sont ceux qui remplissent les conditions et les critères pour prendre un titre à bord d'un navire vietnamien* ». La notion semble un peu obscure si nous l'interprétons toute seule, car nous ne pouvons pas comprendre exactement qui sont les gens de mer. La CEACR, en examinant le 1^{er} rapport du Viet Nam de l'application de la MLC, 2006, a également exprimé sa préoccupation pour cette notion, comme elle « ne comprend pas très bien ce que recouvre le membre de phrase «les conditions et les critères prescrits par la loi» auxquels se réfère la définition »⁹⁵. Par conséquent, la CEACR a demandé au Viet Nam de préciser la définition de « gens de mer », tenant compte de l'article II, paragraphe 1.f), de la MLC, 2006.

En fait, dans la législation vietnamienne, cette notion de « gens de mer » dans le CMV de 2015 est complétée ensuite, par le paragraphe 2 de même article, indiquant les « conditions à remplir » pour les gens de mer, qui sont :

- Être citoyen vietnamien ou un étranger autorisé à travailler à bord d'un navire vietnamien ;
- Avoir satisfait aux critères relatifs à la santé, à l'âge professionnel et aux certificats professionnels prescrits ;
- Être affecté pour assumer un titre sur un navire ;
- Avoir un livret professionnel maritime ;
- Avoir un passeport si ce marin travaille à bord des navires effectuant de voyages internationaux.

Cette définition du CMV de 2015 se limite aux gens de mer travaillant à bord des navires vietnamiens. Par conséquent, comme nous avons vu, le premier critère de ces

⁹³ Par exemple le Décret n° 91/CP du Gouvernement du 23 août fixant le régime d'enregistrement des navires et des gens de mer d'origine vietnamienne ; ou la Décision n° 1387/1998/QĐ-BGTVT du Ministre des Transports, établissant le Règlement sur la formation, la certification professionnelle et les titres des gens de mer à bord des navires vietnamiens.

⁹⁴ Sauf la modification concernant le passeport des gens de mer, comme déjà mentionné au Chapitre 1.

⁹⁵ CEACR, « Commentaires sur le 1^{er} rapport du Viet Nam de l'application de la MLC, 2006, » 107^{ème} session CIT, 2018.

derniers est « d'être citoyen vietnamien ou citoyen étranger autorisé à travailler à bord d'un navire vietnamien ». La définition de « gens de mer » en droit vietnamien est donc un peu inappropriée dans le cadre de la mise en œuvre de la MLC, 2006, où le Vietnam, en tant que l'Etat du port, doit effectuer les contrôles des navires étrangers avec les gens de mer étrangers.

Deuxième élément dans cette notion concerne les « critères » que les gens de mer doivent être conformes. Ces critères dans le droit maritime vietnamien sont actuellement fixés par la circulaire n° 37/2016/TT-BGTVT du 25 novembre 2016 du Ministre des Transports fixant les critères professionnels, les certificats professionnels, les formations et les entraînements de gens de mer et les effectifs minima de sécurité à bord d'un navire vietnamien. Le chapitre II de cette circulaire détermine les « critères professionnels » des gens de mer, selon leur titre et leur travail à bord.

Troisième élément pour déterminer des gens de mer, autre que les conditions et les critères prescrits ci-dessus, est que ces personnes doivent « prendre un titre à bord de navire ». Aux termes de l'article 3, circulaire n° 23/2017/TT-BGTVT⁹⁶ du 28 juillet 2017 du Ministre des Transports relatif aux titres, aux fonctions et au registre des gens de mer à bord des navires vietnamiens, les titres des marins comprennent :

Capitaine, Second, Chef mécanicien, Second mécanicien, Officier de pont, Officier mécanicien, Officier de passagers, Officier des radiocommunications, Officier électrotechnicien, Agent de sûreté du navire, Officier des systèmes de réfrigération, Maître d'équipage (ou Bosco), Second bosco, Matelot (AB, OS), Maître machine, Graisseur, Matelot électrotechnicien, Opérateurs des radiocommunications, Commissaire, Médecin ou personnel médical, Chef de cuisine, Cuisinier, Stewards⁹⁷, Mécanicien des systèmes de réfrigération, Pompiste – navire.

A partir d'une notion très générale dans le CMV de 2015, avec la façon d'énumérer de la circulaire n° 23/2017/TT-BGTVT, le concept de « gens de mer » dans le droit vietnamien devient très clair. Autrement dit, seulement les personnes listées par l'article 3 de la circulaire n° 23/2017/TT-BGTVT, sont considérées comme « gens de mer ».

⁹⁶ Avant cette circulaire, ces titres ont été fixés par la Circulaire n° 07/2012/TT-BGTVT du Ministre des Transports, relatif aux titres, les fonctions et le registre des gens de mer à bord des navires vietnamiens ; et la Circulaire n° 04/2013/TT-BGTVT modifiant la Circulaire n° 07/2012/TT-BGTVT.

⁹⁷ L'article 28 de la même circulaire précise les travailleurs considérés comme « stewards ».

Cependant, le paragraphe 2 du même article de la circulaire n° 23/2017/TT-BGTVT ajoute une disposition :

Pour les titres qui ne sont pas précisés au paragraphe 1 du présent article, l'armateur nomme les titres et attribue les tâches correspondant à ces titres, selon les conditions techniques et le fonction du navire.

Avec cette disposition, le droit vietnamien permet aux armateurs de décider, dans certains cas, si une personne travaillant à bord est considérée comme marin. La question est que, si une personne travaillant à bord, n'appartient pas à l'un des titres listés par la circulaire n° 23/2017/TT-BGTVT, ni à un titre nommé par l'armateur, alors quel régime sera appliqué pour la protéger ?

Conformément aux paragraphes 7 de l'article II de la MLC, 2006, en 2015, le gouvernement du Viet Nam a indiqué dans son rapport à l'OIT qu'il avait été déterminé, après consultation, que les personnes travaillant à bord des navires de construction / barges pour les projets pétroliers et gaziers offshore, qui ne servent pas à la navigation, ne sont pas des gens de mer⁹⁸.

2. La notion d'« armateur »

La deuxième notion ayant trait directement à l'application de la MLC, 2006 est celle de « l'armateur ».

Dans le CMV de 2005, cette notion est définie par l'article 13, selon lequel, l'armateur désigne simplement « le propriétaire du navire ». Cette notion ne correspondait pas vraiment à la pratique au Viet Nam ainsi qu'à la coutume internationale dans le secteur maritime. Le Gouvernement vietnamien a également reconnu cette vérité, en soulignant que « un armateur n'est pas seulement le propriétaire du navire mais peut être une autre personne autorisée par ce dernier à exercer une partie ou la totalité de l'exploitation du navire »⁹⁹.

⁹⁸ L'information se trouve sur :

https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:80023:0::NO::P80023_COUNTRY_ID:103004

⁹⁹ GOUVERNEMENT VIETNAMIEN, « Rapport explicatif sur le Projet du Code maritime vietnamien de 2005 », Hanoi, Viet Nam, 2014.

Par conséquent, après la ratification de la MLC, 2006, dans le Décret n° 121/2014/ND-CP, la notion d' « armateur » a été modifiée. L'article 3, paragraphe 3, dispose :

L'armateur est le propriétaire du navire ou une autre entité ou personne, à laquelle le propriétaire a confié la responsabilité de l'exploitation du navire et qui a accepté de prendre en charge des tâches et obligations incombant au propriétaire du navire, indépendamment du fait que d'autres entités ou personnes s'acquittent en son nom de certaines de ces tâches ou responsabilités.

Cette définition est presque identique à la notion exprimée par la MLC, 2006, à l'article II, paragraphe 1. j)¹⁰⁰.

Ensuite, la circulaire n° 43/2015/TT-BGTVT du 20 août 2015 du Ministre des Transports réglementant les procédures de la délivrance et du retrait de la Déclaration de conformité du travail maritime et du Certificat de travail maritime, dans son annexe VI (élaborant le formulaire du Certificat de travail maritime), appliquée aux navires vietnamiens faisant les voyages internationaux, reprend exactement la définition de la MLC.

La notion d' « armateur » est mentionnée encore une fois, par la CMV de 2015. L'article 15, paragraphe 1, du CMV de 2015, dans un premier temps, confirme l'idée que « l'armateur désigne le propriétaire du navire ». Cependant, le paragraphe 2 de cet article ajoute une disposition, que « les gestionnaires, les exploitants et les affréteurs coque nue doivent exercer les droits et obligations prévus dans le présent code incombant à l'armateur en vertu du contrat conclu avec l'armateur ».

Nous pouvons constater ici deux approches différentes de la notion d' « armateur ». Le décret n° 121/2014/ND-CP et la circulaire n° 43/2015/TT-BGTVT considèrent que, l'armateur est non seulement le propriétaire du navire, mais est également celui qui exploite le navire qu'il en soit ou non propriétaire. Cette approche

¹⁰⁰ Aux termes de l'Article II, paragraphe 1.j) de la MLC, 2006, « *armateur désigne le propriétaire du navire ou toute autre entité ou personne, telle que le gérant, l'agent ou l'affréteur coque nue, à laquelle le propriétaire a confié la responsabilité de l'exploitation du navire et qui, en assumant cette responsabilité, a accepté de se charger des tâches et obligations incombant aux armateurs aux termes de la présente convention, indépendamment du fait que d'autres entités ou personnes s'acquittent en son nom de certaines de ces tâches ou responsabilités* ».

est conforme à celle de la MLC, 2006 et de la législation d'autres pays¹⁰¹. Par contre, le CMV de 2015 affirme que, seulement le propriétaire du navire est considéré comme l'armateur. Dans le cas où une autre entité ou personne exploite le navire, cette dernière aura les droits et devra s'acquitter les obligations comme l'armateur, mais elle n'est pas juridiquement un armateur. De plus, ces droits et obligations dépendent du contrat conclu entre, d'une part – l'armateur réel, ou le propriétaire du navire, et d'autre part – celui exploitant le navire. Cette approche, avec le fait qu'il existe trois notions parallèlement différentes rend cette notion et ses conséquences juridiques quelque peu confuse. Bienqu'en pratique, nous n'avons relevé aucun problème lié à l'interprétation de cette notion, l'unification de la législation nationale en général et la mise en œuvre de la MLC, 2006 en particulier, exigent une notion d'« armateur » identique.

3. Consultations avec les organisations d'armateurs et de gens de mer

La MLC, 2006, dans plusieurs dispositions, demande aux États membres de prendre des décisions « après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées » et établir des procédures pour le faire. Ce principe est appliqué pour les questions générales, telles que les dérogations, les exemptions, ainsi que pour les questions relatives au contenu de la MLC, 2006, par exemple, le travail de nuit, la garantie financière, le logement et loisirs, etc. Dans le cas où il n'existe pas de telles organisations sur son territoire, l'État Membre doit consulter la Commission tripartite spéciale, indiquée par l'article XIII de la MLC, 2006¹⁰².

D'après notre recherche, cette exigence de la MLC, 2006 n'est pas encore satisfaite au Viet Nam. Comme nous avons analysé au-dessus à la section 2. 2 du chapitre 1, les problèmes survenant dans la mise en œuvre de la MLC, 2006, seront traités par un Conseil tripartite, élaboré par la Décision n° 1221/QĐ-TTg du Premier ministre, approuvant le plan mettant en œuvre la convention MLC, 2006. Les membres de ce conseil sont les représentants du Ministre des Transports et du Ministre du Travail, des Invalides et des Affaires sociales, de la Chambre du Commerce et de l'Industrie vietnamienne et de la Confédération générale du travail du Viet Nam. Tandis que les organisations qui représentent directement les armateurs (l'Association des armateurs

¹⁰¹ La France, par exemple, définit que « L'armateur est celui qui exploite le navire en son nom qu'il en soit ou non propriétaire » (Code des transports – Article L5411-1).

¹⁰² Voir l'article VII de la MLC, 2006.

vietnamiens) et les gens de mer (l'Association des gens de mer vietnamiens) ne font pas partie du Conseil. De plus, nous n'avons constaté aucun texte fixant les procédures de consultation. Par conséquent, quand une consultation est nécessaire, qui va faire cette consultation et qui seront consultés, le délai pour ce processus, qui sera en charge de recueillir et faire une synthèse des opinions des parties concernées, etc. Toutes ces questions restent sans réponse.

Outre le manque de dispositions dans la législation, une autre cause qui entrave les consultations efficaces, c'est le rôle des organisations représentatives des armateurs et des gens de mer en pratique.

L'Association des armateurs vietnamiens a été créée en 1994, par la Décision n° 689/QĐ-TTg du Premier Ministre. Aujourd'hui, cette organisation comprend 31 membres officiels, 6 membres associés et 1 membre honoraire¹⁰³.



Image 1. Le logo et la site web de l'Association des armateurs vietnamiens.

Source : <http://www.vietshipowner.org>

Dans la structure organisationnelle de cette association, il y a un comité (qui prend en charge) les gens de mer. Cependant, nous ne trouvons aucune information sur l'organisation, ainsi que sur le fonctionnement de ce comité. Les informations relatives aux activités de cette association n'abordent rien la protection des droits des gens de mer, ni le contenu de la MLC, 2006.

¹⁰³ L'information sur le site web officiel de l'Association : <http://www.vietshipowner.org/gioi-thieu/>

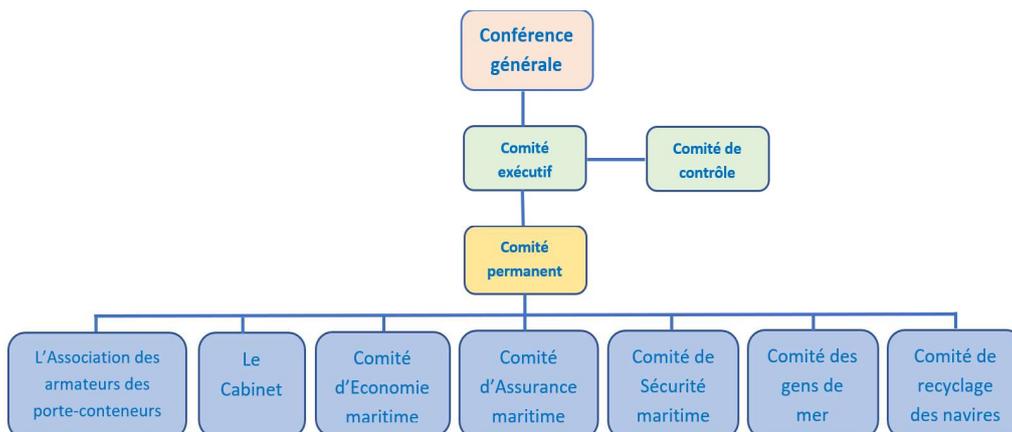


Image 2. La structure organisationnelle de l'Association des armateurs vietnamiens
 Source : <http://www.vietshipowner.org>

Concernant l'Association des gens de mer vietnamiens, la situation n'est pas beaucoup meilleure. Fondée en 2008, un des objectifs principaux de cette organisation est de « protéger les droits des membres », qui sont notamment des gens de mer. Pour cet objectif, l'Association a défini de nombreuses tâches importantes, y compris, donner ses opinions sur les textes législatifs et textes réglementaires ; conseiller, évaluer les régimes et les politiques en faveur des gens de mer ; représenter les membres dans certaines relations et mener des conciliation sur les litiges (le cas échéant) entre les membres, conformément aux dispositions de la législation nationale. Cependant, en réalité, faute de moyens financiers et de personnel, le fonctionnement de cette association n'est pas très efficace. Sur le site web de cette association, il y a peu d'informations disponibles sur ses activités. Les textes juridiques relatifs aux gens de mer ainsi qu'à la MLC, 2006 et sa mise en œuvre au Viet Nam sont très sommaires et rarement mis à jour sur ce site web.



Image 3. La site web de l'Association des gens de mer vietnamiens
 Source : <http://hoinguoidibien.vn/>

La CEACR, dans sa demande directe au Viet Nam¹⁰⁴, a également prié le gouvernement vietnamien d'indiquer si les consultations ont été effectuées pour les mesures concernant la garantie financière (en cas d'abandon des gens de mer et en cas de décès ou d'incapacité de longue durée des gens de mer), ainsi que pour les directives nationales relatives à la gestion de la sécurité et de la santé au travail à bord des navires vietnamiens.

Section 2. LES QUESTIONS SPÉCIFIQUES

1. Conditions minimales requises pour le travail des gens de mer

1.1. Age minimum

(MLC) Règle 1.1 – Age minimum

Objet : assurer qu'aucune personne n'ayant pas l'âge minimum ne travaille à bord d'un navire

1. Aucune personne d'un âge inférieur à l'âge minimum ne peut être employée ou engagée ou travailler à bord d'un navire.
2. L'âge minimum au moment de l'entrée en vigueur initiale de la présente convention est de 16 ans.
3. Un âge minimum supérieur est exigé dans les cas spécifiés dans le code.

Les conditions de travail difficiles dans le secteur du travail maritime nécessitent une maturité physique et mentale chez les gens de mer. Ainsi, l'OIT a déterminé l'âge minimum des gens de mer dès 1920, avec la convention C7 sur l'âge minimum (travail maritime), en prescrivant que les enfants de moins de 14 ans ne peuvent pas travailler à bord des navires¹⁰⁵. Ensuite, la convention C58 (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime) de 1936 a fait passer l'âge minimum des gens de mer à 15 ans¹⁰⁶. La convention C180 sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996, a consacré son article 12 pour fixer l'âge minimum à 16 ans. Cette disposition a été retenue par la MLC, dans son approche de consolidation des conventions maritimes antérieures.

¹⁰⁴ CEACR, « Commentaires sur le 1er rapport du Viet Nam de l'application de la MLC, 2006, » 107^{ème} session CIT, 2018.

¹⁰⁵ L'article 2, Convention C7 sur l'âge minimum (travail maritime), 1920.

¹⁰⁶ L'article 2, Convention C58 (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936.

Au Viet Nam, le travail des enfants est une préoccupation réelle du Gouvernement ainsi que de la société. D'après une enquête nationale sur le travail des enfants au Vietnam, menée en 2012 par le Ministère du Travail, des Invalides et des Affaires sociales, le Bureau des statistiques général, avec le soutien de l'OIT, 1,75 millions d'enfants vietnamiens sont considérés « enfants travailleurs », soit 9,6% de la population enfantine nationale. Parmi eux, plus de 1,31 millions travaillent dans les secteurs à risque qui sont interdits pour les « enfants travailleurs », défini par le droit du travail national¹⁰⁷.

Dans la législation vietnamienne, du CMV de 2015 au système des décrets et circulaires mettant en œuvre la MLC, aucun texte ne mentionne l'âge minimum des gens de mer. Il faut ainsi renvoyer à des dispositions du Code du travail et du Code civil et d'autres textes pour déterminer cet âge. Ce qui fait que l'on se perd dans ces textes. L'article 163 du Code de travail vietnamien de 2012 fixant le principe de l'emploi des mineurs dispose que : Il est interdit d'employer des mineurs pour effectuer des travaux pénibles, dangereux ou pour des travaux et des lieux de travail qui nuisent à leur personnalité, figurant sur la liste émise par le Ministère du Travail, des Invalides et des Affaires sociales en coordination avec le Ministère de la Santé.

La circulaire n° 10/2013/TT-BLĐTBXH du Ministre du Travail, des Invalides et des Affaires sociales a publié la liste des professions qui ne sont pas autorisées à employer des mineurs, y compris « Les travaux effectués à bord d'un navire », décrivant ce que sont les « travaux fréquents sur la mer, avec le mouvement des vagues, des bruits et des vibrations très élevés »¹⁰⁸. Jusqu'ici, nous pouvons constater que, le droit du travail vietnamien interdit le travail des mineurs dans le secteur maritime. Mais pour déterminer l'âge minimum, il faut aller un peu plus loin, pour comprendre quels sont les mineurs selon la législation vietnamienne. Aux termes de l'article 21 du Code civil vietnamien, 2015, « les mineurs sont les personnes âgées de moins de dix-huit ans ». En vertu de ces dispositions, nous

¹⁰⁷ ILO, MINISTRY OF LABOUR, INVALIDS AND SOCIAL AFFAIRES, GENERAL STATISTICS OFFICE, « Viet Nam national child labour survey 2012, main findings », ILO Publications, HaNoi, 2014.

¹⁰⁸ Cette liste comprend d'autres professions lourdes et dangereuses, liées par exemple l'exploitation des minéraux, le traitement chimique, etc.

pouvons confirmer que l'âge minimum des gens de mer en droit vietnamien est 18 ans, conformément la Règle 1.1 de la MLC.

Le paragraphe 1 de l'article 143 du Code du travail de 2019 prévoit directement que « les travailleurs mineurs sont les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans », et que les travailleurs mineurs sont interdits dans certains métiers ou lieux de travail, indiqués par l'article 147 de ce code. Néanmoins, l'article 147 du Code du travail vietnamien de 2019 n'aborde pas le travail maritime. Nous devons donc de nouveau nous référer à la circulaire n° 10/2013/TT-BLĐTBXH du Ministre du Travail, des Invalides et des Affaires sociales pour confirmer l'interdiction du travail des mineurs dans le secteur maritime.

En outre, en 1990, le Vietnam a été le premier pays d'Asie – et également le second au monde – à ratifier la Convention relative aux droits de l'enfant, 1989 des Nations Unies. La transposition des prescriptions concernant de l'âge minimum de la MLC n'est donc pas une difficulté pour le Vietnam. Par contre, le fait qu'il faut citer plusieurs textes pour savoir « l'âge minimum » cause des difficultés inutiles dans son application. Nous croyons que la plupart des gens de mer, ne sont pas capable d'invoquer en même temps le Code du travail, le Code civil et la circulaire n° 10/2013/TT-BLĐTBXH pour déterminer l'âge minimum. Cette question devrait être résolue simplement par une disposition directe dans le Décret n° 121/2014/ND-CP, en confirmant que « l'âge minimum des gens de mer vietnamiens est 18 ans ».

En fait, dans le projet du Décret de 2014 réglementant le régime du travail des gens de mer travaillant à bord de navires vietnamiens (ce qui était l'origine du Décret 121/2014/ND-CP), l'article 4 abordant l'âge minimum précisait :

« 1. Les gens de mer travaillant au bord des navires vietnamiens doivent être âgés de 18 ans ou plus.

2. L'emploi ou l'engagement ou l'autorisation de travailler à bord d'un navire de toute personne de moins de 18 ans est interdit ».¹⁰⁹

Nous ne comprenons pas pourquoi cet article a été finalement supprimé dans le Décret officiel, tandis qu'une disposition simple (comme celle dans la version originale du décret de

¹⁰⁹ Projet de Décret réglant le régime de travail des gens de mer au bord des navires vietnamiens peut être toujours consulté à : <http://mt.gov.vn/vn/Pages/chitietduthao.aspx?iDuThao=326>

2014) est beaucoup plus claire et plus facile pour interpréter par rapport à une complexité créée par le Code du travail, le Code civil et la circulaire n° 10/2013/TT-BLĐTBXH.

Concernant l'âge minimum, nous pensions qu'il est peut-être utile de rappeler que la MLC est une convention de la marine marchande. En général, dans le secteur de la marine marchande, pour son propre intérêt (lié à la sécurité de navigation), l'armateur ne prendrait pas les travailleurs mineurs. En pratique, les vrais problèmes pour ces travailleurs sont à la pêche, avec la C188 - convention sur le travail dans la pêche de 2007, qui prévoit un âge minimum de 16 ans, avec une dérogation possible à 15 ans¹¹⁰.

Au Vietnam, d'après l'enquête nationale sur le travail des enfants en 2012, il y avait presque 60.000 enfants travaillant dans la pêche¹¹¹. L'utilisation des enfants pour travailler dans les secteurs listés par la circulaire n° 10/2013/TT-BLĐTBXH susmentionnée est interdite, et donc susceptible de faire l'objet des sanctions administratives, voire pénales. Le Code pénal vietnamien de 2015, modifié en 2017, prévoit que cette violation, en fonction de sa nature et ses conséquences, peut être sanctionnée jusqu'à 12 ans de prison¹¹². Néanmoins, jusqu'à présent, aucune violation concernant le travail des enfants n'a été punie par le Code pénal vietnamien. Il existe donc toujours une distance entre les règles et la réalité.

1.2. Certificat médical

Face aux risques permanents à bord des navires, on doit s'assurer que l'état de santé des gens de mer les rend aptes pour accomplir leurs tâches tout au long du voyage. L'état de santé des gens de mer n'est pas seulement important pour eux-mêmes, mais aussi pour les autres personnes à bord et pour la sécurité du navire. Ainsi, la question sur le certificat médical des gens de mer a été abordée par l'OIT dès 1921, avec la convention C16 sur l'examen médical des jeunes gens (travail maritime), et ensuite par la convention C 73 sur l'examen médical des gens de mer, 1946. Un certificat médical, bien évidemment, a pour but d'assurer que le marin examiné est « totalement en mesure d'accomplir ses tâches courantes

¹¹⁰ Article 9, paragraphe 1 de la convention C 188 : « L'âge minimum pour le travail à bord d'un navire de pêche est de 16 ans. Toutefois, l'autorité compétente peut autoriser un âge minimum de 15 ans pour les personnes qui ne sont plus soumises à l'obligation de scolarité imposée par la législation nationale et suivent une formation professionnelle en matière de pêche ».

¹¹¹ ILO, MINISTRY OF LABOUR, INVALIDS AND SOCIAL AFFAIRES, GENERAL STATISTICS OFFICE, « Viet Nam national child labour survey 2012, main findings », ILO Publications, HaNoi, 2014.

¹¹² Article 296, Code pénal vietnamien de 2015, modifié en 2017.

et les fonctions qui lui incombent en cas d'urgence »¹¹³. Dans la MLC de 2006, cette question est prévue par la règle 1.2.

(MLC) Règle 1.2– Certificat médical

Objet : assurer que tous les gens de mer sont médicalement aptes à exercer leurs fonctions en mer

1. Aucun marin ne peut travailler à bord d'un navire s'il ne produit pas un certificat médical attestant qu'il est médicalement apte à exercer ses fonctions.
2. Des exceptions ne sont possibles que dans les cas spécifiés dans le code.

En droit vietnamien, la question du certificat médical des gens de mer a été prévue pour la première fois par la décision n° 20/2008/QĐ-BYT datée du 09 juin 2008, sur les normes de l'aptitude médicale des marins employés à bord des navires vietnamiens¹¹⁴. Dans cette décision, l'article I.1 fixe l'obligation de fournir un certificat médical, attestant que le marin est apte pour travailler à bord. Cependant, l'article I.3(b) de la même décision prévoit que, lorsqu'un marin ne remplit pas certaines normes de l'aptitude médicale des marins (s'il est atteint d'une des maladies soumises à l'évaluation au cas par cas prévue à l'article II.3), mais que l'armateur veut l'engager, le marin doit établir une garantie de santé écrite qui l'habilite à travailler à bord du navire.

Cette disposition de la garantie écrite a été notée par la CEACR dans sa demande directe au Viet Nam¹¹⁵, en rappelant que, « aux termes de la *règle 1.2*, aucun marin ne peut travailler à bord d'un navire s'il ne produit pas un certificat médical attestant qu'il est médicalement apte à exercer ses fonctions », et que « des exceptions ne sont possibles que dans les cas spécifiés dans le code (de la MLC) ».

En fait, au moment où la CEACR a publié la demande directe au Viet Nam, la décision n° 20 /2008/QĐ-BYT avait été remplacée par la circulaire n° 22/2017/TT-BYT du 12 mai 2017, du Ministre de la Santé, fixant les critères de santé des gens de mer et réglementant la déclaration des établissements exerçant les examens médicaux pour les

¹¹³ OIT, « Directives relatives aux examens médicaux des gens de mer », *Introduction*, Genève, 2011.

¹¹⁴ Aux termes de l'article I.1 (b) de la Décision n° 20/2008/QĐ-BYT, ces normes sont également appliquées pour les examens médicaux périodiques pour les gens de mer travaillant à bord et pour les candidats aux établissements de formation maritime.

¹¹⁵ CEACR, « Commentaires sur le 1er rapport du Viet Nam de l'application de la MLC, 2006, » 107ème session CIT, 2018.

gens de mer, qui a une hiérarchie plus haute dans la législation du pays et contient des changements. Aux termes de l'article 2, paragraphe 4, si le marin est en bon état de santé conformément aux prescriptions de l'annexe I de la présente circulaire, le centre des examens médicaux délivre au marin le Certificat médical (selon la formule établie par l'annexe V), valide pendant 18 mois à compter de la date de signature. La période de validité a donc été ajoutée, conformément aux dispositions de la MLC, qui prescrit que « un certificat médical reste valide pendant deux ans au maximum », avec des exceptions¹¹⁶. Cette circulaire, néanmoins, conserve l'idée de la décision n° 20/2008/QĐ-BYT, en ce qui concerne les cas exceptionnels, soumis à une évaluation au cas par cas¹¹⁷ pour délivrer le certificat médical. L'article 2, paragraphe 4.b), dispose que :

Dans le cas où un marin remplit les critères de santé fixés par l'annexe I de cette circulaire, mais qu'il a parallèlement une ou plusieurs maladies ou incapacités indiquées par l'annexe II de la présente circulaire, et que l'armateur fait une demande écrite au centre des examens médicaux, accompagnée par un engagement de volonté écrit de travailler à bord, établi par le marin, le responsable du centre peut décider de délivrer le certificat médical au marin en question. Un tel certificat est valide pendant 12 mois à compter de la date de signature.

L'annexe I de la circulaire n° 22/2017/TT-BYT fixe les critères de santé des gens de mer, y compris les critères physiques généraux (tels que la taille, le poids, l'indice de masse corporelle, etc.) et spécifiques, ainsi que les résultats des tests et imageries médicales, etc.

L'annexe II prévoit les maladies ou les types de handicap qui, dans la grande majorité des cas (142/181), ne permettent pas aux gens de mer de travailler en mer. Néanmoins, il y a des cas particuliers où les marins ayant des maladies ou invalidités, avec une évaluation au cas par cas, pourraient toujours travailler, par exemple :

¹¹⁶ Selon la Norme A1.2, paragraphe 7 de la MLC : (I) une durée plus courte peut être prescrite en raison de la nature des fonctions du marin ou en vertu de la STCW et (II) cette durée pour les marins moins de 18 ans sera d'un an.

¹¹⁷ Comme dispose l'article 5, paragraphe 1 de la Circulaire n° 22/2017/TT-BYT, cette évaluation est effectuée par le médecin praticien et, en cas échéant, après avoir consulté d'autres spécialistes.

- Les tumeurs bénignes au visage, à la peau, qui affectent l'esthétique mais n'affectent pas la fonction normale ;
- La diabète ;
- Le bégaiement ;
- La paralysie du nerf facial ;
- L'astigmatisme corrigé par des verres correcteurs ;
- La sinusite ;
- La goutte ;
- etc.

La logique de cette disposition est que, les maladies soumises à une évaluation au cas par cas, n'influent sans doute pas l'activité normale des gens de mer et, par conséquent, ne les empêchent pas de travailler à bord. Par exemple, la myopie et l'hypermétropie de 6 dioptries ou plus sont considérées comme rendant inapte à travailler à bord, tandis que l'astigmatisme corrigé avec des verres sera examiné au cas par cas. De même façon pour la maladie de Ménière (inaptitude) et la sinusite (décision au cas par cas), l'insuffisance cardiaque (inaptitude) et l'hypotension (décision au cas par cas). Nous pouvons en déduire que dans ces cas, les gens de mer remplissent toujours les critères de l'aptitude médicale pour exercer leurs fonctions à bord. Cette approche du droit vietnamien est compatible de celle de l'OIT, exprimée dans les Directives relatives aux examens médicaux des gens de mer, publié en 2011. Dans son introduction, ces directives prévoient que :

(...) Dans certains cas, les problèmes de santé ainsi décelés se révèlent incompatibles avec les fonctions en mer et il n'est pas possible d'y remédier. Les annexes A à E précisent les types de handicap et les états pathologiques qui sont compatibles avec l'accomplissement de toutes les tâches courantes et de tous les gestes d'urgence que le marin est appelé à accomplir, ceux qui nécessitent une adaptation ou une limitation de ces tâches et gestes et ceux qui entraînent une inaptitude momentanée ou de plus longue durée au travail en mer.

L'annexe E de ces directives précise les affections avec lesquelles, selon différentes situations, le médecin praticien peut décider que c'est (1) une incompatibilité avec l'exécution sûre et efficace des tâches courantes et d'urgence (temporaire ou permanent) ; (2) une aptitude à accomplir certaines tâches mais non toutes et non dans toutes les eaux, ou un suivi plus fréquent est nécessaire ; ou encore (3) une aptitude à

accomplir dans le monde entier l'ensemble des tâches spécifiques au service considéré chez les gens de mer affectés. Par exemple, l'otite – externe ou moyenne sera considéré comme incompatibilité, temporaire jusqu'à achèvement du traitement, ou permanent en cas de suppurations chroniques chez le personnel manipulant de la nourriture ; mais comme aptitude « partielle » au cas par cas ; et comme aptitude totale en cas de traitement efficace et absence de probabilité excessive de récurrence.

Cela est totalement différent par rapport aux exceptions prévues par la Règle 1.2, la Norme A1.2.8, selon lesquelles, l'autorité compétente peut autoriser un marin à travailler à bord sans le certificat médical, en cas d'urgence, dans une période précise¹¹⁸.

Cependant, dans les deux textes, la délivrance du certificat médical sur demande d'un engagement volontaire écrit du marin, sous le modèle suivant¹¹⁹ :

Je m'engage à travailler à bord du navire de (telle date) à (telle date) et à suivre complètement le traitement prescrit par le médecin pendant la période. Après cette période de travail, je me rendrai dans un établissement médical pour un traitement complet. S'il y a un problème de santé pendant le travail en mer, j'en assume l'entière responsabilité.

Nous ne comprenons pas très bien, qu'est-ce que ce terme signifie « *l'entière responsabilité* ». S'agit-il ici la responsabilité concernant des dépenses de traitement médical pour le marin en question ? Ou encore plus loin, si ce dernier, à cause de sa maladie, n'exerce pas son fonctionnement d'une façon normale et provoque des dommages au navire, aux personnes et aux marchandises, à qui et comment faut-il imputer la responsabilité ? Nous pouvons nous demander, dans tel cas, avec cette disposition, où est la responsabilité de l'armateur, ou même du médecin qui a délivré le certificat médical ?

A notre avis, la législation vietnamienne peut toujours conserver les dispositions concernant les cas où, selon l'évaluation médicale, le certificat médical sera délivré bien

¹¹⁸ La norme A1.2.8 de la MLC prévoit que : « Dans les cas d'urgence, l'autorité compétente peut autoriser un marin à travailler sans certificat médical valide jusqu'au prochain port d'escale où il pourra se faire délivrer un certificat médical par un médecin qualifié, à condition que :

- a) la durée de validité de cette autorisation ne dépasse pas trois mois ;
- b) l'intéressé soit en possession d'un certificat médical d'une date récente périmé ».

¹¹⁹ Prescrit par l'annexe 03 de la Décision n° 20 /2008/QĐ-BYT et l'annexe VI de la Circulaire n° 22/2017/TT-BYT, modifiée par la circulaire n° 17/2018/TT-BYT.

que le marin ait une maladie, avec la logique analysée ci-dessus. Cependant, il faut bien clarifier les responsabilités des parties prenantes. Une erreur d'un marin à bord ne peut engager la responsabilité du médecin, à la différence d'une faute médicale. Une aggravation de l'état de santé du marin, du fait de son travail à bord, devenant un accident du travail ou une maladie professionnelle, est susceptible d'engager la responsabilité de l'armateur. Dans ce cas, la responsabilité de l'armateur est prévue par la règle 4.2 de la MLC. La responsabilité des gens de mer en question ne concerne que l'engagement de « suivre complètement le traitement prescrit par le médecin » et après, se rendre « dans un établissement médical pour un traitement complet ». Ainsi, un engagement écrit comme exigé la circulaire n° 22/2017/TT-BYT est déraisonnable et inutile.

La circulaire n° 22/2017/TT-BYT n'aborde pas le cas de refus de délivrance ; le cas urgent où le marin peut travailler sans un tel certificat et le cas où la période de validité d'un certificat expire au cours d'un voyage comme prescrit à paragraphe 5, 8, 9 de la Norme A1.2. De plus, la législation applicable ne prévoit aucune disposition concernant : (i) le fait que le médecin doit être dûment qualifié et qu'il doit disposer d'une entière indépendance professionnelle en ce qui concerne les procédures d'examen médical (Norme A1.2, paragraphe 4, de la MLC) ; et (ii) la possibilité pour les gens de mer de se faire examiner à nouveau par un autre médecin ou par un arbitre médical indépendant (Norme A1.2, paragraphe 5, de la MLC).

Le 6 août 2018, le Ministre de la Santé a édicté la circulaire n° 17/2018/TT-BYT modifiant certaines dispositions de la circulaire n° 22/2017/TT-BYT. Néanmoins, cette nouvelle circulaire ne comporte pas beaucoup de changements¹²⁰. En tant que tels, les questions susmentionnées ne sont toujours pas traitées par la législation vietnamienne.

1.3. Formation et qualifications

Quel que soient les domaines, pour travailler correctement, une personne doit amasser des connaissances, des compétences et des expériences nécessaires. Dans le secteur du travail maritime, en raison des conditions extrêmes et difficiles de vie et de travail et du changement rapide des techniques, la formation des gens de mer joue un rôle essentiel dans la sécurité des navires en mer. De plus, après avoir suivi les formations

¹²⁰ Ces changements concernent aux conditions à remplir pour les centres exerçant les examens médicaux pour les gens de mer et la responsabilité du Ministère de la Santé pour les questions connexes.

nécessaires, les gens de mer doivent être qualifiés (par l'État ou une organisation désignée par ce dernier) pour assurer leurs capacités de travailler à bord.

Dans le passé, les normes de formation des officiers et des matelots, de délivrance des brevets et de veille étaient établies par chaque gouvernement, le plus souvent sans tenir compte des pratiques dans d'autres pays. De ce fait, les normes et procédures liées à la formation et la qualification des gens de mer variaient amplement, tandis que le transport maritime est le secteur le plus internationalisé.

Pour cette raison, la question de la formation et la qualification des gens de mer a été prise en charge par l'OMI avec la convention STCW de 1978, dans un objectif de garantir la sécurité de la navigation. La convention STCW est considérée comme le premier instrument international établissant des normes minimums de la formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille. Il faut par ailleurs remarquer que la convention STCW est la seule convention de l'OMI qui permet à cette organisation d'assumer un rôle direct dans sa mise en œuvre¹²¹. Cette convention a été largement acceptée, par plus de 140 parties dans le monde entier¹²².

Dans la MLC, la formation et la qualification des gens de mer sont prescrites par la règle 1.3.

(MLC) Règle 1.3 – Formation et qualifications

Objet : assurer que les gens de mer sont formés ou qualifiés pour exercer leurs fonctions à bord des navires

1. Pour travailler à bord d'un navire, un marin doit avoir suivi une formation, être titulaire d'un certificat de capacité ou être qualifié à un autre titre pour exercer ses fonctions.
2. Les gens de mer ne doivent être autorisés à travailler à bord d'un navire que s'ils ont suivi avec succès une formation à la sécurité individuelle à bord des navires.
3. Les formations et brevets conformes aux instruments ayant force obligatoire adoptés par l'Organisation maritime internationale sont considérés comme répondant aux prescriptions des paragraphes 1 et 2 de la présente règle.
4. Tout Membre qui, au moment où il ratifie la présente convention, est lié par les dispositions de la convention (n° 74) sur les certificats de capacité de matelot qualifié,

¹²¹ Deirdre Fitzpatrick and Michael Anderson (edited), *Seafarers' rights*, Oxford University Press, 2004, p. 52.

¹²² Liste des parties de la convention STCW -

[http://www.imo.org/en/OurWork/HumanElement/TrainingCertification/Documents/MSC1%20Circulars/MSC.1-CIRC.1163-REV.9%20\(E\).pdf](http://www.imo.org/en/OurWork/HumanElement/TrainingCertification/Documents/MSC1%20Circulars/MSC.1-CIRC.1163-REV.9%20(E).pdf)

1946, doit continuer à s'acquitter des obligations découlant de cet instrument, sauf si des dispositions à caractère contraignant portant sur la question ont été adoptées par l'Organisation maritime internationale et sont entrés en vigueur, ou jusqu'à ce que tel soit le cas, ou jusqu'à ce que cinq ans se soient écoulés depuis l'entrée en vigueur de la présente convention conformément au paragraphe 3 de l'article VIII, la date la plus rapprochée étant retenue.

La MLC de 2006 ne contient pas les dispositions techniques liées à la formation et la qualification des gens de mer. En revanche, cette convention réaffirme le principe qui a été énoncé par la convention C 147, selon lequel, tout Etat membre s'engage « à faire en sorte que les gens de mer engagés sur des navires immatriculés sur son territoire soient convenablement qualifiés ou formés aux fonctions pour lesquelles ils sont recrutés »¹²³. De plus, la MLC de 2006 exige que les gens de mer doivent avoir « suivi avec succès une formation à la sécurité individuelle à bord des navires » avant de travailler. Aux termes du paragraphe 3 de la règle 1.3 de la MLC de 2006, « les formations et brevets conformes aux instruments ayant force obligatoire adoptés par l'OMI », dont la convention STCW, sont considérés comme répondant aux exigences ci-dessus de la MLC.

La formation et la qualification des gens de mer en droit vietnamien actuel sont prescrites par la circulaire n° 37/2016/TT-BGTVT du 25 novembre 2016 du Ministre des Transports fixant les critères professionnels, les certificats professionnels, les formations et les entraînements de gens de mer et les effectifs minima de sécurité à bord d'un navire vietnamien. Avant cette circulaire, ces questions avaient été traitées par la circulaire n° 11/2012/TT-BGTVT, qui a été modifiée deux fois après en 2013 et 2014.

La circulaire n° 37/2016/TT-BGTVT premièrement, avec le chapitre II, fixe les critères professionnels des gens de mer, en fonction de leurs postes à bord de navire, conformément des dispositions du code STCW. Ensuite, le chapitre III aborde sur les certificats professionnels pour des gens de mer. Selon l'article 16, les Certificats professionnels de gens de mer comportent :

- Certificat d'aptitude professionnelle ; et
- Certificat de formation professionnelle, y compris :

¹²³ Article 2, paragraphe (e) de la convention C 147 sur la marine marchande (normes minima), 1976.

- + Certificat de formation professionnelle de base ;
- + Certificat de formation professionnelle spéciale ;
- + Certificat de formation professionnelle avancée.

Avec chaque titre assumé à bord, en fonction du type de navire, la circulaire n° 37/2016/TT-BGTVT prescrit également les conditions à remplir pour d’être titulaire des Certificats professionnels. Par ailleurs, cette circulaire stipule, conformément à la convention STCW, la formation et l’entraînement de gens de mer ; les procédures d’octroi, de renouvellement et de suppression les certificats indiqués.

La CEACR a noté que, le gouvernement vietnamien, dans son premier rapport, n’avait fourni aucune information concernant la formation et les qualifications à la sécurité individuelle à bord (règle 1.3, paragraphe 2)¹²⁴. En fait, la formation et les qualifications à la sécurité individuelle à bord ne sont pas indiquées directement par les articles de la circulaire n° 37/2016/TT-BGTVT. Néanmoins, à travers des dispositions de la première partie de cette circulaire, qui renvoient aux dispositions de la STCW, nous pouvons en déduire que ces questions sont traitées par la législation nationale.

En général, les questions se rapportant à la qualification des gens de mer sont bien traitées par le droit vietnamien. Cependant, concernant la formation des gens de mer, la législation nationale laisse une flexibilité aux établissements de formation dans ce secteur. L’article 47 de la circulaire n° 37/2016/TT-BGTVT permet aux établissements de formation des gens de mer, en vertu des prescriptions de cette circulaire et cours types de formation de l’OMI, d’élaborer les programmes de formation et d’entraînement et de les soumettre au Ministère des Transports afin de les faire adopter. Tandis que, pour les gens qui travaillent à bord des navires effectuant des voyages en eaux intérieures, le Ministre du Travail a édicté la circulaire n° 03/2017/TT-BGTVT pour fixer les programmes de formation et d’entraînement pour ces derniers¹²⁵.

1.4. Recrutement et placement

(MLC) Règle 1.4 – Recrutement et placement

¹²⁴ CEACR, « Commentaires sur le 1er rapport du Viet Nam de l’application de la MLC, 2006, » 107ème session CIT, 2018.

¹²⁵ Cette circulaire a été modifiée par la circulaire n° 06/2020/TT-BGTVT le 09 mars 2020, portant sur le même sujet.

Objet : assurer que les gens de mer ont accès à un système efficient et bien réglementé de recrutement et de placement des gens de mer

1. Tous les gens de mer doivent pouvoir avoir accès à un système efficient, adéquat et transparent pour trouver sans frais un emploi à bord d'un navire.
2. Les services de recrutement et de placement des gens de mer opérant sur le territoire d'un Membre doivent se conformer aux normes énoncées dans le code.
3. Tout Membre exige, en ce qui concerne les gens de mer qui travaillent à bord de navires battant son pavillon, que les armateurs qui utilisent des services de recrutement et de placement des gens de mer établis dans des pays ou territoires auxquels la présente convention ne s'applique pas s'assurent que ces services se conforment aux prescriptions énoncées dans le code.

Avant la ratification de la MLC, en droit vietnamien, la question du recrutement et placement des gens de mer n'était pas traitée. Par conséquent, pendant longtemps, les services de recrutement et placement des gens de mer fonctionnaient sur la base des dispositions du Code du Travail et des textes connexes, régissant les services de recrutement général. Parmi ces textes, le Décret n° 52/2014/ND-CP, daté du 23 mai 2014, prévoit les conditions et les procédures d'octroi de licences pour la fourniture de services de l'emploi aux entreprises de services de l'emploi. D'après la CEACR, la référence du gouvernement vietnamien à ce décret est déraisonnable, comme il « se réfère aux bureaux de l'emploi en général et ne comporte pas de disposition concernant le recrutement et le placement des gens de mer »¹²⁶.

Ce n'est qu'en 2017 que le Gouvernement vietnamien, pour la première fois, a promulgué un décret afin de régler le fonctionnement des services de recrutement et placement des gens de mer. Il s'agit du Décret n° 29/2017/ND-CP du 20 mars 2017 fixant les conditions à remplir pour les établissements d'éducation et de formation et les services de recrutement et placement des gens de mer, qui est entré en vigueur le 1 juillet 2017 (plus de trois ans après la date d'entrée en vigueur de la MLC pour le Viet Nam).

L'article 3 paragraphe 5 de ce décret dispose que « les services de recrutement et placement des gens de mer sont des entreprises autorisées à recruter et fournir des gens de mer travaillant à bord de navires en fournissant un service d'externalisation de main-

¹²⁶ CEACR, *op. cit.*

d'œuvre ou envoyant les marins travailler à l'étranger conformément à la législation nationale ». Avec cette notion, les services de recrutement et placement vietnamiens recrutent les gens de mer pour eux-mêmes, avant de les placer aux demandes des armateurs. Ainsi, la relation de travail essentielle ici est entre, d'une part - l'entreprise de recrutement et de placement et d'autre part, le marin ; pas entre ce dernier et l'armateur, comme prescrit par l'article II, paragraphe 1. (h)¹²⁷. Cette situation entraîne des désavantages pour les gens de mer, que nous allons aborder dans la Partie I, Titre 2 de la thèse.

En outre, le droit de travail vietnamien constate que le service d'externalisation de la main-d'œuvre est un domaine qui doit être exercé sous des conditions spéciales. Ainsi, il y a seulement 17 professions autorisées à utiliser ce service. Jusqu'à présent, le travail maritime n'est pas cité dans cette liste.¹²⁸

À partir de cette notion et d'autres dispositions du Décret n° 29/2017/ND-CP ainsi que la pratique, nous constatons qu'il n'existe pas (ou pas encore) des services publics de recrutement et placement au Vietnam. Les services de recrutement et placement des gens de mer existants sont des entreprises privées. Cette pratique semble aller à l'encontre la Norme A1.4 de la MLC, qui exige les Membres à ne pas encourager une prolifération excessive de tels services privés.¹²⁹

Le Décret n° 29/2017/ND-CP régleme seulement (I) les conditions à remplir pour les services de recrutement et placement et (II) les procédures pour la délivrance d'un certificat d'aptitude aux tels services. Ce décret, cependant, ne mentionne pas les obligations de ces services, en particulier les obligations énoncées au paragraphe 5, la Norme A1.4 de la MLC, qui sont très importantes pour assurer les droits des gens de mer.

¹²⁷ Selon l'article II, paragraphe 1. (h) : *service de recrutement et de placement des gens de mer* désigne toute personne, société, institution, agence ou autre organisation du secteur public ou du secteur privé s'occupant du recrutement de gens de mer pour le compte d'armateurs ou de leur placement auprès d'armateurs ;

¹²⁸ Annexe V du Décret n° 55/2013/NĐ-CP du 22 mai 2013 détaillant l'article 54 du Code du travail concernant les services d'externalisation de main-d'œuvre (labour outsourcing service).

¹²⁹ Norme A1.4, à la fin du paragraphe 1 dispose que « Il convient de ne pas encourager une prolifération excessive de ces services privés de recrutement et de placement ».

2. Conditions d'emploi

2.1. Contrat d'engagement maritime

(MLC) Règle 2.1 – Contrat d'engagement maritime

Objet : assurer aux gens de mer un contrat d'engagement maritime équitable

1. Les conditions d'emploi d'un marin sont définies ou mentionnées dans un contrat rédigé en termes clairs, ayant force obligatoire, et doivent être conformes aux normes énoncées dans le code.
2. Le contrat d'engagement maritime doit être approuvé par le marin dans des conditions telles que l'intéressé à le loisir d'en examiner les clauses et conditions, de demander conseil à cet égard et de les accepter librement avant de signer.
3. Dans la mesure où la législation et la pratique du Membre le permettent, le contrat d'engagement maritime s'entend comme incluant les conventions collectives applicables.

Avant 2013, dans le CMV de 2005, il y avait un seul article abordant ce type de contrat, en le nommant « contrat de recrutement des gens de mer ». Aux termes de l'article 57 du CMV de 2005, le contrat de recrutement est en écrit, conclut entre l'armateur ou l'employeur et le marin pour le travail à bord. Cet article détermine également les clauses qui doivent être comprises dans le contrat.

Avec la ratification de la MLC, les dispositions traitant le contrat de travail pour les gens de mer ont été renouvelées par le Décret n° 121/2014/ND-CP. Conformément à la MLC, l'article 4 de ce décret exige que, « avant de travailler à bord d'un navire, l'armateur et le marin doivent conclure le contrat d'engagement maritime ». Dans les cas où l'armateur ne peut pas signer directement le contrat, il peut autoriser, par écrit, un représentant à le faire. La conclusion et l'exécution du contrat d'engagement maritime doivent être conformes aux dispositions du Code du travail, de présent décret et des textes pertinents.

Le contenu du contrat d'engagement maritime

Ensuite, le paragraphe 2 du même article dispose que, « en plus des éléments essentiels prescrits par le Code du travail », le contrat d'engagement maritime doit comporter les éléments suivants :

- a) Le rapatriement de gens de mer ;

- b) L'assurance accident ;
- c) Le paiement pour le congé payé annuel ;
- d) Les conditions de la cessation du contrat.

La remarque qui en est tirée est que, l'expression de l'article 4, paragraphe 2. c) du Décret n° 121/2014/ND-CP ne traduit pas exactement l'idée de la MLC, figure sur la Norme A2.1, paragraphe 4. f). Selon cette disposition de la MLC, l'une des indications qui doivent être comprises dans le contrat d'engagement maritime est « le congé payé annuel ou la formule éventuellement utilisée pour le calculer », et non « le paiement pour le congé payé annuel » comme prescrit par le droit vietnamien.

Les dispositions concernant le contrat d'engagement maritime dans le Décret n° 121/2014/ND-CP ont été reprises par le CMV de 2015. L'article 62 du CMV de 2015, confirme le principe selon lequel, un contrat d'engagement maritime est obligatoire pour que le marin puisse travailler à bord. Comme le Décret n° 121/2014/ND-CP, cet article détermine également les indications obligatoires dans le contenu du contrat, autres que les éléments prescrits par le Code du travail. Par ailleurs, une fois encore, nous retrouvons l'expression de « paiement pour le congé payé annuel ». A notre avis, cette expression est une erreur de traduction¹³⁰ qui doit être corrigée. Cette erreur de traduction conduit le fait que, dans le contrat d'engagement maritime, « le congé payé annuel » n'est pas un élément obligatoire.

D'après la CEACR, dans la législation vietnamienne, « la majorité des questions énumérées dans la Norme A2.1, paragraphe 4, sont traitées ». Cependant, certains éléments n'ont pas été pris en compte, qui sont : *a) les nom, date de naissance ou âge, et le lieu de naissance du marin ; b) le nom et l'adresse de l'armateur ; et c) le lieu et la date de la signature du contrat.*

En fait, comme nous l'avons mentionné ci-dessus, le Décret n° 121/2014/ND-CP, ainsi que le CMV de 2015, en abordant le contenu de contrat d'engagement maritime, exige que ce contrat doive comprendre (I) les éléments prescrits par le Code du travail pour un contrat de travail normal, et (II) les éléments spéciaux concernant le travail maritime. Faisant référence au Code du travail vietnamien de 2019, nous constatons que,

¹³⁰ La version officielle de la MLC 2006 en vietnamien, diffusée par Vietnam Register, est une traduction de la version anglaise, où la Norme A2.1 paragraphe 4 (f) s'exprime : « *the amount of paid annual leave or, where applicable, the formula used for calculating it ;* ».

les éléments demandés par la MLC sont traités par l'article 21, paragraphe 1 de ce code. Ce paragraphe dispose que :

Le contrat de travail doit comprendre les indications suivantes :

- a) Le nom, l'adresse de l'employeur ou son représentant ;
- b) Le nom, la date de naissance, le sexe, l'adresse, le numéro de la carte d'identité ou d'autre document légal du travailleur ;
- c) Le travail et lieu de travail ;
- d) La durée du contrat ;
- e) Le salaire et autres énumérations ;
- f) Le régime d'augmentation du salaire ;
- g) Les heures de travail et de repos ;
- h) Les équipements de protection individuelle au travail ;
- i) La sécurité sociale et l'assurance maladie ;
- j) La formation et l'entraînement pour améliorer les compétences professionnelles.

Ces dispositions, par rapport à la demande de la MLC (norme A2.1, paragraphe 4), ne mentionnent pas « le lieu et la date de la signature de contrat d'engagement maritime ». Ces éléments avaient été requis par le modèle de contrat de travail, élaboré par la Circulaire n° 21/2003/TT-BLDTBXH mettant en œuvre les dispositions relatives au contrat de travail. Cependant, cette circulaire, ainsi que le modèle de contrat de travail, sont expirées, tandis que les textes applicables pour le nouveau Code du travail de 2012 (le décret n° 44/2013/ND-CP, la circulaire n° 30/2013/TT-BLDTBXH, etc.) n'abordent pas ces éléments. En pratique, tous les contrats de travail au Viet Nam indiquent le lieu et la date de la signature. Cela toutefois, ne remplace pas une exigence officielle par la législation, pour tous les contrats de travail en général et pour le contrat d'engagement maritime en particulier.

Les durées minimales du préavis pour la cessation anticipée du contrat

Un autre élément dans le contrat d'engagement maritime exigé par la MLC concerne « les durées minimales du préavis pour la cessation anticipée du contrat ». Aux termes de la Norme A2.1, paragraphe 5 de la MLC, « ces délais de préavis sont fixés après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressés et ne sont pas inférieurs à sept jours ». Ici encore, il faut renvoyer vers le Code du travail pour

déterminer ces délais dans le cas d'un contrat d'engagement maritime, comme pour le contrat de travail normal. Prescrit par l'article 37 et l'article 38 du Code du travail vietnamien 2012, les durées minimales du préavis pour la cessation anticipée du contrat de travail (pour le travailleur et aussi l'employeur) dépendent de la durée de contrat. Ces durées donc seront :

- a) Au moins 45 jours pour les contrats de travail à durée indéterminée ;
- b) Au moins 30 jours pour les contrats de travail à durée déterminée ;
- c) Au moins 3 jours pour les contrats de travail à durée inférieure à 12 mois.

Ces dispositions sont conservées dans le Code du travail vietnamien de 2019.

Par ailleurs, la MLC permet à la législation nationale de déterminer les circonstances où le marin peut résilier le contrat d'engagement, sans pénalité, avec un préavis plus court ou même sans préavis, « pour des raisons humanitaires ou pour d'autres motif d'urgence »¹³¹. Telles circonstances sont prescrites par le Code du travail de 2012. En vertu de l'article 37, paragraphe 2 de ce code, dans certains cas, quelle que soit la durée du contrat, le travailleur peut résilier unilatéralement le contrat, avec un préavis d'au moins de 3 jours. Cette disposition est appliquée pour les circonstances particulières, telles que les salaires impayés, le travail forcé, la victimisation, le harcèlement sexuel au travail, etc. Dans le Code du travail de 2019, pour les circonstances particulières ci-dessus, le travailleur peut résilier immédiatement le contrat, sans préavis. Cette nouvelle disposition protège mieux les travailleurs.

De plus, dans le cas des travailleuses enceintes, cette durée de préavis dépend de la prescription du médecin traitant.

De la même façon, le Code du travail de 2012 donne à l'employeur la possibilité de résilier le contrat unilatéralement, avec un préavis d'au moins de 3 jours, dans le cas où le travailleur a une maladie chronique avec laquelle ce dernier ne peut toujours pas travailler après une durée de traitement déterminée¹³².

Nous constatons qu'avec le Code du travail de 2012, le droit du travail vietnamien est conforme aux dispositions de la MLC, au niveau de la durée de préavis pour la cessation anticipée du contrat d'engagement maritime du côté des gens de mer.

¹³¹ Norme A2.1, paragraphe 6, de la MLC.

¹³² L'article 38, Code du travail, 2012.

Cependant, avec les dispositions susmentionnées, la législation nationale permet également à l'armateur de résilier le contrat d'engagement avec une durée minimale de préavis de 3 jours, ce qui n'est pas conforme à l'exigence de la MLC¹³³.

En 2019, l'Assemblée nationale du Viet Nam a adopté un nouveau code du travail, dit code du travail de 2019. Ce code porte un certain nombre de réformes, y compris les contrats de travail. Par conséquent, le contrat d'engagement maritime est touché par ce nouveau code. Au niveau de types de contrat, le code de 2019 supprime les contrats de travail saisonnier. Ainsi, il ne reste que deux types de contrat de travail¹³⁴ :

- les contrats de travail à durée indéterminée ;
- les contrats de travail à durée déterminée de moins de 36 mois.

Les délais de préavis pour résilier le contrat unilatéralement sont également un peu modifiés et deviennent¹³⁵ :

- a) Au moins 45 jours pour les contrats de travail à durée indéterminée ;
- b) Au moins 30 jours pour les contrats de travail à durée déterminée ;
- c) Au moins 03 jours pour les contrats de travail à durée déterminée inférieures à 12 mois.

Pourtant, le code de 2019 ajoute un paragraphe « d) », en prévoyant que « pour quelques domaines particuliers, ce délai de préavis est réglé par le gouvernement ». Le décret n° 145/2020/NĐ-CP du gouvernement, mettant en œuvre le code du travail de 2019, dans son article 7, concrétise cette disposition. Aux termes du paragraphe 1 de cet article, à côté de certaines professions, comme par exemple l'équipage d'un avion, ou les professionnels de l'administration des entreprises, etc., les gens de mer sont considérés comme cas particuliers. Pour ces cas, le délai de préavis est prescrit comme suit :

- Au moins de 120 jours pour les contrats de travail à durée indéterminée ou les contrats de travail à durée déterminée de 12 mois ou plus
- Au moins un quart de la durée du contrat de travail pour les contrats de travail d'une durée inférieure à 12 mois.

¹³³ Aux termes de la Norme A2.1, paragraphe 5 de la MLC, ces délais ne sont pas inférieurs à sept jours.

¹³⁴ Article 36, paragraphe 2.d) du code de travail de 2019.

¹³⁵ Article 35, paragraphe 1 et article 36, paragraphe 2 du code de travail de 2019.

Ici, nous constatons que la période de préavis pour résilier le contrat d'engagement maritime (pour les deux parties : gens de mer et armateurs) est beaucoup plus longue que celle du contrat de travail général. Cela signifie que le droit du travail vietnamien prend en considération les particularités du travail maritime.

Pour les circonstances particulières déterminés par le paragraphe 2 de l'article 35, du code de travail de 2019, telles que les salaires impayés, le travail forcé, la victimisation, le harcèlement sexuel au travail, etc., au lieu d'un préavis d'au moins 3 jours comme prescrit dans le code de 2012, le nouveau code permet aux travailleurs de résilier immédiatement leurs contrats de travail sans préavis¹³⁶. De l'autre côté, le code de 2019 reconnaît également le droit des employeurs de mettre fin aux contrats de travail, sans préavis, dans certain de cas précis, tels que le travailleur ne vient pas au travail après le délai de suspension légal du contrat, ou le travailleur ne vient pas au travail pendant 5 jours de travail, consécutifs et sans justificatif¹³⁷.

Ces modifications concernant le délai de préavis en cas de cessation anticipée du contrat, notamment la considération du travail maritime comme un travail particulier et donc, traité par les dispositions particulières, assurent mieux les droits des gens de mer. Pourtant, nous constatons ici qu'il y a toujours deux questions. D'une part, il manque toujours une disposition précisant que, les délais de préavis ne sont pas inférieurs à sept jours, pour que ces délais en droit vietnamien soient conformes aux dispositions de la MLC. D'autre part, en vertu du paragraphe 1, l'article 7 du décret n° 145/2020/NĐ-CP, déterminant les domaines particuliers dans lesquels les délais de préavis exceptionnels sont applicables, le terme « gens de mer » est limité sur « les gens de mer travaillant à bord des navires vietnamiens opérant à l'étranger » et « les gens de mer recrutés et placés par une entreprises vietnamienne, travaillant à bord des navires étrangers ». Le terme « navires vietnamiens opérant à l'étranger » ici est très ambigu. S'agit-il des navires des armateurs vietnamiens, mais battant pavillon de pays étrangers ? Une interprétation comme cela n'est pas raisonnable car, premièrement, les gens de mer dans un tel cas sont soumis dans un premier temps au droit du pays de pavillon ; et deuxièmement, en pratique, il y a très peu de cas où un navire d'un armateur vietnamien bat pavillon d'un pays étranger. D'ailleurs, la nationalité d'un navire est déterminée par le pavillon qu'il

¹³⁶ Article 35, paragraphe 2 et article 36, paragraphe 3 du code de travail de 2019.

¹³⁷ Article 36, paragraphe 3 du code de travail de 2019.a

bat. Autrement dit, un navire vietnamien est, selon le bon sens, un navire qui bat pavillon vietnamien. Or, ce terme doit être compris comme « les navires battant pavillon vietnamien ». Mais dans ce cas-là, l'expression « opérant à l'étranger » n'est pas claire non plus. Aux termes de cette disposition, ces délais ne sont applicables que pour les navires quand ils se trouvent à l'étranger, et lorsqu'ils rentrent aux eaux territoriales, ces délais n'auraient alors plus d'effet juridique ? Une telle interprétation n'est pas logique. À notre avis, il faut remplacer ce terme par une autre expression plus claire, c'est que « les gens de mer travaillant à bord des navires vietnamiens effectuant les voyages internationaux », ou « les gens de mer travaillant à bord des navires vietnamiens sur lesquels est applicable la MLC ». Une telle expression rendra la disposition plus claire et lui assurerait tout son effet.

Autres observations

Les dispositions relatives au contrat d'engagement maritime dans le Décret n° 121/2014/ND-CP ainsi que dans le CMV de 2015 ne se concentrent que sur le contenu du contrat d'engagement maritime. Cependant, elles omettent les exigences de la MLC à la norme A2.1 concernant plusieurs aspects autour du contrat. Par exemple, les dispositions de la MLC en ce qui concerne le pouvoir des gens de mer « d'examiner le document en question et demander conseil avant de signer le contrat » ne sont pas prises en considération¹³⁸. Dans le droit du travail général, le Code du travail se limite à la demande des parties du contrat de fournir des informations avant de signer le contrat¹³⁹.

De la même manière, les dispositions de la MLC, permettant aux gens de mer « d'obtenir à bord, sans difficulté, des informations précises sur les conditions de leur emploi »¹⁴⁰ et de « recevoir un document mentionnant leurs états de service à bord du navire », ne sont pas incorporées dans la législation nationale¹⁴¹. Cela conduit à des conséquences graves dans la pratique, nuisant aux droits des gens de mer.

De surcroît, le droit vietnamien n'a pas encore de dispositions pour transmettre les amendements de 2018 de la MLC en ce qui concerne la validité du contrat d'engagement maritime « lorsque, à la suite d'actes de piraterie ou de vols à main armée à l'encontre

¹³⁸ Norme A2.1, paragraphe 1.b) de la MLC.

¹³⁹ L'article 19 du Code du travail vietnamien, 2012.

¹⁴⁰ Norme A2.1, paragraphe 1.d) de la MLC.

¹⁴¹ Norme A2.1, paragraphe 1.e) de la MLC.

des navires, le marin est tenu en captivité à bord du navire ou ailleurs, même si la date fixée pour son échéance est passée ou que l'une ou l'autre partie a notifié sa suspension ou résiliation »¹⁴².

Nous constatons que, la législation vietnamienne actuelle n'a pas de régime juridique du contrat d'engagement maritime. Ce type de contrat, qui est bien particulier, est réglé essentiellement par le Code du travail vietnamien 2012 et les textes pertinents. C'est une lacune majeure dans le secteur du travail maritime, qui nécessite un comblement dans le futur.

2.2. Salaires

(MLC) Règle 2.2 - Salaires

Objet : assurer aux gens de mer la rétribution de leurs services

1. Tous les gens de mer doivent être rétribués pour leur travail régulièrement et intégralement conformément à leur contrat d'engagement.

Comme beaucoup d'autres questions, les salaires des gens de mer dans la législation vietnamienne n'ont été réglementés qu'après la ratification de la MLC.

Les salaires des gens de mer sont d'abord mentionnés par le Décret n° 121/2014/ND-CP. L'article 5, paragraphe 1 de ce décret, abordant les salaires et autres rémunérations, dispose que « l'armateur doit verser le salaire et autres rémunérations mensuels directement aux gens de mer ou à la personne désignée par les gens de mer ». Le paragraphe 2 du même article permet aux armateurs d'effectuer ces paiements « en espèces ou par virement bancaire sur les comptes personnels des gens de mer ou des personnes désignées par les gens de mer ». En cas de paiements via le compte bancaire, l'armateur doit convenir des modalités avec les gens de mer à propos de frais liés à l'ouverture d'un compte bancaire, l'utilisation du compte et au virement, conformément à la réglementation.

¹⁴² Norme A2.1, paragraphe 7 de la MLC, inséré par les Amendements de 2018, entré en vigueur pour le Viet Nam le 26 décembre 2020.

Ces dispositions du Décret n° 121/2014/ND-CP sont ensuite complétées par le CMV de 2015. L'article 65 du CMV, reprend l'article 5 du Décret n° 121/2014/ND-CP, en ajoutant que « l'armateur doit établir et fournir aux gens de mer un relevé de revenus mensuels, y compris les salaires et autres rémunérations ». L'ensemble de ces stipulations est conforme à la Norme A2.2 de la MLC. Cependant, les exigences dans cette norme, concernant les intervalles pour verser les salaires¹⁴³ et l'obligation de l'armateur d'effectuer les virements en temps voulu¹⁴⁴, ne sont pas prises en considération. Le Décret n° 121/2014/ND-CP et le CMV de 2015, disposent que les frais retenus pour les services liés à l'ouverture de compte bancaire, l'utilisation du compte bancaire et au virement, doivent être convenus entre l'armateur et les gens de mer, conformément à la réglementation. Ces dispositions, néanmoins, ne requièrent que « tout frais pour ces services doit être d'un montant raisonnable », et que « le taux de change appliqué devra correspondre au taux courant du marché et ne pas être défavorable au marin »¹⁴⁵.

La question des salaires des gens de mer est actuellement seulement réglée par un article dans le CMV de 2015. Nous devons donc recourir aux dispositions connexes du Code du travail vietnamien 2012 pour éclairer cette question sous plusieurs aspects différents.

En ce qui concerne le salaire pour les heures supplémentaires et le travail de nuit, l'article 97, paragraphe 1 du Code du travail vietnamien 2012 dispose que :

Le salaire pour les heures supplémentaires effectuées est calculé sur le salaire de base de façon :

- a) au moins 150%, aux jours de travail normaux ;
- b) au moins 200%, aux jours de repos hebdomadaires ;
- c) au moins 300%, aux jours fériés et congés payés.

Ce calcul est conforme au principe directeur B2.2.2 de la MLC, dans lequel, le taux de rémunération des heures supplémentaires « devrait dans tous les cas être supérieurs d'au moins 25 pour cent au taux horaire du salaire ou de la solde de base »¹⁴⁶.

¹⁴³ Norme A2.2, paragraphe 1 de la MLC.

¹⁴⁴ Norme A2.2, paragraphe 4.b) de la MLC.

¹⁴⁵ Norme A2.2, paragraphe 5 de la MLC.

¹⁴⁶ Principe directeur B2.2.2, paragraphe 1.c) de la MLC.

Ensuite, selon l'article 98, paragraphe 2 du Code du travail vietnamien 2019, « le salaire du travail de nuit sera au moins de 30% supérieur au salaire de base ». Paragraphe 3 de cet article ajoute que, « pour les heures supplémentaires effectuées de nuit, en sus des rémunérations payées selon paragraphe 1 et paragraphe 2 de cet article, le travailleur sera payé 20% de plus que le salaire de base ».

Nous doutons de la possibilité d'appliquer ces dispositions (paragraphe 2 et 3 de l'article 98 du Code du travail) dans le domaine du travail maritime, s'il s'agit d'un travail intensif et continu, nuit et jour, avec des temps de repos limités pour assurer la sécurité et la sûreté du navire.

En ce qui concerne les salaires minima pour les gens de mer, le droit du travail vietnamien reste toujours silencieux. Le régime du salaire minima applicable est donc le régime général pour tous les travailleurs. Le texte le plus récent réglant cette question est le Décret n° 157/2018/ND-CP, daté du 16 novembre 2018, fixant les salaires minima en fonction des régions. En vertu de ce décret, les salaires minima au Viet Nam sont fixés pour quatre régions différentes dans tout le pays. Selon les régions, ces salaires minima varient de 3.070.000 dongs/ mois - pour la zone IV, à 4.420.000 dongs/ mois - pour la zone I (environ de 120 à 173 euros)¹⁴⁷. Ces sommes sont trop faibles par rapport aux particularités du travail maritime, et par rapport aux salaires minima des gens de mer étrangers dans la région. Par ailleurs, la Sous-commission sur les salaires des gens de mer de la Commission paritaire maritime de l'OIT, s'étant réunie en novembre 2018, a adopté une résolution concernant le montant mensuel minimum du salaire ou de la solde de base des matelots qualifiés. Avec cette résolution, le salaire mensuel minimum de base de l'OIT pour les matelots qualifiés est porté à 618 dollars à compter du 1^{er} janvier 2019, à 625 dollars à compter du 1^{er} janvier 2020 et à 641 dollars à compter du 1^{er} 2021¹⁴⁸. Nous voyons bien la disproportion entre les salaires minima pour tous les travailleurs dépendant de la législation vietnamienne et celles proposées par la Sous-commission sur les salaires des gens de mer de l'OIT.

¹⁴⁷ Taux de change en juin 2023, appliqué pour les autres conversions ultérieures mentionnées dans la thèse.

¹⁴⁸ Résolution figurant sur l'Annexe III, Rapport final de la Sous-commission sur les salaires des gens de mer de la Commission paritaire maritime, Genève, 2019. Disponible sur : https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_676177/lang--fr/index.htm

De plus, la législation vietnamienne ne traite pas encore les questions mentionnées par les principes directeurs B2.2 de la MLC, en ce qui concerne le salaire forfaitaire, le calcul et le paiement pour les heures supplémentaires, ainsi que les sanctions à l'encontre des armateurs qui retarderait indûment ou n'effectuerait pas le paiement, etc.

2.3. Durée du travail ou du repos

(MLC) Règle 2.3 – Durée du travail ou du repos

Objet : assurer aux gens de mer une durée de travail ou de repos réglementée

1. Tout Membre veille à ce que la durée du travail ou du repos des gens de mer soit réglementée.
2. Tout Membre fixe un nombre maximal d'heures de travail ou un nombre minimal d'heures de repos sur une période donnée conformément aux dispositions du code.

Après l'adoption de la MLC, les modifications dans la législation vietnamienne concernant la durée du travail et du repos ont été effectués avec l'élaboration de la circulaire n° 05/2002/TT-BGTVT. Cette circulaire a augmenté le nombre des heures du travail de 12 à 14 heures et diminuée la durée du repos de 12 à 10 heures.

Le Décret n° 121/2014/ND-CP , conserve ces dispositions de la circulaire n° 05/2002/TT-BGTVT relatives au nombre des heures de travail et de repos. Sans s'y arrêter, ce décret stipule également un certain nombre d'autres questions connexes. L'article 6, paragraphe 1 du décret confirme que la durée du travail est organisée en quarts et maintenue consécutivement pendant 24h, y compris les jours de repos hebdomadaires et les jours fériés. Différent des textes précédents, le Décret n° 121/2014/ND-CP fixe seulement les heures de repos, comme suit :

- a) le nombre minimal d'heures de repos est de 10 heures par période de 24 heures et de 77 heures par période de sept jours ;
- b) Les heures de repos ne peuvent être scindées en plus de deux périodes, dont l'une d'une durée d'au moins six heures, et l'intervalle entre deux périodes consécutives de repos ne doit pas dépasser 14 heures.
- c) Toute période de 24 heures est comptée à partir du début ou de la fin d'une période de repos.

Par ailleurs, le paragraphe 3 du même article permet au capitaine du navire, « en cas d'urgence pour la sûreté et la sécurité du navire, des personnes ou de la cargaison à

bord, ou pour porter secours à d'autres navires ou aux personnes en détresse en mer », d'exiger que les marins effectuent « des heures de travail nécessaires à tout moment ». Après l'accomplissement de la tâche urgente, le capitaine doit faire en sorte que tout marin ayant effectué un travail alors qu'il était en période de repos bénéficie d'une période de repos compensatoire prescrite par présent article.

Ensuite, le paragraphe 5 de cet article prévoit les exceptions, selon lesquelles, « en cas des rassemblements, des exercices d'incendie et d'évacuation ou des autres exercices prescrits par la législation », le capitaine du navire peut prévoir des périodes de repos exceptionnelles différemment que celles normalement prescrites. Ces exceptions doivent être « prévues dans la convention collective ou le contrat d'engagement maritime », de manière à éviter le plus possible de perturber les périodes de repos et à ne pas provoquer de fatigue, selon les principes suivants :

a) Le nombre minimal d'heures de repos est 10 heures par période de 24 heures et 70 heures par période de 7 jours. L'application de ces exceptions ne peut pas excéder 2 semaines consécutives. La durée entre deux périodes de cas d'exception ne doit pas être inférieure à deux fois la période du cas d'exception précédent.

b) La durée de repos minimale du présent article peut être scindée en trois périodes au maximum, dont l'une ne doit pas être inférieure à 6 heures et les deux périodes ne doivent pas être inférieures à 1 heure.

c) L'intervalle entre deux périodes consécutives de repos ne doit pas dépasser 14 heures ;

d) L'application de ces cas d'exception ne peut pas dépasser deux périodes de 24 heures sur une période de sept jours.

Nous constatons ici deux problèmes :

Premièrement, conformément à la Norme A2.3, paragraphe 13 de la MLC, les exceptions, le cas échéant, doivent être prévues par la convention collective, pas le contrat d'engagement maritime.

Deuxièmement, rien dans la Norme A2.3 de la MLC permet à la législation nationale de réduire les heures de repos de 77 heures à 70 heures par période de 7 jours ; de même pour la division des heures de repos en trois périodes.

Ainsi, ces dispositions doivent être revues.

La CEACR, avec ses commentaires, a demandé au gouvernement vietnamien « d'indiquer comment il est donné effet » à la disposition de la MLC concernant l'affichage d'un tableau précisant l'organisation du travail à bord, comme le rapport du Viet Nam « ne contient pas d'information à ce sujet »¹⁴⁹. En fait, le paragraphe 4 de l'article 6 du Décret n° 121/2014/ND-CP mentionne cette obligation, en disposant que les heures de travail et de repos doivent être indiquées dans le tableau précisant l'organisation du travail à bord, en vietnamien et en anglais. Ce tableau, établi selon le formulaire prévu à l'annexe I du présent décret, « doit être affiché dans un endroit facilement visible à bord ». De plus, le paragraphe 6 prévoit que, le capitaine ou la personne désignée par ce dernier doit faire un enregistrement des heures de repos selon le formulaire prévu à l'annexe II du présent décret et le fournir aux gens de mer.

Ces prescriptions du Décret n° 121/2014/ND-CP ont ensuite été reprises par le CMV de 2015, à l'article 63.

Le principe directeur B2.3.1 sur la durée du travail ou du repos des jeunes gens de mer de moins de 18 ans, n'est pas nécessaire pour le droit vietnamien, parce que, comme nous l'avons mentionné, ces personnes ne sont pas autorisées de travailler à bord des navires en tant que gens de mer.

Bien que les dispositions concernant la durée du travail et du repos soient concrètes et détaillées, conformément aux exigences de la MLC, la législation nationale ne prévoit pas la situation « lorsqu'un marin est sur appel, par exemple lorsqu'un local de machines est sans présence humaine », comme prescrit à la Norme A2.3, paragraphe 8 de la MLC.

2.4. Droit à un congé

(MLC) Règle 2.4 – Droit à un congé

Objet : assurer aux gens de mer un congé approprié

1. Tout Membre exige que les gens de mer employés sur des navires battant son pavillon aient droit à un congé annuel rémunéré dans les conditions voulues, conformément aux dispositions du code.

¹⁴⁹ CEACR, « Commentaires sur le 1er rapport du Viet Nam de l'application de la MLC, 2006, » 107ème session CIT, 2018.

2. Des permissions à terre sont accordées aux gens de mer dans un souci de santé et de bien-être, pour autant qu'elles soient compatibles avec les exigences pratiques de leur fonction.

En droit vietnamien, avant la MLC, le seul texte qui réglait directement cette question en droit vietnamien était la circulaire n° 309-LĐTL du Ministre des Transports portant sur le régime des congés payés pour les gens de mer, daté du 30 novembre 1962. Ensuite, pendant longtemps, le congé des gens de mer était fixé par le droit du travail en générale. Après la ratification de la MLC, le droit à un congé des gens de mer est prévu à l'article 7 du Décret n° 121/2014/ND-CP. Le paragraphe 1 de cet article dispose que, les gens de mer travaillant à bord d'un navire ont le droit à un congé annuel, aux jours fériés et au Nouvel An traditionnel en recevant le plein salaire. Ensuite, le paragraphe 2 du même article, conformément à la Norme A2.4, paragraphe 2, de la MLC, prévoit que « les congés payés annuels sont calculés sur au moins de 2,5 jours par mois d'emploi ». De plus, prenant en considération le Principe directeur B2.4.1¹⁵⁰ de la MLC, ce paragraphe stipule que :

Les jours fériés, le Nouvel An traditionnel, les congés pour les événements familiaux et les congés sans soldes prévus par la législation ne sont pas comptés comme congés payés annuels.

Conformément à la Norme A2.4, paragraphe 3, de la MLC, l'article 7, paragraphe 3 du Décret n° 121/2014/ND-CP interdit « tout accord portant sur la renonciation au droit au congé payé annuel de gens de mer ».

En ce qui concerne les congés payés annuels applicables aux travailleurs ordinaires, le Code du travail vietnamien 2012 détermine un nombre de 12, 14 ou 16 jours par an, selon la nature et la durée du travail effectué¹⁵¹. L'interdiction d'un « accord portant sur la renonciation au droit aux congés payés annuels » n'apparaît pas dans le Code du travail. Ainsi, par rapport aux dispositions dans le Code du travail vietnamien

¹⁵⁰ En vertu du Principe directeur B2.4.1, paragraphe 4. a) : « Ne devraient pas être comptés dans le congé payé annuel : a) les jours fériés officiels et coutumiers reconnus comme tels dans l'Etat du pavillon ; (...) ».

¹⁵¹ L'article 111, 112 du Code du travail vietnamien 2012.

de 2012, les congés payés prescrits au Décret n° 121/2014/ND-CP sont un privilège pour les gens de mer.

À l'exception des congés payés annuels, qui sont un privilège pour les gens de mer, ces derniers bénéficient également de jours fériés, du Nouvel An traditionnel, qui sont fixés par les dispositions existant dans le Code du travail de 2012, reprises par le Code du travail de 2019. L'article 112 du Code du travail prévoit que les travailleurs ont droit aux congés pour les jours fériés et le Nouvel An traditionnel (le Tet) en recevant le plein salaire, comme suit :

- a) Le Nouvel An : 1 jour (1^{er} janvier) ;
- b) Le Nouvel An traditionnel : 5 jours ;
- c) Fête de la libération : 1 jour (30 avril) ;
- d) Journée internationale du travail : 1 jour (1^{er} mai) ;
- e) Fête nationale : 2 jours (2 septembre plus 1 jour avant ou après) ;
- f) Commémoration des Rois Hung¹⁵² : 1 jour (10 mars du calendrier lunaire).

De plus, les travailleurs ont droit aux congés pour certains événements importants survenus dans leurs vies familiales, comme suit :

- a) Pour son mariage : 3 jours ;
- b) Pour le mariage de son enfant : 1 jour ;
- c) Pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère ; du conjoint ;
- d'un enfant : 3 jours.

A côté des congés payés susmentionnés, l'article 115, paragraphe 2 du Code du travail de 2019 donne également aux travailleurs le droit de prendre 1 jour de congé sans solde, en informant à l'employeur, pour le décès du grand père, de la grande mère, d'un frère, d'une sœur ; pour le mariage du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur. En dehors de ces circonstances, les travailleurs peuvent convenir avec l'employeur de prendre un congé sans solde.

Parallèlement, cet article du Code du travail reconnaît le droit aux travailleurs ressortissants étrangers travaillant au Vietnam d'avoir, en plus des jours fériés déterminés ci-dessus, le droit à un congé supplémentaire de 1 jour pour la Fête nationale et 1 jour pour le Nouvel An traditionnel de leurs pays.

¹⁵² Fondateur de la nation Vietnamienne.

En général, concernant les congés des gens de mer, les dispositions dans le CMV de 2015 et le Décret n° 121/2014/ND-CP, complétées par celles du Code du travail de 2012, Code du travail de 2019 et des textes connexes, sont conformes à la MLC, assurant aux gens de mer un régime de congé adéquat.

Cependant, plusieurs dispositions dans les principes directeurs B2.4.1, B2.4.2 et B2.4.3, ne sont pas encore prises en compte. Par conséquent, il n'y a pas encore de réglementation sur le lieu de prendre le congé, le frais d'entretien et les autres frais associés au déplacement pour prendre le congé lorsque les gens de mer se trouvent à un endroit autre que le lieu vers lequel ils ont le droit d'être rapatriés, le fractionnement du congé payé annuel ou le cumul du congé acquis au cours d'une année avec un congé ultérieur, etc.

2.5. Rapatriement des gens de mer

L'obligation de rapatriement est une spécificité du contrat d'engagement maritime depuis très longtemps. Cela vient de la mobilité des navires et des gens de mer, ainsi que des particularités du travail maritime : l'isolement du navire, son éloignement du port d'attache, les dangers de la mer, les conditions de vie et de travail difficiles à bord, etc. L'obligation de rapatriement apparaît dans les anciens recueils d'usages maritimes, puis dans plusieurs textes¹⁵³.

Dès 1926, la Conférence générale de l'OIT a adopté la convention n°23 sur le rapatriement des marins, et la recommandation n°27 sur le rapatriement des capitaines et des apprentis. Aux termes de l'article 3 de la convention n° 23, « *tout marin débarqué en cours ou en fin de contrat a le droit d'être ramené soit dans son pays, soit à son port d'engagement, soit au port de départ du navire, suivant les prescriptions de la législation nationale, qui doit prévoir les dispositions nécessaires à cet effet, et notamment déterminer à qui incombe la charge du rapatriement* ». De plus, cette convention dispose que « *les frais de rapatriement doivent comprendre toutes dépenses relatives au transport, au logement et à la nourriture du marin pendant le voyage. Ils comprennent également les frais d'entretien du marin jusqu'au moment fixé pour son départ* »¹⁵⁴.

¹⁵³ CHAUMETTE Patrick, « Le rapatriement des marins », *Un droit pour des hommes libres*, Études en l'honneur du professeur Alain FENET, Litec, Paris, LexisNexis, 2008, p. 51-70.

¹⁵⁴ Article 5, aliéna 1 de la convention n° 23 sur le rapatriement des marins, 1926.

Avec le développement de l'industrie des transports maritime, notamment de l'immatriculation libre et des navires sous pavillons de complaisance, l'abandon des gens de mer devient un problème de plus en plus courant dans le transport maritime. Ce phénomène cause de graves conséquences pour les gens de mer : sans salaires, sans rapatriement, et sans moyens de survie, il plonge leurs familles dans l'insécurité financière, des saisies immobilières, entraîne des divorces, etc¹⁵⁵. En 1987, la Conférence générale de l'OIT a adopté la convention, en sa soixante-quatorzième session, a adopté une nouvelle convention : convention n° 166 sur le rapatriement des marins, révisant la convention n°23 de 1926 portant sur la même question. La convention n° 166 sur le rapatriement des marins (révisée), 1987 contient de nouvelles dispositions concernant la responsabilité de l'armateur et des États membres. Elle dispose que l'armateur a la responsabilité d'organiser le rapatriement des gens de mer et que ce dernier doit prendre en charge des frais liés au rapatriement¹⁵⁶. Si l'armateur omet d'organiser le rapatriement des gens de mer, selon le cas, le rapatriement peut être organisé par l'Etat du pavillon, par l'Etat du port où se trouve débarqué le marin ou l'Etat dont il est le ressortissant¹⁵⁷. Cette disposition a été ensuite précisée par la recommandation n° 174 sur le rapatriement des marins, 1987. Néanmoins, cette convention n°166 a été faiblement ratifiée jusqu'à ce jour¹⁵⁸, avec seulement 14 ratifications¹⁵⁹.

Le 29 novembre 2001, l'Assemblée de l'Organisation Maritime Internationale a adopté la Résolution A 930 (22), comportant des directives relatives à la fourniture d'une garantie financière en cas d'abandon des gens de mer. Cette résolution, constituant une mesure provisoire appropriée pour garantir de sécurité financière en cas d'abandon des marins, peut être insérée dans une convention maritime internationale, réalisée par le

¹⁵⁵ CHAUMETTE Patrick, « Des résolutions A 930 (22) et A 931 (22) de 2001 de l'Assemblée de l'OMI aux réformes du droit français quant aux garanties de paiement des créances salariales », *Annuaire de Droit Maritime et Océanique (ADMO), Université de Nantes, Tome XXII, 2004, p. 239-263.*

¹⁵⁶ Article 4, convention n°166 sur le rapatriement des marins (révisée), 1987.

¹⁵⁷ Article 5, convention n°166 sur le rapatriement des marins (révisée), 1987.

¹⁵⁸ CHAUMETTE Patrick, « Le rapatriement des marins », *Un droit pour des hommes libres*, Études en l'honneur du professeur Alain FENET, Litec, Paris, LexisNexis, 2008, p. 53.

¹⁵⁹ Qui sont : Allemagne, Australie, Brésil, Bulgarie, Egypte, Espagne, France, Guyana, Hongrie, Luxembourg, Mexique, Roumanie et Turquie. En 2023, cette convention est toujours en vigueur pour 4 pays : Egypte, Guyana, Mexique et Turquie ; pour les autres pays, elle a été dénoncée automatiquement par la MLC, 2006.

mécanisme du contrôle du navire par l'État du port, afin de responsabiliser armateur et État du pavillon¹⁶⁰.

Dans la MLC, le rapatriement des gens de mer est prescrit par sa règle 1.5, avec les amendements de 2014, approuvés par la conférence internationale de travail, lors de sa 103^{ème} session¹⁶¹.

(MLC) Règle 2.5 – Rapatriement

Objet : assurer aux gens de mer la possibilité de rentrer chez eux

1. Les gens de mer ont le droit d'être rapatriés sans frais pour eux-mêmes dans les cas et dans les conditions spécifiées dans le code.
2. Tout Membre exige des navires battant son pavillon qu'ils fournissent une garantie financière en vue d'assurer que les gens de mer sont dûment rapatriés, conformément au code.

¹⁶⁰ CHAUMETTE Patrick, « Des résolutions A 930 (22) et A 931 (22) de 2001 de l'Assemblée de l'OMI aux réformes du droit français quant aux garanties de paiement des créances salariales », *Annu. Droit Marit. Océan. ADMO Univ. Nantes*, Tome XXII, 2004, p. 240.

¹⁶¹ En effet, ces questions concernant le rapatriement des gens de mer et la garantie financière en cas d'abandon des gens de mer avaient été mises de côté à Genève entre 2001 et 2006, dans le chantier mené par l'organisation internationale du travail en vue de l'adoption de la MLC, afin de ne pas compliquer les débats. Mais en 2006 il y avait un consensus des armateurs, des syndicats de marins et du BIT d'en faire les premiers amendements de la MLC et les États n'y ont pas fait obstacle.

Voir : P. Chaumette, « De l'abandon de marins – Vers une garantie internationale de paiement des créances salariales ? », *Dr. Social* 1999, pp. 872-877 - « Des Résolutions A 930 (22) et A 931 (22) de 2001 de l'Assemblée de l'OMI aux réformes du droit français quant aux garanties de paiement des créances salariales », *Annuaire de Droit Maritime et Océanique*, T. XXII, Université de Nantes, 2004, pp. 239-263 - « Quelle garantie du paiement des salaires dans une activité internationale ? », *Annuaire de Droit Maritime et Océanique*, Université de Nantes, T. XXV, 2007, pp. 125-139.

Sur les abandons de marins, E. Kahveci, « Neither at sea nor ashore : the abandoned crew of the Obo Basak », *Annuaire de Droit Maritime et Océanique*, Université de Nantes, Tome XXIV, 2006, pp. 281-322. - Alexandre Charbonneau et Patrick Chaumette, "Premiers amendements à la convention du travail maritime de l'OIT de 2006 - Garanties financières en matière d'abandon des gens de mer et de responsabilité des armateurs en cas de décès ou de lésions corporelles", *Droit social* 2014, n° 10, pp. 802-810.

Bien que le rapatriement des gens de mer soit très important, la législation vietnamienne est restée silencieuse sur cette question pendant longtemps. Ce n'est qu'après la ratification de la MLC, que le rapatriement des gens de mer est mentionné pour la première fois, par le Décret n° 121/2014/ND-CP, en son article 8. Le paragraphe 1 de cet article, dans un premier temps, détermine les cas où l'armateur est tenu de l'organisation du rapatriement des gens de mer et du paiement des frais liés au rapatriement.

Ces cas sont les suivants :

- a) lorsque le contrat d'engagement maritime expire ;
- b) en cas de maladie ou d'accident exigeant le rapatriement du marin ;
- c) en cas de naufrage ;
- d) en cas de vente du navire, de changement d'immatriculation du navire ;
- e) quand un navire opère dans une zone de guerre, où le marin n'accepte pas de continuer à travailler ;
- f) autres cas convenus par les deux parties.

Cette disposition est conforme à la Norme A2.5.1, prenant en compte le principe directeur B2.5.1 de la MLC. Cependant, dans la MLC, ces cas sont décrits plus précisément. Par exemple, la situation a) ci-dessus est détaillée par la phrase « *alors que les intéressés se trouvent à l'étranger* »¹⁶². De même, la phrase « en cas de maladie ou d'accident » est complétée par l'expression « *ou d'ordre médical* » et « *quand il est reconnu médicalement en état de voyager* »¹⁶³ ; la « zone de guerre » est précisée par « *telle que définie par la législation nationale ou le contrat d'engagement maritime* »¹⁶⁴. D'ailleurs, l'article 8 paragraphe 1 du Décret n° 121/2014/ND-CP ne mentionne pas les cas « *quand l'armateur n'est plus en mesure de remplir ses obligations légales ou contractuelles d'employeur vis-à-vis du marin pour cause d'insolvabilité* »¹⁶⁵ ou « *en cas de cessation ou de suspension de l'emploi du marin conformément à une sentence arbitrale ou à une convention collective, ou en cas de cessation de l'emploi pour toute autre raison similaire* »¹⁶⁶.

¹⁶² Norme A2.5.1, paragraphe 1.a) de la MLC.

¹⁶³ Norme A2.5.1, paragraphe 1.b) i) de la MLC.

¹⁶⁴ Norme A2.5.1, paragraphe 1.b) iv) de la MLC.

¹⁶⁵ Principe directeur B2.5.1, paragraphe 1. b) iii) de la MLC.

¹⁶⁶ Principe directeur B2.5.1, paragraphe 1. b) v) de la MLC.

Ensuite, en vertu du paragraphe 2 de cet article, l'armateur est exonéré de l'obligation de payer les frais de rapatriement des gens de mer « dans les cas où ces derniers font l'objet de sanction disciplinaire de licenciement ou ils résilient unilatéralement et illégalement leurs contrats d'engagement maritime ». Le contenu de paragraphe 2 ci-dessus n'exprime pas clairement l'exigence de la Norme A2.5, paragraphe 3, par laquelle, la MLC interdit à l'armateur « de recouvrer auprès du marin les frais de rapatriement sur son salaire ou ses autres droits, sauf si l'intéressé a été reconnu (...) coupable d'un manquement grave aux obligations de son emploi ».

Nous constatons ici 2 points à noter :

D'une part, le décret n° 121/2014/ND-CP dispose que « l'armateur ne doit pas payer (...) dans le cas (...) », alors que, en vertu de la Norme A2.5.1, paragraphe 3, la MLC interdit l'armateur « de recouvrer auprès du marin les frais de rapatriement (...), sauf si (...) ». Cela signifie que, dans de telles situations, l'obligation de payer les frais de rapatriement appartient toujours à l'armateur. Autrement dit, même si le marin a été reconnu coupable d'un manquement grave aux obligations de son emploi, l'armateur est toujours tenu de payer les frais de rapatriement aux gens de mer, mais il a le droit de recouvrer auprès du marin ces frais sur son salaire ou ses autres revenus. Ainsi, cette disposition du Décret n° 121/2014/ND-CP n'est pas conforme à la MLC. La CEACR a également noté cette incompatibilité du droit vietnamien, en soulignant que des circonstances limitées prévues dans la *Norme A2.5, paragraphe 3* de la MLC « ne libère pas l'armateur de l'obligation d'acquitter le rapatriement dans un premier temps »¹⁶⁷.

D'autre part, la condition indiquée dans la MLC avec laquelle, l'armateur peut recouvrer les frais de rapatriement est que le marin « a été reconnu coupable d'un manquement grave aux obligations de son emploi ». Tandis que, le Décret n° 121/2014/ND-CP prévoit « les cas où les gens de mer font l'objet de sanction disciplinaire de licenciement ou résilient unilatéralement et illégalement leurs contrats d'engagement maritime ». Pour éclairer de tels cas en droit vietnamien, il faut se référer au Code du travail 2012.

¹⁶⁷ CEACR, « Commentaires sur le 1er rapport du Viet Nam de l'application de la MLC, » 107ème session CIT, 2018.

En ce qui concerne le licenciement, l'article 126 du Code détermine les cas où les travailleurs seront licenciés, comme suit :

1. Les travailleurs commettent des vols, des détournements de fonds, des jeux d'argent, des blessures intentionnelles ou prennent de la drogue sur le lieu du travail ; divulguent des secrets d'affaires, des secrets technologiques et portent atteintes aux droits de propriété intellectuelle des employeurs ; commettent des actes causant de graves dommages ou menaçant de causer des dommages particulièrement graves aux biens et aux intérêts des employeurs ;
2. Les travailleurs récidivent dans le cas où ils ont été sanctionnés par une prolongation de la période de révision à la hausse du salaire ou par une révocation.
3. Les travailleurs absents pour un total de 5 jours dans un mois ou pour un total de 20 jours dans une année, sans raisons justifiées.

La procédure du licenciement est fixée par l'article 123 du Code du travail 2012, détaillée ensuite par l'article 30 du Décret n° 05/2015/ND-CP mettant en œuvre certaines parties du Code du travail. Néanmoins, ces dispositions, régissant les relations du travail en général, ne sont pas toujours appropriées pour le travail maritime. Par exemple, cette procédure exige la présence d'un représentant du syndicat dans la réunion pour déterminer le licenciement. Cela n'est pas réalisable dans le contexte d'un navire qui est en train d'effectuer son voyage international.

Au niveau de la résiliation unilatérale du contrat de travail, l'article 35 du Code du travail de 2019 permet aux travailleurs de cesser légalement leurs contrats, avec l'obligation relative au préavis, dans certaines circonstances déterminées :

- La fonction, le lieu de travail ou les conditions de travail ne sont pas conformes au contrat conclu ;
- Les salaires ne sont pas payés en fonction du montant et du délai comme prévu dans le contrat conclu ;
- Les travailleurs subissent du rudoiment, du harcèlement sexuel ou du travail forcé ;
- Les travailleurs ont des difficultés qui l'empêchent de continuer le travail ;
- Les travailleurs sont élus ou nommés à un poste à plein temps dans les organismes publics ;
- Les travailleuses enceintes qui doivent arrêter de travailler selon les prescriptions des médecins ;

- Les travailleurs qui ne sont toujours pas rétablis après un traitement de maladies, d'accidents durant 90 jours consécutifs pour un contrat de travail à durée déterminée ou un quart de la durée du contrat pour un contrat de travail saisonnier ou pour certains emplois d'une durée inférieure à 12 mois.

Par ailleurs, selon le cas, les travailleurs doivent donner préavis à l'employeur dans un délai déterminé. Les travailleurs pour un contrat de travail à durée indéterminée ont le droit de résilier leur contrat, à condition qu'ils donnent un préavis à l'employeur au moins 45 jours à l'avance (sauf cas particuliers). Les résiliations des contrats injustifiées ou violant l'obligation de préavis seront considérées comme « illégales ».

Il est évident que, dans ces cas bien déterminés, le travailleur a commis des fautes graves, nuisant à l'employeur. À notre avis, ces comportements chez un marin, prévus par le droit du travail vietnamien, peuvent être considérés comme « coupable d'un manquement grave aux obligations de son emploi » comme prescrit par la MLC.

L'article 8 du Décret n° 121/2014/ND-CP traite ensuite la question du rapatriement des gens de mer sous un certain nombre d'autres aspects. Le paragraphe 3 de cet article détermine les frais à la charge de l'armateur concernant le rapatriement des gens de mer. Ces frais comprennent le voyage, la nourriture et le logement, la rémunération et les indemnités, le transport de 30kgs de bagages personnels et le traitement médical si nécessaire. Les frais listés ici correspondent entièrement aux propositions du Principe directeur B2.5.1, paragraphe 3.

Aux termes du paragraphe 4 au paragraphe 7, il incombe à l'armateur d'organiser le rapatriement des gens de mer par des moyens de transport appropriés et commodes. De plus, les gens de mer doivent être rapatriés vers une destination prescrite dans le contrat d'engagement maritime ou vers le lieu de résidence. L'armateur doit assurer un soutien financier pour couvrir les frais de rapatriement des gens de mer conformément au présent décret. L'armateur doit conserver à bord du navire des exemplaires de textes législatifs et textes réglementaires réglant le rapatriement et les mettre à disposition des gens de mer. Ces stipulations sont néanmoins un peu générales, insuffisamment détaillées comme celles du Principe directeur B2.5.1, paragraphe 6 de la MLC.

Le paragraphe 8, conformément à la Norme A2.5.1, paragraphe 5 de la MLC, dispose que, dans le cas où l'armateur omet de prendre des dispositions pour le rapatriement ou ne paie pas les frais liés au rapatriement, les autorités compétentes du

Viet Nam doivent organiser le rapatriement et ensuite recouvrer ces frais auprès de l'armateur.

L'article 8 du Décret n° 121/2014/ND-CP ensuite fixe également un délai de trois ans, à partir du jour de rapatriement, pour porter plainte concernant le rapatriement des gens de mer.

Le CMV de 2015 reprend ces dispositions de l'article 8 du Décret n° 121/2014/ND-CP, dans son l'article 66, mais avec deux modifications. La première concerne le délai pour porter la plainte. Ce délai est réduit, de 3 ans à 1 an, à partir du jour de rapatriement. Cette modification a pour but d'accorder ce délai avec le délai de prescription d'un an, pour saisir un tribunal pour régler un conflit de travail, qui est fixé par le Code du travail. Le deuxième changement, qui est plus remarquable, a trait à la responsabilité de l'armateur à l'égard de l'organisation du rapatriement du marin au cas où ce dernier est licencié au titre d'une sanction disciplinaire ou il résilie unilatéralement et illégalement son contrat de travail. Au lieu d'exonérer totalement la responsabilité de l'armateur dans un tel cas, comme le Décret n° 121/2014/ND-CP prescrit, l'article 66, paragraphe 2 du Code maritime vietnamien 2015 s'exprime une différence en disposant que :

« Au cas où les gens de mer résilient unilatéralement et illégalement leurs contrats d'engagement maritime ou font l'objet d'une sanction disciplinaire de licenciement, l'armateur reste responsable de l'organisation du retour des gens de mer à l'endroit prévu dans le contrat d'engagement maritime et les gens de mer doivent ensuite rembourser les frais avancés à l'armateur ».

Ce changement du CMV de 2015 est donc plus conforme à la norme A2.5.1 de la MLC, par rapport aux dispositions du Décret n° 121/2014/ND-CP qui existaient auparavant.

En 2014, lors de sa 103^{ème} session, la CIT a approuvé les amendements à la MLC, y compris les amendements au code concernant la Règle 2.5 – Rapatriement des gens de mer. La législation vietnamienne ne rattrapait pas immédiatement les changements de la MLC, en ce qui concerne la garantie financière pour le rapatriement prévue par la section I des Amendements de 2014, qui sont entrés en vigueur le 18 janvier 2017 pour le Viet Nam. Par conséquent, la législation vietnamienne ne prévoyait pas des dispositions

prescrivant “le dispositif de garantie financière” au cas où un marin ayant été abandonné jusqu’au octobre 2017.

Tenant compte des amendements de 2014 de la MLC, le Ministre du Travail a issu la circulaire n° 24/2017/TT-BGTVT (datée du 28 juillet 2017 et entrée en vigueur le 01 octobre 2017) modifiant le circulaire n° 43/2015/TT-BGTVT sur les procédures de délivrance et du retrait de la Déclaration de conformité du travail maritime et du Certificat de travail maritime. Néanmoins, cette circulaire ajoute simplement des éléments dans le modèle de la Déclaration de conformité du travail maritime, auparavant élaboré par la circulaire n° 43/2015/TT-BGTVT. L’article 1 de la nouvelle circulaire dispose que :

Dans l’annexe III, après le point 14 situé sous le titre Déclaration de conformité du travail maritime – Partie I, ajouter l’élément suivant :

15. Garantie financière¹⁶⁸ pour rapatriement (règle 2.5) ;

Dans l’annexe V, après le point 14 situé sous le titre Déclaration de conformité du travail maritime – Partie II, ajouter l’élément suivant :

15. Garantie financière pour rapatriement (règle 2.5).

Mesures pris par l’armateur :

Référence :

Ces compléments indiquent indirectement les exigences d’une garantie financière pour le rapatriement des gens de mer comme prescrites dans les Amendements de 2014 de la MLC. Cependant, à l’exception de ces modifications dans la circulaire n° 24/2017/TT-BGTVT, la législation vietnamienne ne contient aucune autre disposition sur plusieurs questions mentionnées par les Amendements de 2014 concernant le rapatriement des gens de mer. Par exemple, il n’y a pas encore de dispositions déterminant les cas où un marin est considéré comme ayant été abandonné¹⁶⁹, tandis qu’une telle disposition est indispensable pour appliquer ce régime. De même, les questions relatives à la forme et la preuve documentaire de la garantie financière, à

¹⁶⁸ En vietnamien, le terme utilisé dans la circulaire n° 43/2015/TT-BGTVT est « la sécurité financière », qui est un peu ambigu. A notre avis, c’est une autre erreur de la traduction du terme anglais : « Financial security ».

¹⁶⁹ Avec les Amendements de 2014, un marin est considéré comme ayant été abandonné dans les cas prescrits à la Norme A2.5.2, paragraphe 2, de la MLC.

l'entretien et le soutien nécessaires des gens de mer, aux droits du prestataire de la garantie financière, etc., restent toujours sans réponse.

Le rapatriement des gens de mer est ensuite, et encore concrétisé par la circulaire n° 38/2017/TT-BTC du 28 avril 2017 du Ministre des Finances, portant sur le paiement des frais de rapatriement des gens de mer. Cette circulaire ne règlemente pourtant que les cas de rapatriement spécifiés dans la Norme A2.5.1 de la MLC, laissant toujours une lacune à l'égard du cas d'abandon prévu par les Amendements de 2014.

L'article 2, paragraphe 1 de la circulaire n° 38/2017/TT-BTC confirme une fois encore la responsabilité de l'armateur d'organiser le rapatriement des gens de mer dans les cas prescrits à l'article 61, paragraphe 2 et à l'article 66, paragraphe 1 du CMV de 2015 et de payer tous les frais conformément aux dispositions pertinentes. De plus, si le marin lui-même organise le rapatriement, l'armateur doit lui rembourser les frais de rapatriement prévus au paragraphe 2 du présent article. Prenant en compte le Principe directeur B2.5.1, paragraphe 3 de la MLC, ces frais à la charge de l'armateur, selon paragraphe 2 de l'article 2, incluent :

- a) le voyage jusqu'à la destination pour le rapatriement prescrite dans le contrat d'engagement maritime ;
- b) la nourriture et le logement du marin depuis le moment où il quitte le navire jusqu'à son arrivée à la destination de rapatriement.
- c) le salaire et l'indemnité du voyage depuis le moment où le marin quitte le navire jusqu'à son arrivée à la destination de rapatriement ; le salaire et l'indemnité de voyage sont calculés conformément au contrat d'engagement maritime.
- d) le transport de 30 kilogrammes de bagages personnels du marin jusqu'à la destination de rapatriement en fonction de factures réelles.
- e) le traitement médical, si nécessaire, en attendant que l'état de santé du marin lui permette de voyager jusqu'à la destination de rapatriement.

L'article 2 de la Circulaire n° 38/2017/TT-BTC reprend presque exactement les suggestions au paragraphe 3 du Principe directeur B2.5.1 en ce qui concerne les frais à la charge de l'armateur, sauf l'expression « l'indemnité de voyage » au paragraphe c) au-dessus. A notre avis, le terme « l'indemnité de voyage » au paragraphe 2. c) de la

Circulaire n° 38/2017/TT-BTC est une répétition du paragraphe 2. a) du même article, qui couvre déjà le frais du voyage¹⁷⁰.

Ensuite, l'article 3 de cette circulaire détermine la responsabilité de l'armateur d'assurer le financement pour le rapatriement des gens de mer.

Le paragraphe 1 de cet article exige que « l'armateur doit avoir une garantie bancaire pour les frais de rapatriement des gens de mer ». Dans les cas où l'armateur n'assure pas ou pas suffisamment les ressources financières pour le rapatriement des gens de mer, les établissements de crédit prestataires doivent payer les frais du rapatriement. Dans ce cas-là, l'armateur devient débiteur et doit rembourser à l'établissement de crédit prestataire les frais payés susmentionnés conformément aux dispositions de la législation sur la garantie bancaire. De plus, la législation vietnamienne permet aux établissements de crédit et aux armateurs de convenir des frais du service de la garantie. Ces frais sont calculés pour chaque navire ou pour le total de navires appartenant de l'armateur.

La détermination de la garantie bancaire comme la seule forme pour assurer le rapatriement des gens de mer est-elle raisonnable ? Nous constatons ici deux questions :

D'une part, pourquoi ne pas élargir les formes de la garantie financière par d'autres moyens, au lieu de l'encadrer par un seul choix ? L'assurance rapatriement peut être prise en compte. C'est vrai que ce type d'assurance n'existe pas encore au Viet Nam. Toutefois, cela n'empêche pas les sociétés d'assurance, qui sont nombreuses au Vietnam et qui fournissent déjà des services d'assurance maritime, d'investir et de développer ce nouveau type d'assurance.

D'autre part, actuellement, la législation vietnamienne de la garantie bancaire ne prévoit pas (ou pas encore) le régime de la « garantie financière pour le rapatriement des

¹⁷⁰ Paragraphe 3.c) du Principe directeur B2.5.1 concerne «c) la rémunération et **les indemnités** depuis le moment où le marin quitte le navire jusqu'à son arrivée à la destination de rapatriement si cela est prévu par la législation nationale ou par les conventions collectives; », et non « indemnités du voyage » comme prescrit par la Circulaire no 38/2017/TT-BTC.

gens de mer ». Cela entraîne de nombreuses difficultés pour les établissements de crédit, ainsi que pour les armateurs dans la réalisation cette exigence de la MLC.

Aux termes des dispositions de chapitre III de la circulaire n° 38/2017/TT-BTC, dans le cas où l'armateur ne peut pas organiser le rapatriement et payer les frais intéressés pour les gens de mer, l'armateur ou les marins eux-mêmes peuvent demander à l'autorité compétente du Viet Nam au pays intéressé de le faire. Dans un tel cas, le financement pour rapatrier le marin sera avancé par le Fonds pour la protection des citoyens vietnamiens à l'étranger. Ensuite, l'armateur devra rembourser le montant payé pour le rapatriement au Fonds de protection des citoyens. Dans le cas où les armateurs ne peuvent pas rembourser, les établissements de crédit ayant garanti le paiement aux armateurs doivent rembourser cette somme au Fonds de protection des citoyens.

En général, la Circulaire 38/2017/TT-BTC ne règlemente que le paiement des frais du rapatriement, en laissant des lacunes sur de nombreuses autres questions telles que la destination du rapatriement, le droit de choisir cette destination, le temps passé dans l'attente du rapatriement et la durée du voyage, la durée maximale des périodes d'embarquement au terme desquelles les gens de mer ont droit au rapatriement, les documents et la procédure du rapatriement, etc. De plus, il n'y a pas encore de prescriptions détaillées, mettant en œuvre les Amendements de 2014 de la MLC. La CEACR a noté ce manquement, en posant plusieurs questions relatives aux dispositions de la Norme A2.5.2 de la MLC¹⁷¹.

¹⁷¹ CEACR, *op. cit.*

Concernant la Norme A2.5.2, la commission attire l'attention du gouvernement sur les questions suivantes : *a)* la législation nationale impose-t-elle la fourniture d'un dispositif de garantie financière rapide et efficace en vue de prêter assistance aux gens de mer en cas d'abandon ? (dans l'affirmative, veuillez préciser si la forme du dispositif de garantie financière a été déterminée après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées) ; *b)* votre pays a-t-il reçu des demandes aux fins de faciliter le rapatriement d'un marin et, dans l'affirmative, comment votre pays y a-t-il répondu ? ; *c)* dans quelles conditions un marin est-il considéré comme ayant été abandonné d'après la législation nationale ? ; *d)* la législation nationale dispose-t-elle que les navires qui doivent être certifiés conformément aux dispositions de la *règle 5.1.3* doivent détenir à bord un certificat ou toute autre preuve documentaire de la garantie financière délivré par le prestataire de cette garantie ? (dans l'affirmative, veuillez préciser si le certificat ou toute autre preuve documentaire doit inclure les informations requises selon les dispositions de l'annexe *A2-I*, si le document en question doit être rédigé en anglais ou accompagné d'une traduction en anglais et si une copie doit être affichée bien en vue à bord) ; *e)* la législation nationale impose-t-elle que le dispositif de garantie financière soit suffisant pour couvrir : les salaires en suspens et autres prestations, toutes les dépenses engagées par le marin (y compris les frais de rapatriement), et les besoins essentiels du marin, tels que définis dans la *norme A2.5.2*,

Malgré ces manquements susmentionnés, le rapatriement des gens de mer est l'une des questions de la MLC qui sont bien traitées par la législation nationale, notamment en prenant en compte les principes directeurs de la convention.

2.6. Indemnisation des gens de mer en cas de perte du navire ou de naufrage

Le naufrage du Titanic en 1912 a soulevé la question du renforcement de la sécurité maritime, et par conséquent, de l'adoption de la Convention internationale pour la sauvegarde de la vie humaine en mer (SOLAS) en 1914. Ce désastre maritime a conduit également à des préoccupations juridiques, plus tardives, mais non moins importantes, telles que les indemnités de chômage pour les gens de mer en cas de naufrage. Ainsi, juste un an après sa naissance en 1919, l'OIT a adopté la Convention n° 8 sur les indemnités de chômage (naufrage) de 1920. Aux termes de cette convention, pour aider les gens de mer à faire face au chômage résultant d'une perte d'un navire par naufrage, « l'armateur, ou la personne avec laquelle le marin a passé un contrat pour servir à bord du navire, devra payer à chacun des marins employés sur ce navire une indemnité ». De plus, cette indemnité sera payée pour tous les jours de la période effective de chômage du marin au taux du salaire payable en vertu du contrat, mais le montant total de l'indemnité payable à chaque marin en vertu de la présente convention pourra être limité à deux mois de salaire¹⁷². La Convention C8 est complétée par la Recommandation n° 10 sur l'assurance-chômage (marins) de 1920. Ultérieurement, la convention n° 70 sur la sécurité sociale des gens de mer, 1946, de même que la convention n° 165 sur la sécurité sociale des gens de mer (révisée), 1987, ne traitent pas spécifiquement du chômage résultant des circonstances visées par la convention n° 8¹⁷³.

Le droit des gens de mer d'être indemnisés en cas de perte du navire ou de naufrage est réaffirmé par la Règle 2.6 de la MLC.

Règle 2.6 – Indemnisation des gens de mer en cas de perte du navire ou de naufrage

paragraphe 9?; et f) la législation nationale dispose-t-elle que la garantie financière ne peut cesser à moins que le prestataire de la garantie financière n'ait donné un préavis d'au moins trente jours à l'autorité compétente de l'Etat du pavillon?

¹⁷² Article 2, Convention n° 8 sur les indemnités de chômage (naufrage) de 1920.

¹⁷³ OIT, document STCMLC/2018/Note technique/9, 3ème réunion de la Commission tripartite spéciale de la MLC, 2006, Genève, avril 2018. Disponible sur : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/genericdocument/wcms_624273.pdf

Objet : assurer que les gens de mer seront indemnisés en cas de perte du navire ou de naufrage

1. Les gens de mer ont droit à une indemnisation adéquate en cas de lésion, perte ou chômage découlant de la perte du navire ou du naufrage.

Jusqu'à présent (décembre 2019), le droit du travail maritime vietnamien n'a pas de règlement concernant l'indemnisation des gens de mer en cas de perte du navire ou de naufrage tels que cela est prévu par la Règle 2.6 de la MLC.

Ainsi, en cas de chômage résultant de la perte ou du naufrage du navire, les gens de mer ont le droit d'avoir la prestation de chômage déterminée par la Loi sur l'emploi vietnamienne de 2013. L'article 49 §1 de cette loi prévoit que le droit aux prestations de chômage est ouvert si le travailleur remplit deux conditions.

Premièrement, ce dernier doit avoir adhéré à l'assurance chômage pour une période minimale d'au moins 12 mois dans la période de 36 mois avant la cessation du contrat. Dans la législation nationale actuelle, le régime de l'assurance chômage est obligatoire pour tous les travailleurs ayant un contrat du travail avec une durée de 3 mois ou plus. Alors que les marins qui ont le contrat d'engagement maritime pour une durée de moins de 3 mois sont exclus de l'indemnité de chômage.

Deuxièmement, le travailleur doit remplir tous les critères suivants :

1. Le contrat de travail a cessé, sauf les cas où le travailleur :
 - a) résilie unilatéralement et illégalement le contrat de travail ; ou
 - b) a une pension de retraite ou une pension d'invalidité mensuelle.
2. Le travailleur n'a pas encore trouvé un emploi après 15 jours à compter de la date de la demande de l'indemnité du chômage (sauf dans certains cas particuliers, tel que le travailleur est décédé, est en service militaire, a été emprisonné, etc.).

Dans son premier rapport sur l'application de la MLC, 2006 soumis au Bureau International du Travail, le gouvernement vietnamien se réfère aux articles 48, 49, 144, 145, 148 du Code du travail pour traiter la question de l'indemnisation des gens de mer en cas de perte du navire ou de naufrage. Néanmoins, selon la CEACR, ces dispositions du Code du travail « ne traitent pas du cas de la perte du navire ou du naufrage, mais de

la question de l'indemnité de licenciement »¹⁷⁴. A notre avis, les références du gouvernement vietnamien ne sont pas totalement déraisonnables. L'article 48 de ce code, concernant la prestation en cas de cessation du contrat de travail, dispose que :

Au cas où le contrat de travail cesse selon les paragraphes 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9 et 10 de l'article 36 du présent code, l'employeur est tenu de payer une prestation à la personne qui a travaillé régulièrement pendant 12 mois ou plus.

Parmi les cas de cessation du contrat mentionnés, le paragraphe 10 de l'article 36 concerne la situation où l'employeur résilie unilatéralement le contrat, conformément à l'article 38 du Code du travail. Aux termes du paragraphe 1.c), l'article 38 du Code du travail, l'employeur a le droit de résilier unilatéralement le contrat de travail dans certaines circonstances déterminées, y compris le cas où il doit réduire sa production ainsi que le nombre de salariés, en raison de catastrophes naturelles, d'incendies ou d'autre raisons de force majeure prévues par la législation nationale, malgré tous les recours possibles. A partir de ces dispositions, nous pouvons en déduire que, en cas de chômage résultant de perte ou de naufrage du navire, les gens de mer ont le droit d'avoir une prestation pour la cessation du contrat de travail. Cependant, cette prestation est soumise à la condition, que le marin « ait travaillé régulièrement pendant 12 mois ou plus » avant l'événement. À notre avis, cette condition n'est pas appropriée pour le travail maritime, où plusieurs contrats d'engagement maritime sont convenus pour une durée inférieure à 12 mois ou pour un certain nombre de voyages déterminés.

De plus, la référence du gouvernement vietnamien à l'article 144 - Responsabilité de l'employeur vis-à-vis des travailleurs ayant eu des accidents de travail ou des maladies professionnelles et l'article 145 - Droits des travailleurs ayant eu des accidents de travail ou des maladies professionnelles, montre que les lésions ou les pertes découlant de la perte du navire ou du naufrage seront considérés comme les accidents du travail en droit vietnamien. Ainsi, dans de tels cas, les gens de mer ont droit à une indemnisation en fonction du degré de diminution de la capacité de travail.

Néanmoins, les articles 148 - Plans de sécurité et d'hygiène du travail et 186 - Participation à l'assurance sociale et à l'assurance maladie, auxquels le gouvernement

¹⁷⁴ CEACR, *op. cit.*

vietnamien se réfère, ne sont pas suffisamment explicites pour clarifier la question de l'indemnisation des gens de mer en cas de perte de navire ou de naufrage.

Dans le projet du Décret fixant le régime de travail des gens de mer travaillant à bord des navires vietnamiens en juillet 2014 (qui était l'origine du Décret n° 121/2014/ND-CP), en ce qui concerne l'indemnisation des gens de mer en cas de perte du navire ou de naufrage, l'article 14 a repris la Norme A2.6 et le paragraphe 1 du Principe directeur B2.6.1. Toutefois, le Décret n° 121/2014/ND-CP, qui a été promulgué ultérieurement, ne porte aucune disposition sur cette indemnisation. C'est encore une autre lacune de la législation vietnamienne.

2.7. Effectifs

Les effectifs du navire sont l'un des facteurs essentiels assurant la sécurité du navire. Le navire ne peut pas opérer en toute sécurité s'il n'est pas doté d'effectifs nécessaires, tant en nombre qu'en qualité. Ainsi, la question relevant des effectifs du navire intéresse l'OIT depuis longtemps, et devient l'objectif de plusieurs instruments de l'OIT. Nous pouvons lister ici les conventions et recommandations suivantes :

C057 - Convention n° 57 sur la durée du travail à bord et les effectifs, 1936;

C076 - Convention n° 76 sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs, 1946;

C180 - Convention n° 180 sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996;

C093 - Convention n° 93 sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs (révisée), 1949;

C109 - Convention n° 109 sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs (révisée), 1958;

R049 - Recommandation n° 49 sur la durée du travail à bord et les effectifs, 1936;

R187 - Recommandation n° 187 sur les salaires et la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996;

R109 - Recommandation n° 109 sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs, 1958.

À cela s'ajoute la Convention internationale de 1974 pour la sauvegarde de la vie humaine en mer - SOLAS, de l'OMI. La règle 14 du chapitre V de cette convention prévoit que tous les Gouvernements contractants doivent « adopter des mesures pour veiller à ce que, du point de vue de la sauvegarde de la vie humaine en mer, tous les

navires soient pourvus d'effectifs suffisants en nombre et en qualité ». Cette veille intervient dès la construction du navire éventuellement, dès son immatriculation, à travers des visites de partance assurée par l'administration. Il s'agit donc d'un contrôle administratif a priori, avant que le navire ne prenne la mer, qui est complété par un contrôle a posteriori au fur et à mesure de l'exploitation du navire. L'équipage, nécessaire à l'exploitation du navire, peut-être plus important que le « safe manning », l'effectif minimal de sécurité, validé par l'administration de l'Etat du pavillon.

La Convention n° 147 sur la marine marchande (normes minima) de 1976 de l'OIT, qui a fondé le contrôle des navires par l'Etat du port, sur le fondement du principe du traitement pas plus favorable, visait notamment la convention n° 53 sur les brevets de capacité des officiers de 1936 (art. 3 et 4). Le but était d'en faire des normes universelles applicables tant par les Etats du pavillon ayant ratifié ces conventions, que par les Etats du port, en imposant les normes aux Etats du pavillon ne les ayant pas ratifiées.

La MLC réaffirme ce principe dans sa Règle 2.7.

(MLC, 2006) Règle 2.7 – Effectifs

Objet : faire en sorte que les gens de mer travaillent à bord de navires dotés d'effectifs suffisants pour assurer la sécurité, l'efficience et la sûreté de l'exploitation des navires.

1. Tout Membre exige que tous les navires battant son pavillon soient dotés d'un nombre suffisant de gens de mer employés à bord pour assurer la sécurité et l'efficience de l'exploitation du navire, l'attention nécessaire étant accordée à la sûreté, quelles que soient les circonstances, compte tenu du souci d'éviter une trop grande fatigue aux gens de mer ainsi que de la nature et des conditions particulières du voyage.

Le Décret n° 121/2014/ND-CP, portant sur divers contenus de la MLC, 2006, ne mentionne pas les effectifs du navire. Ainsi, cette question est traitée dans un premier temps par le CMV de 2015. L'article 51, paragraphe 1 du CMV de 2015, déterminant les responsabilités de l'armateur envers l'équipage, dispose que, l'armateur doit "s'assurer que le navire est doté des effectifs suffisants et que les gens de mer employés remplissent les conditions pour travailler à bord". De plus, aux termes des paragraphes 2, 3 et 4 de cet article, l'armateur est tenu de déterminer les titres et les fonctions selon les titres des gens de mer (sauf les titres déterminés par le Ministère du Travail), d'assurer

les conditions de vie et travail à bord, de souscrire les assurances obligatoires pour les gens de mer.

Par ailleurs, cette question est détaillée ensuite par la circulaire n° 37/2016/TT-BGTVT du Ministre des Transports, datée du 25 novembre 2016, fixant les critères professionnels, les certificats professionnels, les formations et les entraînements des gens de mer et les effectifs minimum de sécurité à bord d'un navire vietnamien. Dans cette circulaire, les effectifs minima de sécurité à bord sont mentionnés par ses articles 55 et 56.

L'article 55 fixe un cadre des effectifs minima de sécurité à bord d'un navire vietnamien selon les types de navires et les fonctions à bord. Dans certains cas particuliers, par exemple pour les navires de courts voyages, ou les navires automatisés, etc., les autorités chargées de l'immatriculation des navires¹⁷⁵ décident des effectifs minima appropriés.

La Norme A2.5, paragraphe 3 de la MLC demande à l'autorité compétente des Membres de tenir compte, lorsqu'elle détermine les effectifs, « de toutes les prescriptions de la règle 3.2 et de la norme A3.2 concernant l'alimentation et le service de table ». Néanmoins, sauf les dispositions ayant trait aux effectifs sur le pont et aux machines du navire, il n'y a aucune disposition dans la Circulaire n° 37/2016/TT-BGTVT qui aborde l'alimentation et le service de table. De même, il n'y a pas encore des dispositions pour instruire et régler les plaintes ou différends relatifs aux effectifs d'un navire comme abordées au Principe directeur B2.7.1.

2.8. Développement des carrières et des aptitudes

L'Organisation Maritime Internationale (OMI) et l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ont convenu que les compétences professionnelles des gens de mer, brevets maritimes et veille à la passerelle relevaient du champ de la sécurité de la navigation ; il en est résulté la convention internationale de formation des gens de mer,

¹⁷⁵ Aux termes de l'article 4 du décret n° 171/2016/NĐ-CP relatif à l'immatriculation des navires vietnamiens, les autorités chargées de l'immatriculation des navires sont l'Administration maritime du Viet Nam, le Bureau maritime du Vietnam à Hai Phong, le Bureau maritime du Viet Nam à Ho Chi Minh-Ville et les autorités portuaires maritimes autorisées par le directeur de l'Administration maritime du Viet Nam dans 24 ports maritimes.

de délivrance des brevets et de veille (Convention on Standards, Training, Certification and Watchkeeping, STCW), adoptée par l'OMI le 7 juillet 1978, entrée en vigueur le 28 avril 1984, révisée en 1995 et 2010. L'objectif de la Convention est d'améliorer la sauvegarde de la vie humaine en mer et la protection du milieu marin, en établissant des normes internationales de qualification et de certification des gens de mer et des normes concernant la veille. En créant des normes internationalement reconnues, la Convention aide à lutter contre le dumping social qui fausse les conditions de concurrence, tout en menaçant la sécurité de la navigation maritime.

Avant la MLC, le développement des carrières et des aptitudes des gens de mer est traité par l'OIT, via ses recommandations. La première est la Recommandation n° 77 sur la formation professionnelle des gens de mer de 1946, visant à encourager efficacement « à inciter des hommes à entrer dans l'industrie des transports maritimes et à en faire leur carrière »¹⁷⁶. Cette recommandation est ensuite remplacée par la Recommandation n° 137 de 1970, portant sur le même sujet, mais avec un contenu plus large et plus détaillé. La MLC aborde la question du développement des carrières et des aptitudes professionnelles et possibilités d'emploi des gens de mer de manière très générale. Sa Règle 2.8 ainsi que la Norme A2.8 laissent une certaine souplesse aux Membres.

(MLC, 2006) Règle 2.8 – Développement des carrières et des aptitudes professionnelles et possibilités d'emploi des gens de mer

Objet : promouvoir le développement des carrières et des aptitudes professionnelles ainsi que les possibilités d'emploi des gens de mer

1. Tout Membre doit avoir des politiques nationales visant à promouvoir l'emploi dans le secteur maritime et à encourager l'organisation des carrières et le développement des aptitudes professionnelles ainsi que l'amélioration des possibilités d'emploi des gens de mer domiciliés sur son territoire.

Les politiques nationales du développement de l'industrie maritime sont énoncées par l'article 7 du Code maritime vietnamien 2015. Le paragraphe 4 de cet article vise en priorité le développement de la main-d'œuvre maritime ; le développement des gens de mer pour répondre aux demandes nationales et internationales à travers des politiques de

¹⁷⁶ Paragraphe 1, Recommandation n° 77 sur la formation professionnelle des gens de mer de 1946.

formation et d'entraînement des gens de mer et le développement du régime juridique de travail maritime.

Ces politiques nationales sont détaillées par les dispositions dans le Décret n° 29/2017/ND-CP du 20 mars 2017 fixant les conditions applicables aux établissements de formation et aux services de recrutement et de placement des gens de mer et la Circulaire n° 37/2016/TT-BGTVT du 25 novembre 2016 du Ministre des Transports fixant les critères professionnels, les certificats professionnels, les formations et les entraînements des gens de mer et les effectifs minima de sécurité à bord des navires vietnamiens.

Cependant, ces textes ne font qu'établir les normes, les conditions à remplir pour les gens de mer et les établissements de formation de ces derniers. Ainsi, ils ne répondent pas tout à fait aux exigences énoncées par la Norme A2.8 de la MLC, en ce qui concerne les politiques nationales propres « à encourager le développement des carrières et des aptitudes professionnelles ainsi que les possibilités d'emploi des gens de mer ».

De plus, les suggestions du Principe directeur B2.8.1 de la MLC, ne sont pas prises en compte. Par conséquent, il n'existe pas encore au Viet Nam de mesures ayant pour but de développer les carrières, ainsi que les possibilités d'emploi pour les gens de mer, telles que des accords sur les développements des carrières et la formation conclus avec un armateur ou une organisation d'armateurs, ou l'établissement et la tenue de registres ou de listes, par catégorie, de gens de mer qualifiés.

Le registre des gens de mer d'origine vietnamienne est effectué conformément aux dispositions du chapitre III, Circulaire n° 23/2017/TT-BGTVT du 28 juillet 2017 du Ministre des Transports relatif aux titres, aux fonctions et au registre des gens de mer à bord des navires vietnamiens.

L'article 49 de cette Circulaire prévoit que les gens de mer travaillant à bord des navires vietnamiens ou des navires étrangers doivent s'enregistrer auprès des agences d'enregistrement des gens de mer où sont octroyés les livrets professionnels nationaux. Au terme du paragraphe 2 de cet article, l'Administration maritime du Vietnam établit et gère une base de données sur les gens de mer d'origine vietnamienne. Les agences d'enregistrement des gens de mer comprennent, l'Administration maritime du Viet Nam, le Bureau maritime du Vietnam à Hai Phong, le Bureau maritime du Viet Nam à Ho Chi Minh-Ville et les autorités portuaires maritimes autorisées par le directeur de

l'Administration maritime du Viet Nam. Les agences d'enregistrement des gens de mer ont pour mission :

- Mettre en place et gérer les Livrets professionnels nationaux des gens de mer ;
- Enregistrer les gens de mer dans les Livrets professionnels nationaux ;
- Octroyer les Livrets professionnels nationaux aux gens de mer ;
- Inspecter la gestion et l'utilisation des Livrets professionnels nationaux.

Aucune de ces réglementations mentionne la priorité d'engagement pour la navigation des gens de mer inscrits sur un tel registre ou la révision périodiquement ce registre afin de répondre aux besoins du secteur maritime.

En effet, l'Administration maritime du Viet Nam a créé sur son site web, un système qui permet de consulter les données des gens de mer d'origine vietnamienne. Cependant, à notre avis, le fonctionnement de ce système n'est pas très efficace. Premièrement, pour pouvoir consulter les données des gens de mer sur ce système, il faut savoir déjà (au moins) un des éléments : nom, date de naissance, numéro de carte d'identité et numéro du certificat (du travail maritime).



STT (No)	Họ tên (Fullname)	Ngày sinh (Date of birth)	Nơi sinh (Birth place)	Quốc tịch (Country)	Ảnh (Photo)
-------------	----------------------	------------------------------	---------------------------	------------------------	----------------

Image 4. Le système de consultation les données des gens de mer d'origine vietnamienne, disponible sur

<http://qltv.dichvucong.vinamarine.gov.vn/webqltv/TraCuuDulieuTV.aspx>

Deuxièmement, les résultats des recherches se limitent au nom, à la date de naissance, au lieu de naissance, à la nationalité et à l'image d'un marin intéressé. Il n'y a aucune information concernant les expériences, la durée de services à bord, les spécialités, etc., alors même ces informations sont indispensables pour le développement des carrières et pour les possibilités d'obtenir un emploi des gens de mer.

Kết quả tìm kiếm (Search results):

STT (No.)	Họ tên (Fullname)	Ngày sinh (Date of birth)	Nơi sinh (Birth place)	Quốc tịch (Country)	Ảnh (Photo)
1	BÙI NGUYỄN BẢO DUY	27/01/1982	Bình Dương	VIỆT NAM	
2	BÙI NGUYỄN HOÀNG	15/09/1983	Thái Bình	VIỆT NAM	
3	BÙI NGUYỄN NHẬT THINH	21/10/1988	TP. HỒ CHÍ MINH	VIỆT NAM	
4	BÙI NGUYỄN TRẦN BẢO	29/07/1984	TP. HỒ CHÍ MINH	VIỆT NAM	
5	BÙI VĂN NGUYỄN	01/10/1984	Thái Bình	VIỆT NAM	
6	CHU NGUYỄN VĂN ANH	13/10/1992	Hà Nội	VIỆT NAM	

Image 5. Les résultats d'une recherche sur le système de consultation les données des gens de mer d'origine vietnamienne

3. Logement, loisirs, alimentation et service de table

3.1. Logement et loisirs

Concernant le logement pour les gens de mer à bord de navire, nous pouvons mentionner ici les conventions importantes :

- La Convention n° 75 sur le logement des équipages, 1946 ;
- La Convention n° 92 sur le logement des équipages (révisée), 1949 concernant le logement de l'équipage à bord (révisée), 1949 (Entrée en vigueur le 29 janvier 1953) ;
- et la Convention n° 133 sur le logement des équipages (dispositions complémentaires), 1970 concernant le logement de l'équipage à bord des navires (dispositions complémentaires) (Entrée en vigueur le 27 août 1991).

Avant l'entrée en vigueur de la MLC, il y avait 47 pays membres, ayant ratifiés la convention C92¹⁷⁷. Il y en avait 37 dans la convention C133¹⁷⁸. Les deux conventions ci-dessus énoncent les conditions de logements à bord. La convention C133, étant « une convention internationale complétant la convention sur le logement des équipages (révisée), 1949 »¹⁷⁹, est pourtant une convention indépendante de la convention C92. Un navire qui remplit les conditions de la convention C133 ne signifie pas qu'il respecte la

¹⁷⁷ Information disponible sur :

http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312237

¹⁷⁸ Information disponible sur :

http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312278:NO

¹⁷⁹ Préambule de la Convention C133.

convention C92 et vice-versa. Certains pays ont ratifié les deux conventions (comme la France, le Pays-Bas, le Royaume-Uni...), tandis qu'un certain nombre d'autres pays n'en ont ratifié qu'une seule. La Convention n° 75, quant à elle, n'est ratifiée que par seulement 5 pays et n'est même pas entrée en vigueur.

La Convention n° 147 sur la marine marchande (normes minima) de 1976, qui a fondé le contrôle des navires par l'Etat du port, sur le fondement du principe du traitement pas plus favorable, visait notamment la convention n° 92 sur le logement des équipages (révisée) de 1949 et la convention n° 68 sur l'alimentation et le service de table (équipage des navires) de 1946 (article 5). Le but était d'en faire des normes universelles applicables tant par les Etats du pavillon ayant ratifié ces conventions, que par les Etats du port, en imposant les normes aux Etats du pavillon ne les ayant pas ratifiées.

Dans la MLC, le logement et les loisirs pour les gens de mer sont traités par la règle 3.1.

(MLC, 2006) Règle 3.1 – Logement et loisirs

Objet : assurer que les gens de mer disposent à bord d'un logement et de lieux de loisirs décentes

1. Tout Membre veille à ce que les navires battant son pavillon fournissent et entretiennent pour les gens de mer travaillant et vivant à bord un logement et des lieux de loisirs décentes afin de promouvoir leur santé et leur bien-être.
2. Les prescriptions du code mettant en œuvre la présente règle qui ont trait à la construction et à l'équipement des navires ne s'appliquent qu'aux navires construits à la date ou après la date d'entrée en vigueur de la présente convention pour le Membre concerné. Pour les navires construits avant cette date, les prescriptions relatives à la construction et à l'équipement des navires énoncées dans la convention (no 92) sur le logement des équipages (révisée), 1949, et la convention (no 133) sur le logement des équipages (dispositions complémentaires), 1970, continueront à s'appliquer, dans la mesure où elles étaient applicables avant cette date en vertu de la législation ou de la pratique du Membre concerné. Un navire est réputé avoir été construit à la date à laquelle sa quille a été posée ou lorsque sa construction se trouve à un stade équivalent.
3. Sauf disposition contraire expresse, toute prescription résultant d'un amendement au code concernant le logement des gens de mer et les lieux de loisirs ne s'appliquera qu'aux

navires construits à la date ou après la date à laquelle l'amendement prendra effet pour le Membre concerné.

Le Viet Nam, comme beaucoup d'autres pays asiatiques, n'a ratifié aucune des deux conventions. Néanmoins, le 12 mai 2006, l'Administration maritime du Belize a autorisé l'Administration maritime du Viet Nam à effectuer des inspections et à délivrer des certificats attestant que le logement des gens de mer des navires battant pavillon Bélizien est conforme à la Convention C092 et la Convention 133 de l'OIT¹⁸⁰.

Le Belize a ratifié les Convention C092 et C133 le 15 juillet 2005. L'Administration maritime du Belize exige que tous les navires battant pavillon du Belize, quelle que soit l'année de construction, soient inspectés et certifiés pour se conformer aux dispositions de ces conventions à partir du 1^{er} juillet 2006. Le Belize est le premier pays (et le seul jusqu'à maintenant¹⁸¹) ayant autorisé l'Administration maritime du Viet Nam à effectuer des inspections et à délivrer des certificats en vertu des Convention C092 et Convention C133 de l'OIT.

Bien que le Viet Nam ne soit pas un membre des Convention C092 et C133, la législation du pays n'omet pas la question du logement des gens de mer. Dans la Circulaire n° 15/2013/TT-BGTVT du 26 juillet 2013 du Ministre des Transports, relative aux formulaires des attestations de sécurité technique et de protection de l'environnement pour les navires vietnamiens, les annexes 33 et 34 déterminent le Certificat de conformité du logement des équipages (OMI 92) et le Certificat de conformité du logement des équipages (IMO 133). Ces certificats ont pour objectif « d'informer les parties intéressées que le logement de l'équipage à bord du navire est conforme aux dispositions des Convention C092 et C133 de l'OIT ».

De plus, le 2 mai 2013, le Ministre des Transports a promulgué la Circulaire n° 05/2013/TT-BGTVT fixant les Normes techniques nationales pour la construction des navires à coques acier. Après la ratification de la MLC, ces règlements techniques ont été remplacés par un nouveau recueil des règlements techniques (*QCVN 21:2015/BGTVT*) fixé dans la Circulaire 11/2016/TT-BGTVT du 2 juin 2016 du Ministre

¹⁸⁰ Information disponible sur :

http://www.vr.org.vn/tintuc/chitiettin.aspx?Id_news=973&id=DBI (consulté le 30 novembre 2017)

¹⁸¹ En décembre 2019.

des Transports. Le livre 6, chapitre 13 de ce recueil fixe les normes des endroits de vie des gens de mer. Plus récemment, ce recueil a été révisé et modifié une fois encore par la Circulaire n° 08/2017/TT-BGTVT du 14 mars 2017¹⁸². Les normes de ce recueil sont conformes aux exigences de la MLC, 2006, en ce qui concerne le logement des gens de mer.

3.2. Alimentation et service de table

L'alimentation et le service de table sont le sujet d'une convention de l'OIT, adoptée en 1946. Il s'agit de la Convention n° 68 sur l'alimentation et le service de table (équipage des navires), de 1946, entrée en vigueur le 24 mars 1957. L'objectif de cette convention est d'assurer « un approvisionnement en vivres et en eau satisfaisant (...) quant à la quantité, à la valeur nutritive, à la qualité et à la variété », et « un aménagement et un équipement du service de cuisine et de table à bord de tout navire qui permettent de fournir des repas convenables aux membres de l'équipage ».¹⁸³

Dans la MLC, les dispositions concernant l'alimentation et service de table se trouvent dans la Règle 3.2.

Règle 3.2 – Alimentation et service de table

Objet : assurer aux gens de mer une alimentation de bonne qualité, y compris l'eau potable, servie dans des conditions d'hygiène réglementées

1. Tout Membre doit veiller à ce que les navires qui battent son pavillon transportent à bord et fournissent de la nourriture et de l'eau potable d'une qualité appropriée, dont la valeur nutritionnelle et la quantité répondent aux besoins des personnes à bord, en tenant compte de leurs appartenances culturelles et religieuses différentes.
2. Les gens de mer à bord d'un navire sont nourris gratuitement jusqu'à la fin de leur engagement.
3. Les gens de mer employés comme cuisiniers de navire chargés de la préparation des repas doivent posséder la formation et les qualifications requises pour ce poste.

¹⁸² La Circulaire n° 08/2017/TT-BGTVT ne comprend pas les modifications concernant le logement des gens de mer.

¹⁸³ L'article 5, paragraphe 2 de la Convention n° 68 sur l'alimentation et le service de table (équipage des navires), 1946.

La question de l'alimentation et du service de table pour les gens de mer est traitée, pour la première fois en droit vietnamien, par l'article 9 du Décret n° 121/2014/ND-CP. Cet article dispose en son paragraphe 1 :

L'armateur est chargé de fournir gratuitement aux gens de mer à bord des navires de la nourriture et de l'eau potable en assurant la quantité, la qualité, la valeur nutritive, la variété, l'hygiène et la sûreté alimentaires, conformément aux religions, croyances et cultures des gens de mer.

Cette disposition satisfait aux exigences de la Règle 3.2, MLC, 2006, en ce qui concerne l'alimentation pour les gens de mer ainsi que le principe de gratuité. Ensuite, le paragraphe 2 de cet article reprend en quasi-totalité le paragraphe 7 de la Norme A3.2 de la MLC, 2006, en disposant que :

Le capitaine du navire ou son autorité doivent inspecter et enregistrer régulièrement les documents sur les contenus suivants :

- a) l'approvisionnement en vivres et en eau potable ;
- b) tous locaux et équipements utilisés pour le stockage et la manipulation des vivres et de l'eau potable ;
- c) la cuisine et toute autre installation utilisées pour la préparation et le service des repas.

Au paragraphe 3, l'armateur est tenu par l'obligation « de disposer d'un chef et de cuisiniers à bord du navire ». Cependant, si le navire opère avec un effectif de moins de 10 personnes, un chef à bord n'est pas obligatoire. Dans ce cas-là, l'armateur doit disposer d'une personne prenant en charge la préparation de la nourriture. Cela est autorisé par la MLC, 2006, au paragraphe 5 de la Norme A3.2, « en raison de la taille de l'équipage ou du mode d'exploitation ».

L'article 9 du Décret n° 121/2014/ND-CP est ensuite entièrement repris par l'article 67 du CMV de 2015.

En 2017, le Ministre de la Santé a promulgué la Circulaire n° 40/2017/TT-BYT du 23 octobre 2017, fixant les normes d'hygiène de l'alimentation, de l'eau potable et la quantification des repas des gens de mer. Cette circulaire, d'une part, détermine les normes d'hygiène applicables aux nourritures fraîches, nourritures traitées, nourritures cuisinées et additifs alimentaires, ainsi qu'à l'eau potable. Cette partie de la Circulaire

n° 40/2017/TT-BYT renvoie également aux dispositions de la Loi sur la sécurité alimentaire 2010¹⁸⁴, le Décret n° 38/2012/NĐ-CP relatif à l'étiquetage des marchandises et aux textes pertinents. D'autre part, cette circulaire prévoit concrètement la quantification des repas à bord, au regard des calories, des ingrédients nutritionnels, le nombre des repas par jour, etc.

De plus, la Circulaire n° 23/2017/TT-BGTVT du 28 juillet 2017 du Ministre des Transports relatif aux titres, aux fonctions et au registre des gens de mer à bord des navires vietnamiens énumère les missions du chef et des cuisiniers. L'article 26 de cette circulaire, déterminant les tâches d'un chef de cuisine, stipule que :

Le chef travaille sous la gestion directe de la commissaire du navire, sur les tâches suivantes :

1. Organiser le travail de la cuisine et préparer directement les repas pour l'équipage et les passagers ;
2. Organiser la conservation et l'utilisation de l'alimentation servant la vie quotidienne des gens de mer et des passagers ;
3. Recevoir et distribuer la nourriture aux cuisiniers pour préparer les repas ; préparer des menus, en assurant l'hygiène et la quantité appropriée ;
4. Gérer le stock de l'alimentation, les ustensiles et les équipements de la cuisine ; Organiser la réparation des articles endommagés et faire des plans d'achat pour les remplacer ;
5. Maintenir propres la cuisine, les ustensiles et les équipements de cuisine.

Ensuite, l'article 27 de ce décret détermine également les tâches des cuisiniers, qui travaillent sous la gestion directe du chef et doivent effectuer les tâches de la cuisine en assurant une alimentation saine, suffisante et variée pour les gens de mer. Cet article ajoute que, à bord des navires n'ayant pas de chef, les missions de ce dernier sont assumées par le cuisinier.

Toutes les dispositions susmentionnées, qui sont conformes à celles de la Norme A3.2 de la MLC, 2006, se limitent aux obligations générales de l'armateur et des gens de mer. Pourtant, elles omettent les exigences annoncées par la Norme A3.2, aux paragraphes 2. c), 3 et 4, en ce qui concerne la formation, la qualification et la

¹⁸⁴ Certain nombre des articles dans cette loi ont été modifiés en 2018.

compétence des gens de mer engagés comme cuisinier de navire¹⁸⁵, tandis que ces exigences sont très importantes pour assurer aux gens de mer une alimentation de bonne qualité.

4. Protection de la santé, soins médicaux, bien-être et protection en matière de sécurité sociale

Les questions portant sur la protection de la santé, les soins médicaux, le bien-être et la sécurité sociale pour les gens de mer sont traitées par le Titre 5 de la MLC. La question de la santé des gens de mer est très ancienne. Le scorbut ou les maladies contagieuses ont tué plus de marins que les boulets de canon. C'est pourquoi la question de l'alimentation était centrale, comme la présence d'un chirurgien de marine, d'un minimum de médicaments à bord, de l'accès aux premiers soins, de la descente à terre d'un marin malade ou blessé au service du navire, ensuite rapatrié chez lui en cas de guérison. Reprenant les principes des coutumiers maritimes du Moyen-Age, le marin blessé ou malade au service du navire devait être pris en charge par l'armement, pendant une durée maximale de 16 semaines.

La Convention n° 147 sur la marine marchande (normes minima) de 1976 de l'OIT, qui a fondé le contrôle des navires par l'Etat du port, sur le fondement du principe du traitement pas plus favorable, visait notamment les conventions n° 55 sur les obligations de l'armateur en cas de maladie ou d'accident des gens de mer de 1936, la convention n° 56 sur l'assurance-maladie des gens de mer de 1936, ou la convention n° 130 concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie de 1969, la convention n° 73 sur l'examen médical des gens de mer de 1946, la convention n° 134 sur la prévention des accidents (gens de mer) de 1970 (articles 4 et 7), la convention n° 23 sur le rapatriement des marins de 1926. Le but était d'en faire des normes universelles

¹⁸⁵ Ces exigences prescrites par la Norme A3.2 comprennent :

- Paragraphe 2. c) un personnel de cuisine et de table convenablement formé ou ayant reçu l'instruction nécessaire.
- Paragraphe 3. Les armateurs veillent à ce que les gens de mer engagés comme cuisinier de navire soient formés, qualifiés et reconnus compétents pour le poste conformément aux dispositions de la législation du Membre concerné.
- Paragraphe 4. Les prescriptions visées au paragraphe 3 de la présente norme incluent la nécessité de suivre avec succès un cours de formation agréé ou reconnu par l'autorité compétente, portant sur l'aptitude pratique à faire la cuisine, l'hygiène personnelle et l'hygiène alimentaire, le stockage des vivres, la gestion des stocks, et la protection de l'environnement et la santé et la sécurité dans le service de cuisine et de table.

applicables tant par les Etats du pavillon ayant ratifié ces conventions, que par les Etats du port, en imposant les normes aux Etats du pavillon ne les ayant pas ratifiées.

4.1. Soins médicaux à bord des navires et à terre

L'OIT s'est intéressée un peu tardivement à la protection de la santé et des soins médicaux pour les gens de mer par rapport à d'autres questions ayant trait à la protection de ces derniers. Nous pouvons mentionner la Recommandation n° 105 sur les pharmacies à bord, de 1958, comme le premier instrument international de l'OIT dédié à cette question. Mais il a fallu attendre presque 30 ans pour voir naître une convention internationale. Il s'agit de la Convention n° 164 sur la protection de la santé et des soins médicaux (gens de mer), adoptée en 1987. Cette convention aborde plusieurs aspects, tels que la pharmacie de bord, le guide médical de bord, les consultations médicales par radio ou par satellite, le médecin ou les personnes désignées pour assurer la charge des soins médicaux et l'administration des médicaments, etc. Elle est ratifiée par 15 pays et, est entrée en vigueur le 11 janvier 1991. Les dispositions de cette convention sont reprises par la Règle 4.1 de la MLC.

(MLC, 2006) Règle 4.1 – Soins médicaux à bord des navires et à terre

Objet : protéger la santé des gens de mer et leur assurer un accès rapide à des soins médicaux à bord et à terre

1. Tout Membre s'assure que tous les gens de mer qui travaillent sur des navires battant son pavillon sont couverts par des mesures appropriées pour la protection de leur santé et ont accès à des soins médicaux rapides et adéquats pendant la durée de leur service à bord.
2. La protection et les soins visés au paragraphe 1 de la présente règle sont en principe assurés gratuitement aux gens de mer.
3. Tout Membre s'assure que les gens de mer travaillant à bord de navires qui se trouvent sur son territoire ont accès à ses installations médicales à terre s'ils requièrent des soins médicaux immédiats.
4. Les dispositions énoncées dans le code concernant la protection de la santé et les soins médicaux à bord comportent des normes relatives à des mesures visant à assurer aux gens de mer une protection de la santé et des soins médicaux aussi comparables que possible à ceux dont bénéficient en général les travailleurs à terre.

Notons que de façon générale les soins médicaux pour les travailleurs n'étaient pas traités soigneusement avant la promulgation de la Loi sur la sécurité et l'hygiène au travail en 2015. Par conséquent, avant la ratification de la MLC, 2006, la question des soins médicaux des gens de mer à bord des navires et à terre n'était abordée par aucun texte. Cette question est pour la première fois mentionnée par l'article 10 du Décret n° 121/2014/ND-CP. L'article 68 du Code maritime vietnamien 2015 ensuite répète l'article 10 du Décret n° 121/2014/ND-CP textuellement.

Le paragraphe 1 de cet article confirme les principes énoncés par la Règle 4.1, de la MLC, 2006, en disposant que « les gens de mer reçoivent des soins médicaux réguliers, gratuits et rapides pendant leurs séjours à bord de navire et dans les ports d'escale ». Ensuite, le paragraphe 2 prévoit la responsabilité de l'armateur à prendre des mesures de protection de la santé des gens de mer travaillant à bord de navire conformément aux dispositions suivantes :

a) L'armateur doit assurer la protection de la santé et des soins médicaux pour les gens de mer travaillant à bord du navire, qui sont aussi comparables à ceux dont bénéficient les travailleurs à terre en ce qui concerne les médicaments, les matériels médicaux, les guides médicaux, les informations médicales et les consultations médicales.

b) L'armateur doit garantir aux gens de mer le droit de recevoir un examen ou un traitement à des installations dans les ports d'escale.

c) L'armateur doit prendre des mesures pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles par la propagation et l'éducation de la santé pour des gens de mer.

Ces dispositions sont conformes à celles du paragraphe 1, de la norme A4.1 de la MLC, 2006. Cependant, en ce qui concerne les consultations médicales par radio ou par satellite prévue à la Norme A4.1, paragraphe 4. d), la CEACR¹⁸⁶ a noté que « le gouvernement n'indique pas les dispositions de la législation nationale qui donnent effet à cette prescription » et elle a prié « en conséquence le gouvernement de fournir des informations sur les lois et règlements adoptés pour donner effet à cette prescription de la convention ». En fait, nous pouvons constater que, le paragraphe 2. a) de l'article 10 du Décret n° 121/2014/ND-CP cité au-dessus est la réponse à la question soulevée par

¹⁸⁶ CEACR, « Commentaires sur le 1er rapport du Viet Nam de l'application de la MLC, 2006, » 107ème session CIT, 2018.

la CEACR. Cette disposition a pourtant certains points faibles qui n'assurent pas la réalisation effective des consultations médicales par radio ou satellite.

Premièrement, les dispositions du droit vietnamien abordent les « consultations médicales », sans préciser que ce sont les consultations pour les navires en mer, effectuées par radio ou par satellite. L'objectif de cette exigence de la MLC, 2006 est d'assurer pour les gens de mer les soins médicaux permanents, même pendant les voyages, où les navires se trouvant en pleine mer.

Deuxièmement, le paragraphe 4. d), de la norme A4.1 de la MLC, 2006 dispose que l'autorité compétente de chaque Membre doit prendre les mesures voulues pour que ces consultations médicales soient possibles pour les navires en mer, à toute heure, tandis que, le Décret n° 121/2014/ND-CP attribue simplement l'obligation d'assurer ces consultations aux armateurs. A l'exception des dispositions susmentionnées dans le Décret n° 121/2014/ND-CP (qui sont reprises ensuite par le CMV de 2015), il n'existe aucune autre disposition pour éclairer cette question. A notre avis, pour les consultations médicales, l'obligation de l'armateur est de s'assurer de la mise à disposition du matériel ainsi que du personnel nécessaire à bord. D'autres éléments rendant effectives les consultations médicales par radio ou par satellite, ou concernant le réseau des médecins nécessaires, le financement pour cette opération, etc., doivent être assurés par le gouvernement. Ainsi, les dispositions en droit vietnamien sont déraisonnables, en renvoyant toutes les obligations vers les armateurs.

En ce qui concerne l'obligation de l'armateur de disposer de médecins à bord du navire, le paragraphe 3 de l'article 10 du Décret n° 121/2014/ND-CP prévoit que :

- a) Le navire ayant à son bord 100 personnes ou plus et effectuant des voyages internationaux de plus de trois jours doit disposer d'un médecin.
- b) Le navire ayant à son bord moins de 100 personnes et ne disposant pas d'un médecin doit avoir au moins un marin chargé des soins médicaux et de l'administration des médicaments ou un marin apte à administrer les premiers secours.

Le marin chargé des soins médicaux doit avoir suivi avec succès une formation aux soins médicaux qui soit conforme aux dispositions de la Convention STCW. Le marin chargé d'administrer les premiers secours doit avoir suivi avec succès une formation aux premiers secours, conforme aux dispositions de la STCW.

Ces dispositions reprennent le contenu principal du paragraphe 4. b) et c) de la Norme A4.1 de la MLC.

Ensuite, le paragraphe 4 du même article dispose que le capitaine ou le marin chargé des soins médicaux à bord sont tenus « d'élaborer un formulaire de rapport médical comme prescrit par la législation ». Ce formulaire de rapport médical est utilisé pour les échanges d'informations avec les établissements de santé à terre. Les informations contenues dans les formulaires de rapport médical doivent être confidentielles et servent exclusivement aux diagnostics, aux soins et aux traitements des gens de mer. Ici, nous constatons une ambiguïté du droit vietnamien. La MLC mentionne la responsabilité de « l'autorité compétente » d'adopter « un modèle type de rapport médical à l'usage des capitaines et du personnel médical compétent à terre et à bord »¹⁸⁷. L'obligation du capitaine ou du marin chargé des soins médicaux est donc de faire le rapport ou remplir le formulaire, et non d'élaborer le formulaire comme prescrit au paragraphe 4 de cet article du décret n° 121/2014/ND-CP. En fait, en 2017, le Ministre de la Santé a promulgué la circulaire n° 32/2017/TT-BYT portant règlement sur la pharmacie de bord, les matériels médicaux, le guide médical à bord et les formulaires de rapport médical. Les annexes 5 et 6 de cette circulaire énoncent les formulaires pour les rapports médicaux liés aux maladies, aux accidents au travail, à la gestion des stocks des médicaments et des matériels médicaux à bord. Avec ces formulaires élaborés, l'obligation des armateurs est de les remplir, comme prescrit par la MLC, 2006. Ainsi, l'ambiguïté susmentionnée dans l'article 10 du Décret n° 121/2014/ND-CP est une erreur dans l'expression.

Enfin, le paragraphe 5 de l'article 10 du Décret n° 121/2014/ND-CP prévoit les responsabilités du Ministre de la Santé, dont la première est de « publier les centres exerçant les examens médicaux pour les gens de mer ».

Le paragraphe a) ci-dessus, se trouvant dans l'article 10 – « Soins médicaux pour les gens de mer à bord et à terre », peut être interprétée implicitement : seuls les centres médicaux figurant sur la liste annoncée par le ministère de la Santé pourront effectuer un examen médical pour les gens de mer. Toutefois, une telle interprétation ne garantirait pas pleinement le droit des gens de mer, qui est prévu au paragraphe 1 du présent article, portant que les gens de mer « doivent recevoir des soins médicaux (...) rapides ». Il est

¹⁸⁷ Paragraphe 2 de la Norme A4.1 de la MLC.

déraisonnable pour un marin qui a besoin de soins médicaux urgents d'accéder uniquement aux établissements de santé annoncés sur la liste du Ministère de la Santé.

Ainsi, ce paragraphe peut être interprété dans un autre sens également plausible, qui est que le Ministère de la Santé publie une liste des centres médicaux exerçant les examens médicaux pour les gens de mer afin de leur délivrer un certificat médical valide attestant qu'ils sont médicalement aptes aux fonctions qu'ils accompliront en mer (prescrit à la norme A1.2, paragraphe 1 de la MLC). Avec cette interprétation, le paragraphe 5. a) ci-dessus est mal positionné. Il serait beaucoup plus approprié qu'il se trouve dans l'article portant sur la délivrance du certificat médical pour les gens de mer. En fait, la circulaire n° 22/2017/TT-BYT du 12 mai 2017 du Ministre de la Santé (modifiée après par la circulaire n° 17/2018/TT-BYT) fixant les critères de santé de gens de mer et réglementant la déclaration des établissements exerçant les examens médicaux pour les gens de mer, n'aborde que les examens médicaux afin de délivrer un certificat médical attestant que le marin est apte à travailler à bord. Selon ces circulaires, les établissements exerçant les examens médicaux pour les gens de mer sont les hôpitaux, les cliniques et autres établissements qui répondent aux conditions strictes de personnel, d'expertise et d'équipement prescrites par la législation nationale. Les établissements qui satisfont ces conditions se voient délivrer par le Ministère de la Santé une licence qui leur permet d'effectuer leurs fonctions. Ensuite, ces établissements doivent franchir encore une étape, en déposant aux autorités compétentes les dossiers pour déclarer qu'ils sont aptes à exercer les examens médicaux pour les gens de mer. Une fois que ces dossiers sont approuvés (dans un délai de 15 jours), les établissements en question ont droit de fonctionner. Toutes ces dispositions prouvent notre argument ci-dessus, que le paragraphe 5. a) de l'article 10 du Décret n° 121/2014/ND-CP lié aux centres exerçant les examens médicaux pour les gens de mer, est mal positionné.

De plus, la circulaire n° 17/2018/TT-BYT attribue également à l'Administration nationale des examens et traitements médicaux (un organe du Ministère de la Santé) le soin de publier la liste des établissements autorisés à effectuer les examens médicaux pour les gens de mer sur le site web de cet organe. Toutefois, nous ne trouvons pas à ce jour une telle liste sur le site web indiqué.

Le paragraphe b) du paragraphe 5, article 10 du Décret n° 121/2014/ND-CP prévoit également la responsabilité du Ministère de la Santé « d'élaborer le règlement

sur la pharmacie de bord, les matériels médicaux, le guide médical à bord et les formulaires de rapport médical ». Ce paragraphe est ensuite détaillé par la circulaire n° 32/2017/TT-BYT du Ministre de la Santé ainsi que nous l'avons susmentionné.

L'article 2 de cette circulaire confirme le principe de disposer d'une pharmacie et des matériels médicaux « servant à l'examen, au traitement et aux soins médicaux à bord pour les gens de mer qui ne peuvent pas encore accéder à des établissements de santé à terre ». Ces pharmacies et matériels médicaux sont réglementés en fonction de nombre des gens de mer à bord, de la nature des marchandises transportées, du critère et de la durée de voyage du navire.

- a) Le type A : concerne les navires de plus de 100 officiers et marins, qui font un voyage international durant plus de trois jours.
- b) Le type B : concerne les navires de plus de 100 officiers marins, qui font un voyage international durant 3 jours ou moins ; ou les navires de 25 à 100 officiers et marins, qui font un voyage international.
- c) Le type C : concerne les navires de 15 à 25 officiers et marins qui font un voyage international.
- d) Le type D : concerne les navires qui font un voyage national ou les navires de moins de 15 officiers et marins qui font un voyage international.
- e) Le type spécial concerne les navires de construction spéciale servant à transporter les marchandises dangereuses à l'environnement, la santé et la vie humaine.

Pour chaque type, les conditions demandées sont différentes.

Concernant le guide médical à bord, l'article 3 de la circulaire n° 32/2017/TT-BYT fait référence à son annexe 4 indiquant 84 médicaments requis avec leurs noms, compositions, posologies, indications et précautions.

De la même façon, l'article 4 fait référence à son annexe 5 pour le rapport médical à bord. Cet article reprend le paragraphe 4 de l'article 10 en ce qui concerne (1) la responsabilité du capitaine, ou du marin chargé des soins médicaux de faire le rapport médical et (2) le caractère confidentiel de ce rapport. Un petit changement remarqué ici : L'expression « le marin chargé des soins médicaux » devient « le marin chargé de la pharmacie et des soins médicaux ».

Au terme de l'article 5 de cette circulaire, le marin chargé de la pharmacie et des soins médicaux à bord de type A doit être un médecin disposant d'un certificat de pratique professionnelle. Pour les autres types, cette personne doit avoir au moins le certificat permettant de mener à bien des soins médicaux et des premiers secours qui soient conformes aux dispositions de la Convention internationale de 1978 sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille, telle que modifiée (STCW78).

De plus, l'article 6 insiste une fois encore sur la responsabilité de l'armateur en garantissant le droit des gens de mer à accéder aux installations médicales dans les ports d'escale. Cette disposition correspond au paragraphe 4. c) de la Norme A4.1 de la MLC, 2006.

Néanmoins, il manque toujours des dispositions concernant l'obligation d'inspections fréquentes pour la pharmacie, les matériels médicaux et le guide médical comme prescrit au paragraphe 4. a) de la norme A4.1 et au principe directeur B4.1.1 de la MLC.

Le paragraphe 1. g) du principe directeur B4.1.4 de la MLC, 2006 prévoit la responsabilité des États membres pour établir des centres sanitaires pour les gens de mer, qui seraient chargés de :

- i) mener des recherches sur l'état de santé, les traitements médicaux et les soins de santé préventifs des gens de mer ;
- ii) former le personnel médical et le personnel de santé à la médecine maritime ;

Nous constatons un effort du gouvernement vietnamien dans ce domaine, avec la première unité de recherche sur la médecine maritime, qui a été créée en 1991.



L'Institut national de médecine maritime, <http://www.vinimam.org.vn/>

Après de nombreuses étapes et développements, en 2001, le Ministère de la Santé a signé la décision n° 930/2001/QĐ-BYT afin de créer l'Institut national de médecine maritime du Viet Nam à Hai Phong, où se trouvent l'un des plus grands ports du Viet Nam. Aujourd'hui, l'Institut national de médecine maritime est chargé de mener des recherches sur la médecine maritime, de former les docteurs spécialistes et les personnes chargées des soins médicaux à bord des navires, ainsi que mettre en place les coopérations internationales dans ce domaine¹⁸⁸.

De plus, cet institut a également créé un centre de télémédecine, permettant de fournir des assistances médicales aux gens de mer par radio ou satellite.

*L'introduction sur
l'assistance médicale à
distance de l'Institut
national de médecine
maritime,
[http://www.vinimam.org.
vn/](http://www.vinimam.org.vn/)*

¹⁸⁸ Les informations sont disponibles au site web de l'Institut national de médecine maritime du Viet Nam : <http://www.vinimam.org.vn/>

En général, la circulaire n° 32/2017/TT-BYT (modifiée par la circulaire n° 17/2018/TT-BYT) assure les droits fondamentaux des gens de mer en matière de la protection de la santé et des soins médicaux. Néanmoins, plusieurs dispositions du principe directeur B4.1, concernant les formations aux soins médicaux nécessaires, les mesures pour assurer les soins médicaux à terre, l'assistance médicale aux autres navires et la coopération internationale, etc., ne sont pas prises en compte en droit vietnamien.

4.2. Responsabilité des armateurs

Avec des conditions de vie et de travail particulièrement difficiles, le travail maritime présent un risque élevé d'accidents et de maladies professionnelles pour les gens de mer travaillant à bord. Ces accidents ou maladies professionnelles peuvent entraîner des conséquences graves, comme des blessures, une incapacité de travail temporaire ou définitive, voire un décès. Pour aider les gens de mer à faire face à ces conséquences graves, dès 1936, l'OIT a adopté la Convention n° 55 sur les obligations de l'armateur en cas de maladie ou d'accident des gens de mer de 1936. Entrée en vigueur trois ans après (le 29 octobre 1939), cette convention ne reçoit que 18 ratifications jusqu'en 2005.

Dans la MLC, la responsabilité de l'armateur à fournir une assistance financière aux gens de mer en cas d'accident ou de maladie professionnelle est prescrite par la Règle 4.2.

(MLC, 2006) Règle 4.2 – Responsabilité des armateurs

Objet : assurer la protection des gens de mer contre les conséquences financières d'une maladie, d'un accident ou d'un décès survenant en relation avec leur emploi

1. Tout Membre veille à ce que des mesures prises conformément au code soient appliquées à bord des navires qui battent son pavillon pour assurer aux gens de mer travaillant à bord de ces navires le droit à une assistance et à un soutien matériel de la part de l'armateur pour faire face aux conséquences financières des maladies, accidents ou décès survenant pendant leur service dans le cadre d'un contrat d'engagement maritime ou résultant de leur emploi dans le cadre de ce contrat.

2. La présente règle est sans préjudice des autres moyens de droit dont le marin pourrait disposer.

En droit maritime vietnamien, la responsabilité des armateurs concernant les maladies, les accidents ou les décès survenant pour les gens de mer en relation avec leur emploi est d'abord prévue par le paragraphe 2, l'article 13 du Décret n° 121/2014/ND-CP. Aux termes de cette disposition, l'armateur doit souscrire une assurance accident du travail, une assurance responsabilité civile et adhérer aux autres régimes d'assurance obligatoire pour les gens de mer travaillant à bord du navire.

Cette disposition est ensuite reprise entièrement par le paragraphe 2 de l'article 71, Code maritime vietnamien 2015.

En fait, une disposition similaire a été inscrite dans le Code maritime vietnamien de 2005, au paragraphe 4 de l'article 58. Toutefois, cette disposition prévoyait simplement que l'armateur doive « souscrire les assurances obligatoires pour les gens de mer travaillant à bord du navire, conformément à la législation nationale ». Le CMV de 2015 les prescrit de façon plus détaillée, en désignant « l'assurance accident du travail et l'assurance de responsabilité civile de l'armateur ».

De plus, l'article 11 du décret n° 121/2014/ND-CP déterminant la responsabilité de l'armateur pour les gens de mer ayant souffert d'un accident du travail maritime ou d'une maladie professionnelle prévoit que l'armateur doit :

1. Payer des co-paiements et des dépenses non couvertes par l'assurance maladie, y compris le traitement médical, la chirurgie, le séjour à l'hôpital, les médicaments, les équipements médicaux nécessaires, la nourriture et le logement des premiers secours jusqu'à la guérison ou jusqu'à la constatation du caractère permanent de la maladie.
2. Verser la totalité du salaire déterminé par le contrat d'engagement maritime pendant la période de traitement médical.
3. Payer les frais d'inhumation, si le décès survient à bord ou s'il se produit à terre pendant la période de l'engagement.

Dans la norme A4.2.1 de la MLC, les paragraphes 2, 3 et 4 permettent à la législation nationale de limiter la responsabilité de l'armateur en matière de prise en charge des soins médicaux, de la nourriture, du logement ou du salaire à une période qui

ne pourra être inférieure à 16 semaines à partir du jour de l'accident ou du début de la maladie¹⁸⁹.

Par rapport à ces dispositions de la MLC, le paragraphe 2 de l'article 11 décret n° 121/2014/ND-CP est plus avantageux pour les gens de mer, car il fixe l'obligation de l'armateur à verser la totalité du salaire « pendant la période du traitement médical », quelle que soit la durée de cette période.

Cette obligation de l'armateur est déterminée conformément aux dispositions de l'article 38, Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail vietnamien de 2015, concernant la « responsabilité de l'employeur vis-à-vis des travailleurs ayant subi un accident ou victimes d'une maladie professionnelle ». Comme en dispose le paragraphe 3 de l'article 38 de cette loi, l'employeur doit payer la totalité du salaire pendant la durée de traitement au travailleur ayant subi un accident de travail ou victime d'une maladie professionnelle. Pourtant, cette durée de traitement n'est pas illimitée. Aux termes des dispositions du Code de travail de 2012, l'employeur a le droit de résilier unilatéralement le contrat de travail dans le cas où le travailleur a dépassé la durée de traitement déterminée par ce code. Cette durée est de 12 mois consécutifs pour un contrat de travail à durée indéterminée, de 6 mois pour un contrat de travail à durée déterminée, et plus d'une moitié de la durée du contrat pour un contrat de travail saisonnier ou pour certains emplois d'une durée inférieure à 12 mois¹⁹⁰. Nous pouvons constater que ces périodes sont les limites correspondant à la disposition du paragraphe 4 de la norme A4.2.1 de la MLC de 2006, en ce qui concerne le salaire des gens de mer ayant subi un accident ou victimes d'une maladie professionnelle.

Autres que les dépenses prévues par l'article 11 du décret n° 121/2014/ND-CP, aux termes du Code du travail, l'armateur doit également payer une indemnisation pour les gens de mer ayant subi un accident ou victimes d'une maladie professionnelle. Les paragraphes 3 et 4 de l'article 145 du Code de travail de 2012 prévoient que :

¹⁸⁹Paragraphe 2 de la Norme A4.2.1 dispose que «La législation nationale peut limiter la responsabilité de l'armateur en matière de prise en charge des soins médicaux, de la nourriture ou du logement à une période qui ne pourra être inférieure à 16 semaines à partir du jour de l'accident ou du début de la maladie ». De la même façon, paragraphe 4 de cette norme permet à la législation nationale de limiter « l'obligation de l'armateur de verser à un marin débarqué tout ou partie de son salaire à une période qui ne peut être inférieure à 16 semaines à partir du jour de l'accident ou du début de la maladie ».

¹⁹⁰Le paragraphe 1.b), l'article 38 du Code de travail de 2012.

3. Le salarié ayant subi un accident du travail ou victime d'une maladie professionnelle survenant sans que ce soit de sa faute et, qui subit une incapacité de travail d'au moins 5% sera indemnisé par l'employeur selon le barème suivant :

a) au moins 150% du salaire mensuel si son incapacité de travail est entre 5% et 10% ; ensuite, 40% du salaire mensuel pour chaque 1% incapacité de travail entre 11% et 80% ;

b) au moins 3000% du salaire mensuel si son incapacité de travail est de 81% ou plus ; au cas où le salarié est décédé, ce montant sera versé à un proche.

4. En cas d'accident ou maladie consécutif à une faute d'un salarié, celui-ci sera indemnisé avec un montant d'au moins 40% ce qui est prévu au paragraphe 3.

Ces dispositions du Code de travail peuvent certainement être appliquées pour le travail maritime. Les gens de mer vietnamiens ont ici encore une autre protection financière.

Conformément au paragraphe 5 de la norme A4.2.1 de la MLC, paragraphe 4 de l'article 11 du décret n° 121/2014/ND-CP dispose que l'armateur ne doit pas payer les dépenses des gens de mer dans les cas suivants :

a) Pour des blessures survenues en dehors de la période du service au navire ;

b) Pour des blessures ou maladies imputables à une faute intentionnelle du marin ;

Néanmoins, le paragraphe 4 mentionné ci-dessus omet un autre cas où l'armateur peut être exempté de sa responsabilité de payer comme prescrit par le paragraphe 5. c) de la norme A4.2, pour « une maladie ou une infirmité dissimulée volontairement au moment de l'engagement ». Dans la logique du Code de travail vietnamien, une maladie ou une infirmité mentionnée par la MLC n'est bien évidemment pas considérée comme une maladie professionnelle, car elle n'est pas en lien avec le travail engagé. En outre, le Code du travail de 2012 prévoit l'obligation des contractants de fournir les informations nécessaires à leur santé avant de conclure un contrat de travail. Selon le paragraphe 2 de l'article 19, le travailleur doit fournir à l'employeur les informations concernant son nom, son âge, son sexe, son lieu de résidence, ses formations, ses compétences professionnelles, son état de santé et d'autres informations nécessaires liées au travail que l'employeur demande. De plus, comme le dispose l'article 146 du Code de travail de 2012, il est interdit de cacher ou de faire de fausses déclarations sur les accidents du travail ou les maladies professionnelles.

Nous constatons que cette approche du droit vietnamien est appropriée et n'est pas contraire à la MLC.

Les amendements de 2014 à la MLC ajoutent les dispositions concernant une garantie financière de l'armateur pour assurer l'indemnisation des gens de mer victimes d'un accident du travail ou de maladie professionnelle (à côté de la garantie financière pour le rapatriement des gens de mer). Ces dispositions comprennent les paragraphes 8 à 14 insérés à la norme A4.2 existante, la norme A4.2.2 et le principe directeur B4.2.2 ajoutés.

Le droit maritime vietnamien intègre l'exigence de la MLC liée à la garantie financière relative à la responsabilité de l'armateur par les modifications de la circulaire n° 43/2015/TT-BGTVT réglementant les procédures de la délivrance et du retrait de la Déclaration de conformité du travail maritime et du Certificat de travail maritime. La circulaire n° TT24 /2017/TT-BGTVT, en modifiant le modèle de la Déclaration de conformité du travail maritime et du Certificat de travail maritime, prévoit que :

Dans l'annexe III, après le point 14 situé sous le titre Déclaration de conformité du travail maritime – Partie I, ajouter les éléments suivants :

15. Garantie financière pour rapatriement (règle 2.5) ;
16. Garantie financière relative à la responsabilité de l'armateur (règle 4.2)

Dans l'annexe V, après le point 14 situé sous le titre Déclaration de conformité du travail maritime – Partie II, ajouter les éléments suivants :

15. Garantie financière pour rapatriement (règle 2.5).
16. Garantie financière relative à la responsabilité de l'armateur (règle 4.2)

Mesures pris par l'armateur :

Référence :.....

A partir de ces modifications, nous pouvons déduire que, la garantie financière relative à la responsabilité de l'armateur en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle des gens de mer est prévue par le droit vietnamien, comme prescrit par les amendements de 2014 à la MLC. Cependant, aucune autre disposition ne concrétise directement cette garantie financière. Ici, une fois encore, il faut se référer au droit du travail général pour traiter cette question.

Le régime d'assurance accident du travail et maladie professionnelle en droit vietnamien est compliqué, car il obéit parallèlement à des règles du Code du travail de 2012, à la Loi sur la sécurité sociale de 2014, à la Loi sur l'assurance maladie de 2008 (modifiée en 2014) et à la Loi sur la sécurité et l'hygiène au travail de 2015. A travers les dispositions connexes dans ces textes législatifs, nous pouvons donner un aperçu de

ce régime pour les gens de mer. En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, un marin travaillant avec un contrat de travail à durée indéterminée ou un contrat de travail à durée déterminée d'un mois ou plus a le droit de recevoir les paiements/ prestations suivants :

- Les dépenses liées aux soins médicaux et chirurgicaux, versées par l'assurance maladie et par l'armateur (avec une portion de 5% à 20% selon le cas).

- Les prestations versées par la Sécurité sociale :

- + La prestation pour une seule fois, si le marin a une incapacité jusqu'à 5% ou si ce dernier est décédé ;

- + Les prestations mensuelles, si le marin a une incapacité à partir de 31% ou plus ;

- + Autres prestations, y compris le frais pour déterminer l'incapacité, celles concernant les matériels médicaux et les appareils orthopédiques, la prestation pour la guérison, la prestation pour aider le marin en question à trouver un autre travail en cas nécessité, etc.

- Les paiements versés par l'armateur :

- + Les co-paiements que l'armateur doit prendre en charge avec l'assurance maladie ;

- + Les indemnités prescrites par les paragraphes 3 et 4 de l'article 145 du Code de travail de 2012 (que nous avons mentionné ci-dessus).

De plus, ces textes disposent également les procédures, les prescriptions ayant trait aux paiements susmentionnés. Ce régime d'assurance fournit aux gens de mer une protection assez complète en cas d'accident ou de maladie professionnelle, conformément aux exigences de la norme A4.2.1, en tenant compte du principe directeur B4.2.1 de la MLC. Il ressort du paragraphe 2, la norme A4.2.2 de la MLC¹⁹¹ que le dispositif de garantie financière, tel que prévu au paragraphe 1 b) de la norme A4.2.1, peut prendre la forme d'un régime de sécurité sociale, une assurance, un fonds ou de tout autre dispositif équivalent, déterminée par la législation nationale après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées. Ainsi, le régime dans le droit

¹⁹¹ Il s'agit d'une norme ajoutée par les Amendements de 2014 à la MLC.

du travail vietnamien, constitué par les dispositions du Code du travail, de la Loi sur l'assurance sociale, de la Loi sur l'assurance maladie et de la Loi sur la sécurité et l'hygiène au travail, peut être considéré comme la garantie financière relative à la responsabilité de l'armateur exigée par les Amendements de 2014 à la MLC.

Toutefois, comme ce régime est déterminé par le droit du travail général, il y a toujours quelques questions abordées par les Amendements de 2014 qui ne sont pas traitées par le droit du travail maritime vietnamien, telles que les paiements provisoires pour éviter une situation précaire injustifiée chez le marin, la conservation de la preuve documentaire de la garantie financière à bord et sa langue, ou le paiement de toutes créances contractuelles par cette garantie.

4.3. Protection de la santé et de la sécurité et prévention des accidents

De toute évidence, la santé et la sécurité des gens de mer sont parmi les préoccupations essentielles du droit du travail maritime en général et de la MLC en particulier. Pour ces questions, le droit du travail maritime ne se limite pas aux prescriptions prévoyant les soins médicaux ou la responsabilité de l'armateur en cas d'accident ou maladie professionnelle, mais dispose également le principe de protection et prévention. Avant la MLC, l'OIT avait adopté deux conventions internationales portant sur cette question. Il s'agissait de la Convention (n° 134) sur la prévention des accidents (gens de mer) de 1970 et la Convention (n° 164) sur la protection de la santé et les soins médicaux (gens de mer) de 1987. La MLC consolide les dispositions connexes dans ces deux conventions par sa règle 4.3.

MLC - Règle 4.3 – Protection de la santé et de la sécurité et prévention des accidents

Objet : faire en sorte que le milieu de travail des gens de mer à bord des navires contribue à leur santé et à leur sécurité au travail

1. Tout Membre veille à ce que les gens de mer travaillant à bord des navires qui battent son pavillon bénéficient d'un système de protection de la santé au travail et à ce qu'ils vivent, travaillent et se forment à bord des navires dans un environnement sûr et sain.
2. Tout membre, après consultation des organisations représentatives des armateurs et des gens de mer et en tenant compte des codes, directives et normes applicables recommandées par les organisations internationales, les administrations nationales et les

organismes du secteur maritime, élabore et promulgue des directives nationales relatives à la gestion de la sécurité et de la santé au travail à bord des navires battant son pavillon.

3. Tout Membre adopte une législation et d'autres mesures au sujet des questions précisées dans le code, en tenant compte des instruments internationaux applicables, et fixe les normes relatives à la protection de la sécurité et de la santé au travail et à la prévention des accidents à bord des navires battant son pavillon.

En droit vietnamien, avant la ratification de la MLC, la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles pour les gens de mer était réglée par le Code du travail comme pour les travailleurs dans d'autres secteurs. La ratification de la MLC a conduit à un changement dans le droit maritime vietnamien sur cette question. Le décret n° 121/2014/ND-CP traite la protection de la santé et de la sécurité ainsi que de la prévention des accidents pour les gens de mer à son article 13.

Cet article attribue à l'armateur la responsabilité de concevoir et mettre en œuvre les mesures sur la protection de la sécurité et de la santé des gens de mer et sur la prévention des accidents du travail maritime, conformément aux dispositions en vigueur de la législation nationale. Aux termes du paragraphe 1 de cet article, l'armateur doit :

- a) Fournir des instructions, organiser des formations de la sécurité et de la santé au travail pour les gens de mer avant de les embarquer, avant de leur assigner une autre tâche ou une tâche présentant un risque plus élevé.
- b) Organiser les formations de la sécurité et de la santé au travail périodiquement conformément à la législation nationale.
- c) Examiner et évaluer les éléments dangereux et nuisibles et déterminer des mesures pour les éliminer ou minimiser ; améliorer les conditions de travail et les soins médicaux pour les gens de mer.
- d) Indiquer clairement la responsabilité du marin chargé de la sécurité et la santé au travail à bord.
- e) Établir un comité de sécurité au travail et préciser ses fonctions ainsi que ses pouvoirs à bord des navires ayant 5 marins ou plus.
- f) Munir de l'équipement de protection individuelle et d'autres dispositifs de prévention des accidents et fournir aux gens de mer des instructions sur l'utilisation. Ces dispositifs doivent être de qualité comme prescrit.

g) S'assurer que les machines, l'équipement et le matériel sur les navires qui doivent être soumis à des exigences strictes en matière de sécurité du travail soient inspectés par des professionnels avant d'être mis en service, et inspectés périodiquement ainsi qu'irrégulièrement en cours d'utilisation, conformément à la législation nationale.

h) Veiller à ce que les personnes n'ayant pas de fonction n'accèdent pas aux zones du navire qui sont dangereuses pour la santé et la sécurité ;

i) Élaborer un plan de sauvetage d'urgence en cas d'accidents maritimes et effectuer des exercices annuels.

L'article 13 du décret n° 121/2014/ND-CP est repris par l'article 71 du CMV 2015. Nous constatons que, les dispositions au-dessus du décret n° 121/2014/ND-CP et du Code maritime répondent à la plupart des exigences de la norme A4.3 ayant trait à la protection de la sécurité et la prévention des accidents à bord. Ces dispositions sont complétées par un système de plusieurs textes dans le domaine de sécurité au travail du Ministre du Travail, des Invalides de guerre et des Affaires sociales, tel que la circulaire n° 31/2018/TT-BLĐTĐXH relative à la formation et l'entraînement de la sécurité au travail, la circulaire n° 04/2014/TT-BLĐTĐXH relative à l'utilisation de l'équipement de protection individuelle au travail, la circulaire n° 53/2016/TT-BLĐTĐXH publiant la liste des travaux soumis des exigences strictes de sécurité et de santé au travail¹⁹², etc.

Toutefois, le droit vietnamien impose à l'armateur toutes les obligations prévues par la MLC, relatives à la prévention des accidents à bord, en laissant des questions peu aux réponses claires. Par exemple, au terme du paragraphe e) susmentionné, les fonctions et les pouvoirs du Comité de sécurité au travail à bord sont complètement déterminés par l'armateur, et non par les règles générales de la législation applicables aux tous les navires. Alors, combien de membres dans ce comité ? Qui peut et qui doit participer à ce comité et à ses réunions ? Aucune disposition dans le décret n° 121/2014/ND-CP ou le CMV 2015 ne concrétise ces questions.

Retournons au droit du travail général, les dispositions concernant les personnels chargés de la sécurité au travail se trouvent à l'article 72 de la Loi sur la sécurité et l'hygiène au travail en 2015 et l'article 36 du décret n° 39/2016/NĐ-CP détaillant certaines dispositions de cette loi. Aux termes du paragraphe 1, l'article 72 de la Loi sur la sécurité et l'hygiène au travail, en fonction de l'échelle et de la nature du travail, des

¹⁹² L'annexe de cette circulaire mentionne « les travaux effectués en mer ou sous l'eau ».

risques potentiels et des conditions de travail, l'employeur doit mettre en place des personnes ou créer une division pour charger de la sécurité et de l'hygiène au travail. Selon l'article 36 du décret n° 39/2016/NĐ-CP, pour certains secteurs de travail considérés comme emplois dangereux se trouvant dans le premier groupe (qui n'incluent pas le travail maritime)¹⁹³, cette exigence est prescrite comme suit :

- + Pour des établissements de moins de 50 travailleurs : au moins une personne travaillant à temps partiel chargée de la sécurité et l'hygiène au travail ;

- + Pour des établissements de 50 à 299 travailleurs : une personne travaillant à plein temps ;

- + Pour des établissements de 300 à 999 travailleurs : deux personnes travaillant à plein temps ;

- + Pour des établissements de 1000 travailleurs ou plus : trois personnes travaillant à plein temps ou une division chargée de cette mission.

Pour d'autres secteurs (deuxième groupe), les dispositions sont moins exigeantes :

- + Pour des établissements de moins de 300 : au moins une personne travaillant à temps partiel chargée de la sécurité et l'hygiène au travail ;

- + Pour des établissements de 300 à 999 travailleurs : une personne travaillant à plein temps ;

- + Pour des établissements de 1000 travailleurs ou plus : deux personnes travaillant à plein temps ou une division chargée de cette mission.

Bien que ces prescriptions soient assez claires pour s'appliquer au travail terrestre, elles ne répondent toujours pas aux questions posées par le travail maritime, en ce qui concerne le comité de sécurité à bord.

Nous constatons ici un autre problème. En vertu de la Règle 4.3, paragraphe 2 et le Principe directeur B4.3.1 de la MLC, tout membre de la convention doit « élaborer et promulguer des directives nationales relatives à la gestion de la sécurité et de la santé au travail à bord des navires battant son pavillon ». Ces directives nationales devraient tenir

¹⁹³ En vertu de l'article 36, paragraphe 1 du décret n° 39/2016/NĐ-CP, ce groupe comprend les emplois concernant l'exploitation minière ; la production de coke, de produits pétroliers, de produits chimiques, de produits métalliques et produits minéraux non métalliques ; la construction civile, la construction navale ; la production, le transport et la distribution d'électricité.

compte de certains documents en question au niveau international, tel que le recueil de directives pratiques du BIT intitulé Prévention des accidents à bord des navires en mer et dans les ports, 1996, et de ses versions ultérieures, ou les Orientations sur l'élimination du harcèlement et de l'intimidation à bord des navires, publiées conjointement par l'International Chamber of Shipping et la Fédération internationale des ouvriers du transport¹⁹⁴. En pratique, le 05 mai 2016, le Premier Ministre a signé la décision n° 05/TTg élaborant le programme national relatif à la sécurité et l'hygiène au travail. Ce programme national détermine les orientations et les mesures essentielles pour atteindre les objectifs généraux et les indices spécifiques fixés¹⁹⁵. Rien dans ce programme national ne traite directement du travail maritime. Ainsi, nous pouvons confirmer que les directives nationales relatives à la gestion de la sécurité et de la santé dans le travail maritime, comme exigées par la MLC, ne sont pas encore adoptées. Par conséquent, les questions sur des programmes à bord ou des obligations des armateurs, des gens de mer et d'autres personnes en rapport avec la sécurité et la santé au travail, restent sous silence en droit maritime vietnamien.

A l'égard de la déclaration, de l'enquête, des statistiques et des rapports sur les accidents de travail maritime et les maladies professionnelles, l'article 12 du décret n° 121/2014/ND-CP dispose que :

1. Lorsqu'un accident du travail maritime survient à bord, l'armateur ou le capitaine du navire est tenu de le déclarer conformément à la législation du travail, parallèlement :
 - à l'autorité portuaire la plus proche si le navire opère dans le port ;
 - à l'Administration maritime du Viet Nam si le navire opère en mer ;
 - aux représentations diplomatiques vietnamiennes si le navire opère à l'étranger.
2. Les enquêtes, les statistiques et les rapports sur les accidents du travail et les maladies professionnelles doivent être effectués conformément aux dispositions pertinentes de la législation nationale du travail et de la sécurité du travail.

¹⁹⁴ Les paragraphes 1 et 2 du principe directeur B4.3.1 de la MLC, complétés par Amendements de 2016, entrés en vigueur le 8 janvier 2019. Nouveau texte consolidé de la convention du travail maritime disponible maintenant, incluant les amendements sur une meilleure protection contre le harcèlement et l'intimidation à bord des navires, https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/WCMS_667591/lang--fr/index.htm

¹⁹⁵ Parmi ces indices sont les deux chiffres notables : « 100% les travailleurs ayant subi d'accident au travail ou de maladie professionnelle reçoivent les traitements médicaux appropriés » et « 100% des accidents au travail doivent être déclarés, enquêtés et traités conformément à la législation nationale ».

Au moment où le décret n° 121/2014/ND-CP a été promulgué, les « dispositions pertinentes » mentionnées se trouvent dans la Loi sur la sécurité et l'hygiène au travail vietnamienne de 2015. Ainsi, à l'époque, les enquêtes, les statistiques et les rapports sur les accidents du travail et les maladies professionnelles devaient être effectués conformément aux dispositions de la section 1, chapitre III de cette loi. Toutefois, le paragraphe 1. c) l'article 34 de cette loi prévoit que :

Pour les accidents survenant dans les domaines de la radioactivité, de l'exploration et de l'exploitation pétrolières, des moyens de transport ferroviaire, fluvial, maritime et aérien (etc.), les employeurs sont tenus de faire des déclarations conformément à la législation spécialisée.

Ces textes donc empiètent l'un sur l'autre, se réfèrent mutuellement sans un règlement explicite. Il en est résulté des difficultés dans l'interprétation et l'application ces règles. Si la Loi sur la sécurité et l'hygiène de 2015 avait été appliquée pour traiter cette question, il y aurait eu plusieurs dispositions non appropriées, voir inapplicables pour le travail maritime. À l'instar, par exemple, en vertu du paragraphe 1.b) l'article 34, si l'accident entraîne de décès ou de graves lésions corporelles pour deux personnes ou plus, l'armateur doit rapidement le signaler à l'autorité compétente chargée du travail de la province où l'accident s'est produit ; ou si l'accident entraîne des pertes de vies humaines, l'armateur doit rapidement le signaler à la police du district où l'accident s'est produit, etc. Il est clair que ces obligations ne peuvent pas être respectées en cas d'accident du travail survenu à bord des navires en mer. Comment l'armateur en question peut identifier « l'autorité compétente chargée du travail de la province où l'accident s'est produit » ou « la police du district où l'accident s'est produit » pendant que le navire est en route, notamment pour les voyages internationaux.

Finalement, ce problème a été résolu par la naissance de la circulaire n° 13/2017/TT-BLĐTBXH du 16 mai 2017 du Ministre du Travail, des Invalides de guerre et des Affaires sociales relative à la déclaration, à l'enquête, aux statistiques et aux rapports des accidents du travail maritime. Cette circulaire prévoit la déclaration, la mise en place de l'équipe d'enquête, le processus d'enquête et des dossiers sur les accidents du travail. Elle détermine également la responsabilité des gens de mer, de l'armateur et des autorités portuaires connexes. Cette circulaire a été après remplacée par un nouveau

texte portant sur le même sujet. Il s'agit de la circulaire n° 37/2018/TT-BLĐTĐBXH du 26 décembre 2018.

En vertu de l'article 5 de la circulaire n° 37/2018/TT-BLĐTĐBXH, la déclaration des accidents du travail maritime est effectuée conformément aux prescriptions suivantes :

1. Lorsqu'un accident du travail se produit, le marin victime ou la personne qui le sait doit immédiatement informer l'armateur ou le capitaine du navire.
2. Après avoir été informé d'un accident entraînant de décès ou de graves lésions corporelles pour deux personnes ou plus, l'armateur ou le capitaine du navire doivent le déclarer au plus vite (directement ou par téléphone, fax, email) aux autorités compétentes suivantes :
 - a) L'autorité portuaire la plus proche si le navire opère dans le port ;
 - b) L'Administration maritime du Viet Nam si le navire opère en mer dans les zones nationales ou internationales ;
 - c) Les présentations diplomatiques vietnamiennes si le navire opère dans les zones d'un pays étranger ;
 - d) En cas un accident entraînant de décès, l'armateur ou le capitaine du navire doit informer également à la police du district où l'accident s'est produit ou la plus proche.

Cet article éclaire l'article 12 du décret n° 121/2014/ND-CP et évite l'inapplicabilité des dispositions de la Loi sur la sécurité et l'hygiène au travail à l'égard de la déclaration des accidents du travail maritime, bien que tardivement.

Au regard des enquêtes sur les accidents du travail maritime, la circulaire n° 37/2018/TT-BLĐTĐBXH prévoit également l'établissement d'équipes pour mener des enquêtes, à différents niveaux (sur place, provincial ou national) en fonction de la gravité de l'accident¹⁹⁶. En outre, cette circulaire prévoit également les responsabilités des gens de mer, du capitaine de navire, de l'armateur, des autorités compétentes connexes lorsqu'un accident se produit, de même que pendant le processus d'enquête, de recensement et de déclaration l'accident. De plus, les annexes de cette circulaire, d'une part précisent les lésions déterminant la gravité de l'accident et, d'autre part fournissent

¹⁹⁶ L'article 6, circulaire n° 37/2018/TT-BLĐTĐBXH.

les modèles de déclaration des accidents pour les armateurs et de la compilation des statistiques pour les autorités portuaires.

En général, nous constatons que la législation vietnamienne prête une attention particulière à la protection de santé des gens de mer et à la prévention des accidents du travail maritime. Cela se traduit par les dispositions dans le CMV 2015, le décret n° 121/2014/ND-CP, les textes spécialisés pour le secteur du travail maritime, prenant en considération les principes directeurs B4.3.4 (Obligations de l'armateur), B4.3.5 (Déclaration des accidents du travail et compilation des statistiques), et B4.3.6 (enquêtes). Ces instruments sont de plus complétés par le droit du travail général.

Néanmoins, il manque toujours dans le droit maritime vietnamien les prescriptions mettant en œuvre les exigences de la MLC à l'égard du comité de sécurité du navire, les directives et les programmes nationaux relatifs à la gestion de la sécurité et de la santé au travail à bord.

4.4. Accès à des installations de bien-être à terre

La question du bien-être des gens de mer n'est pas une nouvelle préoccupation née de la MLC. Dans un premier temps, l'OIT traite cette question « principalement par voie de Recommandations »¹⁹⁷. Il s'agit des Recommandations n° 48, de 1936, sur les conditions de séjour des marins dans les ports et n° 138, de 1970, sur le bien-être des gens de mer. Ces recommandations contiennent des dispositions ayant pour but d'améliorer des conditions de séjour des marins dans les ports, concernant par exemple l'hygiène, le logement, les facilités de récréation, les services d'information et services éducatifs, etc.

Dans les années 1980, l'OIT voulait adopter un nouvel instrument portant sur le bien-être des gens de mer. Néanmoins, pour atteindre cet objectif, l'OIT devait concilier deux courants d'opinion différentes entre, d'une part les représentants des gens de mer (qui favorisaient une convention internationale ayant force obligatoire pour les États contractants) et, d'autre part les représentants des armateurs (qui voulaient garder la forme d'une recommandation). Finalement, en 1987, au cours de la 74^e session (maritime) de la Conférence internationale du travail, l'OIT a adopté la Convention n°

¹⁹⁷ Alexandre CHARBONNEAU, « *Le bien-être après l'adoption de la convention du travail maritime consolidée (OIT) : Quelles avancées pour quelles lacunes ?* », Les journées d'études 2006 de L'Observatoire des Droits des Marins, Nantes, le 13 et 14 Avril 2006, p. 122.

163 sur le bien-être des gens de mer, et en même temps la Recommandation n° 173 portant sur même sujet. La Convention n° 163 « se limite à formuler les principes généraux, qui peuvent être synthétisés »¹⁹⁸, tandis que la Recommandation n° 173 complète et précise ces principes. Bien que la Convention n° 163 apporte des signes positifs¹⁹⁹, comme plusieurs autres conventions de l'OIT dans le secteur du travail maritime, cette convention ne reçoit qu'un faible taux de ratifications²⁰⁰.

Pour garantir le bien-être des gens de mer, la MLC intègre les dispositions de la Convention n° 163 et la Recommandation n° 173 dans sa règle 4.4.

Règle 4.4 – Accès à des installations de bien-être à terre

Objet : assurer aux gens de mer qui travaillent à bord d'un navire l'accès à des installations et services à terre afin d'assurer leur santé et leur bien-être

1. Tout Membre veille à ce que les installations de bien-être à terre, s'il en existe, soient aisément accessibles. Il doit aussi promouvoir la mise en place d'installations de bien-être, telles que celles qui sont énumérées dans le code, dans des ports déterminés en vue d'assurer aux gens de mer des navires se trouvant dans ces ports l'accès à des installations et services de bien-être adéquats.

2. Les responsabilités du Membre concernant les installations à terre telles que les installations et services culturels, de bien-être, de loisirs et d'information, sont énoncées dans le code.

¹⁹⁸ Alexandre CHARONNEAU, « *Le bien-être après l'adoption de la convention du travail maritime consolidée (OIT) : Quelles avancées pour quelles lacunes ?* », Les journées d'études 2006 de L'Observatoire des Droits des Marins, Nantes, le 13 et 14 Avril 2006, p. 126.

¹⁹⁹ Voir, par exemple, CHAUMETTE. P., « *Une commission portuaire de bien-être à Nantes-Saint-Nazaire : conséquence de la ratification de la convention 163 de l'OIT* », Les journées d'études 2006 de L'Observatoire des Droits des Marins, Nantes, le 13 et 14 Avril 2006, pp. 153-156.

V. aussi, Alexandre CHARBONNEAU, *Marché international du travail maritime – Un cadre juridique en formation*, PUAML, Aix-Marseille, 2009 ; Alexandre CHARBONNEAU, « *La référence au bien être des gens de mer : entre institutionnalisation d'un service social et approche qualitative des conditions de vie et de travail à bord des navires* », et Patrick CHAUMETTE, « *La notion de bien-être en droit social. Une notion pleine d'avenir* », in *Le bien-être*, Agnès FLORIN et Marie PRÉAU (dir.), L'Harmattan, coll. Logiques sociales, 2013, journées de la Maison des Sciences de l'Homme Ange Guépin, pp. 117-132 et pp. 193-210.

²⁰⁰ À cette date, ayant 18 ratifications, la Convention n° 163 a été dénoncée automatiquement par la MLC dans 13 pays. L'information disponible sur :

https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312308

Au regard de la législation vietnamienne, nous constatons une autre lacune comme il n'y a aucune disposition portant sur les installations de bien-être à terre pour les gens de mer. D'un point de vue plus large, il semble que le droit du travail vietnamien omet les dispositions garantissant le bien-être des travailleurs.

En fait, dans le Code du travail vietnamien de 2012, nous pouvons trouver quelques dispositions mentionnant certains aspects du bien-être du travail. Par exemple, parmi les droits énoncés par l'article 5, le paragraphe 1.b) prévoit que, les travailleurs ont le droit « d'avoir des congés payés annuels, des absences justifiées et de recevoir le bien-être collectif ». En vertu du paragraphe 1.c) de l'article 6, une des obligations de l'employeur est de « discuter avec les syndicats des questions liées à la relation de travail afin d'améliorer les conditions matérielles et psychologiques pour les salariés ». Un autre exemple, le paragraphe 3, l'article 153 de ce code, déterminant la politique nationale pour les femmes au travail, prévoit que :

L'Etat prend des mesures pour créer des emplois ; améliorer les conditions de travail, les formations, les soins médicaux, le bien-être physique et mental pour les femmes au travail afin d'aider ces dernières à promouvoir effectivement leurs compétences, à harmoniser la vie professionnelle et la vie personnelle.

Néanmoins, cette disposition d'une part est dédiée aux femmes au travail et d'autre part se limite à annoncer un principe général, sans les précisions nécessaires à la mise en œuvre pratique. À l'exception de ces articles, aucune disposition dans le Code du travail vietnamien ne mentionne le bien-être au travail. Les termes « services culturels », « services de loisirs et d'information » ne se trouvent pas tant dans le code que d'autres textes formulant les droits des travailleurs.

Ainsi, il n'est pas étonnant que jusqu'à présent, dans le secteur du travail maritime, la législation vietnamienne ne porte aucune prescription sur la question du bien-être des gens de mer.

Dans la pratique, à cette date, au Viet Nam, il y a un seul Centre de bien-être pour les gens de mer, établi en 2012 au port de Vung Ang – Ha Tinh, sous le soutien de l'International Council on Seafarers' Welfare (ICSW) – le Conseil international pour le bien-être social, qui est une organisation internationale non gouvernementale (ONG), soutenue par qui se consacre à l'application des instruments de l'OIT relatifs au bien-

être des gens de mer²⁰¹. Ce centre est directement rattaché au syndicat du port maritime de Ha Tinh, sans personnel travaillant à plein temps. Les activités du Centre ne s'arrêtent qu'à rendre les visites aux gens de mer ayant des problèmes en mer²⁰². En dehors de cela, il n'y a aucune information sur les activités du Centre de bien-être pour les gens de mer à Vung Ang. De plus, le port du Vung Ang n'est pas l'un des ports les plus grands du Viet Nam. Les principaux ports du Viet Nam, où beaucoup de navires faisant des voyages internationaux avec beaucoup de gens de mer à bord font escale, tels que le port de Saigon ou Hai Phong, etc. n'ont pas aucun centre de bien-être pour les gens de mer. La question de l'accès à des installations de bien-être à terre pour les gens de mer reste sous silence.

Ce problème d'écoule d'une question plus large, ayant trait à la notion du « bien-être » et sa compréhension dans les versions vietnamiennes de la MLC. Le « bien-être » en français est défini comme un « état agréable résultant de la satisfaction des besoins du corps et du calme de l'esprit »²⁰³. L'Organisation mondiale de la santé (OMS), quant à elle, définit le bien-être au travail comme « un État d'esprit caractérisé par une harmonie satisfaisante entre d'un côté les aptitudes, les besoins et les aspirations du travailleur et de l'autre les contraintes et les possibilités du milieu de travail ».

Les instruments de l'OIT, en abordant le « bien-être » des gens de mer se concentrent sur les installations et services culturels, de bien-être, de loisirs et d'information²⁰⁴. Il s'agit dans un premier temps « des hôtels ou foyers adaptés aux besoins des gens de mer », avec un prix raisonnable. De plus, en vertu du principe directeur B4.4.2, paragraphe 2 de la MLC, pour les gens de mer, les installations nécessaires de bien-être et de loisirs dans les ports devraient comprendre :

- a) des salles de réunion et de détente, selon les besoins ;
- b) des installations de sport et autres installations de plein air, notamment pour des compétitions ;

²⁰¹ International Council on Social Welfare (ICSW) <https://icsw.org/index.php>

²⁰² Article en ligne, abordant sur la visite de ce centre aux gens de mer ayant saisis par des pirates somaliens, disponible sur : <http://baohatinh.vn/xa-hoi/tham-hoi-trao-qua-thuyen-vien-bi-cuop-bien-somali-bat-giu/123499.htm>

²⁰³ Définition donnée par le dictionnaire Larousse.

²⁰⁴ Cela se voit par la Règle 4.4, paragraphe 2 de la MLC ; l'article 1, paragraphe 1.b) de la Convention n° 163 ; le paragraphe 1.b) des Dispositions générales de la Recommandation n° 173.

c) des installations pédagogiques ;

d) le cas échéant, des installations permettant de pratiquer la religion et d'obtenir des conseils personnels.

À l'égard du Viet Nam, la version traduit en vietnamien de la MLC assimile cette notion à la notion du « bien-être social »²⁰⁵. Idem pour les traductions d'autres instruments, tel que la Recommandation n° 138, de 1970, sur le bien-être des gens de mer, la Convention n° 163 sur le bien-être des gens de mer, et la Recommandation n° 173 sur le même sujet.

Aux termes du Dictionnaire encyclopédique vietnamien, le bien-être social est une partie du revenu national utilisée pour satisfaire les besoins matériels et psychologiques des membres de la société. Le bien-être social comprend les *dépenses sociales* comme : les pensions de retrait, les prestations de sécurité sociale ; les bourses pour les étudiants et d'autres allocations pour les études ; les services médicaux, services de récréation ; les dépenses pour les maisons de retraite, les crèches, les écoles maternelles, etc. Le bien-être social est pour objectif de réduire les inégalités sociales, en veillant à ce que tous les membres de la société puissent profiter des résultats du développement²⁰⁶. Avec cette interprétation, le bien-être social pour les salariés est souvent perçu au travers des prestations en espèce, payés par les assurances obligatoires déterminées dans la législation nationale et les prestations/ allocations facultatives payées par les employeurs. L'objectif de ces prestations est de compenser entièrement ou partiellement la baisse du revenu des salariés lorsque ces derniers sont malades, incapables de travailler, ou encore décédés, etc.²⁰⁷. Par ailleurs, le régime de couverture sociale est déjà réglementé par le droit du travail général. C'est la raison pour laquelle, la question du bien-être au travail n'est pas abordée directement par le droit du travail en général et le droit du travail maritime en particulier.

²⁰⁵ En vietnamien, le terme utilisé est “phúc lợi”.

²⁰⁶ Dictionnaire encyclopédique vietnamien, tome 3, Vietnam Encyclopedia Publishing House, Hanoi, 2003.

²⁰⁷ BUI Sy Loi, *Les formes du bien-être social pour les salariés au Viet Nam*, Le site web du Conseil théorique central du Parti communiste vietnamien, disponible sur : <http://hdll.vn/vi/nghien-cuu---trao-doi/cac-loai-hinh-phuc-loi-xa-hoi-cho-cong-nhan-vien-chuc-nguoi-lao-dong-o-viet-nam.html>

4.5. Sécurité sociale

Avec les conditions de vie et de travail très difficiles et les risques permanentes à bord, pour les gens de mer, les soins médicaux à bord et à terre, la protection de la santé et de la sécurité, la prévention des accidents et des maladies professionnelles sont indispensables, mais pas suffisantes. Il est nécessaire d'avoir également une protection complète de sécurité sociale, ayant « une dimension familiale, concernant les gens de mer et les personnes à leur charge »²⁰⁸.

La sécurité sociale pour les gens de mer a une longue histoire, procédant des usages et coutumes maritimes internationales du Moyen Age²⁰⁹ et se développe progressivement au fil du temps. La concurrence internationale dans le secteur maritime a donné naissance du régime de « libre immatriculation », avec lequel, un armateur basé dans un pays peut être immatriculé dans un autre, afin de bénéficier des avantages économiques. Ces avantages viennent d'un régime d'imposition moins élevé, des exigences moins strictes relatives aux conditions de vie et de travail à bord, mais également d'un régime de sécurité sociale moins protecteur pour les gens de mer.

Les premiers instruments de l'OIT relatifs à la sécurité sociale des gens de mer sont la Convention n° 8 sur les indemnités de chômage (naufage) de 1920 et la Recommandation n° 10 sur l'assurance-chômage (marins) de 1920. Néanmoins, ces instruments ne traitent qu'un aspect spécifique de la sécurité sociale pour les gens de mer, c'est le chômage résultant d'un naufrage du navire. Ensuite, avec la convention n° 56 sur l'assurance-maladie des gens de mer de 1936, l'OIT a fait un pas avancé dans la protection de la sécurité sociale pour les gens de mer. En 1946, l'OIT a adopté une nouvelle convention, traitant cette question d'une manière plus complète. Il s'agit de la Convention n° 70 sur la sécurité sociale des gens de mer de 1946. Cette convention aborde non seulement des prestations de chômage, mais aussi des prestations médicales, des prestations de vieillesse et des prestations en cas décès d'un marin. En outre, les bénéficiaires de cette convention sont élargis : en plus les marins, dans certains cas, il y

²⁰⁸ P. CHAUMETTE, *Quelle sécurité sociale pour les marins résidant en France, embarqués sous pavillon étranger ?* DMF 776 janvier 2016, DMF 2016, page 3-10.

²⁰⁹ P. CHAUMETTE., *De l'évolution du droit social des gens de mer - Les marins sont-ils des salariés comme les autres ? - Spécificités, banalisation et imbrication des sources*, Annuaire de Droit Maritime et Océanique, Tome XXVII – 2009, p.471-500.

a également les personnes à la charge de ces derniers. Cette convention a été après complétée par la Recommandation n° 75 sur les accords en matière de sécurité sociale des gens de mer de 1946. Cette recommandation propose les accords entre les Membres, « pour que tout marin appartenant à un pays signataire et employé à bord ou au service d'un navire d'un autre pays signataire soit assujéti, pour l'assurance sociale obligatoire et la réparation des accidents du travail, soit au régime de son pays, soit au régime correspondant de l'autre pays »²¹⁰. Faute des ratifications nécessaires²¹¹, la convention n°70 sur la sécurité sociale des gens de mer de 1946 n'est toujours pas entrée en vigueur. La convention n° 147 sur la marine marchande (normes minima) de 1976, en mentionnant la sécurité sociale pour les gens de mer, ne prévoit qu'un principe général avec lequel, le Membre s'engage à édicter une législation portant sur un régime approprié de sécurité sociale et à exercer effectivement sa juridiction ou son contrôle sur la mise en œuvre de ce régime²¹².

En 1987, en révisant les conventions n° 56 sur l'assurance-maladie des gens de mer de 1936 et n° 70 sur la sécurité sociale des gens de mer de 1946, l'OIT a adopté un nouvel instrument : la convention n° 165 sur la sécurité sociale des gens de mer (révisée) de 1987. Cette convention tient ses Membres à appliquer au moins trois des branches de sécurité sociale suivantes²¹³ :

- (a) soins médicaux ;
- (b) indemnités de maladie ;
- (c) prestations de chômage ;
- (d) prestations de vieillesse ;

²¹⁰ Paragraphe 1 de la Recommandation n° 75 sur les accords en matière de sécurité sociale des gens de mer de 1946.

²¹¹ En vertu de l'article 12, paragraphe 2 de la convention n°70, cette convention entrera en vigueur six mois après la date à laquelle auront été enregistrées les ratifications de sept des pays suivants: Etats-Unis d'Amérique, Argentine, Australie, Belgique, Brésil, Canada, Chili, Chine, Danemark, Finlande, France, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, Grèce, Inde, Irlande, Italie, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Suède, Turquie et Yougoslavie, étant entendu que, de ces sept pays, quatre au moins devront posséder chacun une marine marchande d'une jauge brute d'au moins un million de tonnes enregistrés. Tandis qu'en pratique, cette convention a été ratifiée par sept pays : Algérie, Espagne, France, Pays-Bas, Pérou, Pologne, et Royaume-Uni de Grande Bretagne et d'Irlande du Nord. Information disponible sur :

https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312215

²¹² Article 2 de la convention n° 147 sur la marine marchande (normes minima) de 1976.

²¹³ Article 3 de la convention n° 165 sur la sécurité sociale des gens de mer (révisée) de 1987.

- (e) prestations d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;
 - (f) prestations familiales ;
 - (g) prestations de maternité ;
 - (h) prestations d'invalidité ;
 - (i) prestations de survivants ;
- comprenant l'une au moins des branches mentionnées aux alinéas c), d), e), h) et i).

De plus, la convention n° 165 traite également les questions concernant les obligations de l'armateur, la protection des gens de mer étrangers ou migrants et les garanties juridiques et administratives. Avec les questions traitées, la convention n° 165 donne une protection complète de sécurité sociale aux gens de mer. Le problème est que, cette convention n'a reçu qu'un taux de ratification très faible, par seulement trois pays²¹⁴.

La MLC traite la question de la sécurité sociale des gens de mer à sa règle 4.5.

Règle 4.5 – Sécurité sociale

Objet : assurer l'adoption de mesures visant à faire bénéficier les gens de mer de la sécurité sociale

1. Tout Membre veille à ce que tous les gens de mer et, dans la mesure prévue par sa législation nationale, les personnes à leur charge bénéficient d'une protection de sécurité sociale conforme au code, sans préjudice, toutefois, des conditions plus favorables prévues au paragraphe 8 de l'article 19 de la Constitution.
2. Tout Membre s'engage à prendre des mesures, en fonction de sa situation nationale, à titre individuel comme dans le cadre de la coopération internationale, pour atteindre progressivement une protection de sécurité sociale complète pour les gens de mer.
3. Tout Membre veille à ce que les gens de mer qui sont soumis à sa législation en matière de sécurité sociale et, dans la mesure prévue par sa législation nationale, les personnes à leur charge soient admises à bénéficier d'une protection de sécurité sociale qui ne soit pas moins favorable que celle dont jouissent les travailleurs employés à terre.

²¹⁴ Ces trois pays sont l'Espagne, le Hongrie et les Philippines. Information disponible sur : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:31220
[1](#)

La MLC reprend l'idée de la convention n° 165 sur la sécurité sociale des gens de mer (révisée) de 1987 en prévoyant que, chaque Membre doit assurer au moins trois des neuf branches de sécurité sociale qui complètent « la protection prévue par les règles 4.1, concernant les soins médicaux, et 4.2, concernant la responsabilité des armateurs »²¹⁵ de la MLC. Dans la MLC, nous voyons que, les règles 4.1, concernant les soins médicaux, et 4.2, concernant la responsabilité des armateurs relèvent de la relation de travail, tandis que la règle 4.5 relève de la protection sociale²¹⁶. Les neuf branches énumérées au paragraphe 1, Norme A4.5 de la MLC, comme prescrites par la convention n° 165, sont « les soins médicaux, les indemnités de maladie, les prestations de chômage, les prestations de vieillesse, les prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les prestations familiales, les prestations de maternité, les prestations d'invalidité et les prestations de survivants ». La protection sociale des gens de mer relève d'abord de l'Etat du pavillon du navire sur lequel ils sont embarqués (Norme A4.5.5) ; ils doivent bénéficier d'une protection équivalente à celle des travailleurs terrestre (Règle 4.5.3) ; mais cette protection sociale relève aussi des Etat sur le territoire desquels les gens de mer résident (Norme A.4.5.3) et il s'agit ici d'une innovation importante de la convention.

Contrairement aux grands pays maritimes, où le droit social des gens de mer est autonome et « s'est construit bien avant le droit social terrestre, né de la prohibition des corporations, de la liberté contractuelle, puis de l'interventionnisme de l'Etat lié au développement industriel »²¹⁷, la sécurité sociale des gens de mer au Viet Nam est réglée par le droit du travail commun. Ainsi, cette protection sociale est traitée par le Code du travail vietnamien de 2012 et les textes mettant en œuvre ce code. Aucun de ces textes n'est dédié aux gens de mer.

Conformément aux paragraphes 2 et 10 de la norme A4.5 de la MLC, le gouvernement vietnamien a précisé les trois branches (parmi les neuf énumérées) de

²¹⁵ Norme A4.5, paragraphe 1 de la MLC.

²¹⁶ P. CHAUMETTE, *Quelle sécurité sociale pour les marins résidant en France, embarqués sous pavillon étranger ?* DMF 776 janvier 2016, DMF 2016, page 3-10.

²¹⁷ P. CHAUMETTE., *De l'évolution du droit social des gens de mer - Les marins sont-ils des salariés comme les autres ? - Spécificités, banalisation et imbrication des sources*, Annuaire de Droit Maritime et Océanique, Tome XXVII – 2009, p.471-500.

sécurité sociale suivantes : soins médicaux, prestations de vieillesse et prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle²¹⁸. En fait, l'article 71 du CMV de 2015 prévoit, sous son paragraphe 2, que l'armateur doit souscrire une assurance accident du travail, une assurance responsabilité civile et adhérer aux autres régimes d'assurance obligatoire pour les gens de mer travaillant à bord du navire. Dans la législation vietnamienne actuelle, ces régimes d'assurance obligatoires sont prescrits via plusieurs textes²¹⁹ et comprennent : l'assurance sociale ; l'assurance maladie ; l'assurance chômage et l'assurance accident du travail ou maladie professionnelle. En 2020, les cotisations de l'employeur et du salarié sont calculées selon le tableau suivant :

Tableau 3 : la cotisation pour la sécurité sociale des travailleurs vietnamiens

<i>Cotisation (sur le salaire)</i>	<i>Assurance sociale</i>	<i>Assurance maladie</i>	<i>Assurance chômage</i>	<i>Assurance accident au travail, maladie professionnelle</i>
<i>De l'employeur</i>	17,5%	3%	1%	1%
<i>Du salarié</i>	8%	1,5%	1%	
Total	25,5%	4,5%	2%	
	33%			

L'assurance sociale

L'assurance sociale au Viet Nam est réglée par la Loi sur l'assurance sociale de 2014. Cette loi, ayant principalement pour but de compenser la baisse du revenu des salariés dans les situations spéciales, prévoit plusieurs régimes de sécurité sociale obligatoires, y compris les prestations de maladie, les prestations de maternité, les prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle²²⁰, prestations de retraite et les prestations en cas de décès²²¹. Ces régimes sont obligatoires pour les

²¹⁸ Information disponible sur :

http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312331

²¹⁹ Ces régimes sont réglés par plusieurs textes : le Code du travail de 2012, la Loi sur la sécurité sociale de 2014, la Loi sur l'assurance maladie de 2008 (modifiée en 2014), la Loi sur l'emploi de 2013 et la Loi sur la sécurité et l'hygiène au travail de 2015.

²²⁰ À partir de 2015, les prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle sont réglées par la Loi sur la sécurité et l'hygiène au travail de 2015.

²²¹ Le paragraphe 1, article 4 de la Loi sur l'assurance sociale de 2014.

salariés travaillant avec les contrats de travail à durée indéterminée ou contrats de travail à durée déterminée d'un mois ou plus.

Prestations de maladie

Ce régime, prescrit par la section 1 du chapitre III de la Loi sur l'assurance sociale, s'applique aux salariés (a) qui sont malades ou victimes d'un accident différant d'un accident du travail, ou (b) qui doivent s'absenter pour s'occuper de leur enfant malade de moins de 7 ans²²². La durée de ce régime est calculée en fonction de la nature du travail effectué, de la maladie, ainsi que de la durée d'affiliation à l'assurance sociale, à savoir :

- Pour un travail ordinaire : 30 jours si la durée d'affiliation à l'assurance sociale est inférieure à 15 ans ; 40 jours si la durée d'affiliation à l'assurance sociale est de 15 à 30 ans ; 60 jours si la durée d'affiliation à l'assurance sociale est de 30 ans ou plus.

- Pour un travail pénible, dangereux : cette durée est alternativement de 40, 50 et 70 jours.

- Pour les maladies figurent dans la liste des maladies chroniques nécessitant un long traitement :

+ La durée maximale est de 180 jours ;

+ Au-delà de 180 jours, le salarié aura une prestation à un taux inférieur pour une durée qui ne dépasse pas la durée d'affiliation à l'assurance sociale.

- Pour un salarié qui doit s'occuper de son enfant malade : cette durée est de 20 jours par an pour un enfant de moins de 3 ans et de 15 jours par an pour un enfant de 3 à 7 ans.

Selon le cas, les prestations seront de 50% à 75% du salaire mensuel du salarié en question.

De plus, les salariés bénéficient également d'une durée de 5 à 10 jours après la maladie pour une guérison totale, avec une prestation de 30% du salaire mensuel.

²²² Article 25 de la Loi sur l'assurance sociale de 2014.

Prestations de maternité

Les prestations de maternité sont prescrites par la section 2 du chapitre III de la Loi sur l'assurance sociale. Aux termes des dispositions de cette section, les femmes au travail bénéficient d'une durée de 6 mois du régime de maternité, qui commence au plus tôt 2 mois avant l'accouchement. A cela s'ajoute le temps pour les visites médicales et, en cas échéant, pour les traitements médicaux concernant la grossesse. Dans cette période, la salariée reçoit en même temps :

- La prestation pour une seule fois de deux fois du salaire de base ;
- Les prestations mensuelles de 100% du salaire mensuel.

Ce régime est également applicable aux femmes au travail qui adoptent un enfant de moins de 6 mois. De plus, cette section de la Loi sur l'assurance sociale comporte des dispositions relatives au droit des femmes en cas de la gestation pour autrui, au droit des hommes lors de l'accouchement de leur femme, etc.

Prestations de retraite

Le régime de retrait est traité par la section 4, chapitre III de la Loi sur l'assurance sociale. Aux termes des dispositions dans cette section, les salariés bénéficient du régime de retrait à partir de 60 ans pour les hommes et 55 ans pour les femmes, s'ils ont la durée d'affiliation à l'assurance sociale de 20 ans ou plus. Pour les travailleurs dans certains secteurs pénibles, dangereux, l'âge à partir duquel ils ont droit de prendre la retraite est de 55 ans pour les hommes et de 50 ans pour les femmes.

Les prestations de retraite mensuelles sont de 45% à 75% le salaire mensuel moyen pendant une période avant la retraite. Ce chiffre est calculé en fonction de la durée d'affiliation à l'assurance sociale du salarié. À cause du changement du salaire de base au Viet Nam ces dernières années, la période pour déterminer le salaire mensuel moyen est fixé selon l'année de l'affiliation à l'assurance sociale, de 5 ans avant la retraite (pour les affiliations avant le 1er janvier 1995) à toute la période d'affiliation (pour les affiliations après le 1er janvier 2025)²²³. À partir de 2020, avec 20 ans d'affiliation de l'assurance sociale, les retraités ont une prestation mensuelle de 45% du salaire mensuel moyen. Ensuite, avec chaque année d'affiliation en plus, les retraités reçoivent encore

²²³ Aux termes de l'article 62 de la Loi sur l'assurance sociale de 2014, selon l'année d'affiliation, cette période peut être aussi de, 6 ans, 8 ans, 10 ans, 15 ans ou 20 ans avant la retraite.

2%, jusqu'à un montant total ne dépassant pas de 75% du salaire mensuel moyen. Au-delà de 75%, les retraités bénéficient en plus d'une prestation unique, qui est fixée à ½ du salaire mensuel moyen pour chaque année d'affiliation.

Prestations en cas de décès

Le régime de prestations en cas de décès est réglé par la section 5 du chapitre III de la Loi sur l'assurance sociale. Ce régime comprend la prestation d'inhumation, et selon le cas, plus la prestation unique ou les prestations mensuelles pour les personnes à la charge du salarié décédé. La prestation d'inhumation est de 10 fois le salaire de base et applicable pour les décès :

- + Survenant pendant la période d'affiliation à l'assurance sociale ;
- + Survenant pendant la période des prestations de retraite ou des prestations mensuelles en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- + Survenant en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

De plus, sous réserve de remplir certaines conditions, les personnes à la charge du salarié en question bénéficient également une prestation mensuelle, de 50% à 75% du salaire de base, dans certains cas particuliers. Les personnes à la charge dans un tel cas sont les personnes à que le salarié en question doit nourrir, déterminée conformément à la législation nationale. Ces personnes peuvent être un enfant de moins de 18 ans, un enfant de 18 ans ou plus avec une incapacité de travail de 81% ou plus ; une femme de 55 ans ou plus, un mari de 60 ans ou plus, etc.

Dans d'autres cas, les proches du salarié en question (déterminées par la législation nationale) recevront une prestation unique, qui est calculée en fonction de la durée d'affiliation à l'assurance sociale, avec un montant de 2 fois du salaire de base pour chaque année d'affiliation²²⁴.

Assurance maladie

Le régime d'assurance maladie est prescrit par la Loi sur l'assurance maladie de 2008, modifiée en 2014. En vertu du paragraphe 1.a), l'article 12 de cette loi, ce régime

²²⁴ Aux termes de l'article 70 de la Loi sur l'assurance sociale, ce montant est applicable pour les affiliations à partir de 2014 ; pour les affiliations avant de 2014, le montant est de 150% du salaire de base.

est obligatoire pour les salariés travaillant avec les contrats de travail à durée indéterminée ou contrats de travail à durée déterminée de trois mois ou plus. L'article 21 prévoit en son paragraphe 1 que, l'assurance maladie paye les frais de santé de l'assuré en cas de maladie ou de maternité. Toutefois, ces paiements sont limités, dans la plupart des cas, à 80% des frais de santé²²⁵. De plus, les paiements sont effectués pour les services et les matériels médicaux fixés dans les répertoires publiés par le Ministère de la santé.

Assurance chômage

L'assurance chômage est prescrite par le chapitre VI de la Loi sur l'emploi de 2013, avec les dispositions concernant les prestations de chômage, les assistances liées à la recherche d'un emploi ou d'une formation professionnelle, etc. Aux termes du paragraphe 1, l'article 43 de la Loi sur l'emploi, ce régime est rattaché obligatoirement aux salariés travaillant avec un contrat de travail à durée indéterminée ou un contrat de travail à durée déterminée de trois mois ou plus.

Le paragraphe 1 de l'article 49 prévoit que, les prestations de chômage s'appliquent aux salariés ayant résilié leur contrat de travail, sauf deux cas :

- La résiliation est fait illégalement par l'assuré ;
- L'assuré bénéficie du régime des prestations de retraite.

De plus, l'assuré doit remplir certaines conditions déterminées par les paragraphes 2, 3 et 4 de même article, à savoir :

- Avoir adhéré à l'assurance de chômage de 12 mois ou plus au cours de 24 derniers mois (pour les contrats de travail à durée indéterminée et les contrats de travail à durée déterminée de 12 à 36 mois) ou de 36 derniers mois (pour d'autres types de contrat) ;

- Avoir déposé le dossier à Pôle emploi, conformément aux prescriptions pertinentes ;

- N'avoir toujours pas trouvé un autre emploi, passé 15 jours à partir du jour du dépôt le dossier, sauf les cas suivants :

²²⁵ Dans certains cas, l'assurance maladie paye 95% (par exemple, pour les assurés qui sont en train de recevoir les prestations de retraite, etc.) ou 100% (par exemple, pour les frais de santé qui sont inférieures d'un montant minimum fixé par le Ministère de la santé) de ces frais.

- + L'assuré doit faire son service national ;
- + L'assuré participe à une formation de 12 mois ou plus ;
- + L'assuré est envoyé à un établissement éducatif renforcé ou un établissement de désintoxication obligatoire ;
- + L'assuré est en détention provisoire ; est condamné à une peine d'emprisonnement ;
- + L'assuré est parti à l'étranger pour vivre ou pour travailler avec un contrat de travail ;
- + L'assuré décède.

Aux termes de l'article 50 de cette loi, les assurés bénéficient de la prestation de chômage de 60% du salaire mensuel pour une période de 3 à 12 mois selon la durée d'affiliation de l'assurance chômage. Pendant cette période, l'assurance maladie sera cotisée par la caisse de l'assurance sociale (à la place de l'employeur).

Prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

Ce régime a été au début réglé part par la section 3, chapitre III de la Loi sur l'assurance sociale de 2014. Après la naissance de la Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail de 2015, ces prestations sont prescrites par la section 3, chapitre III de cette loi. La loi sur la sécurité et l'hygiène au travail reprend les dispositions de la Loi sur l'assurance sociale, en ajoutant certains points ayant trait aux principes pour appliquer ce régime, à la gestion et l'utilisation de la caisse d'assurance accident au travail et maladie professionnelle, etc. Le contenu principal de ce régime est déjà mentionné dans la section 5.2 du présent chapitre de la thèse.

À travers les régimes d'assurance susmentionnés, nous constatons que, le droit du travail vietnamien assure une protection de sécurité sociale assez complète pour les travailleurs, y compris les gens de mer. Cette protection, malgré la détermination du gouvernement vietnamien, ne se limite pas aux trois des neuf branches comme l'exige le minimum de la norme A4.5 de la MLC. Les régimes d'assurance en droit vietnamien couvrent les soins médicaux, les indemnités de maladie, les prestations de maternité, les prestations de survivants, les prestations de chômage, les prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Ces régimes répondent au principe directeur B4.5 de la MLC, qui propose que « la protection assurée lors de la ratification, conformément au paragraphe 2 de la norme A4.5, devrait porter au minimum sur les soins médicaux, les indemnités de maladie et les prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ».

Le 11 décembre 2017, le Premier Ministre a édicté le Décret n°142/2017/NĐ-CP, relatif aux sanctions administratives dans le secteur maritime. Concernant les infractions liées aux régimes d'assurance obligatoires des gens de mer, l'article 48 de ce décret prévoit en son paragraphe 2 que, l'armateur sera condamné à une amende de 60 millions dong à 80 millions dong (environ de 2.260 euros à 3.020 euros²²⁶) pour chaque violation suivante :

- Ne pas adhérer aux assurances obligatoires pour les gens de mer conformément à la législation nationale ;
- Ne pas payer des co-paiements et des dépenses non couvertes par l'assurance maladie, y compris le traitement médical, la chirurgie, le séjour à l'hôpital, les médicaments, les équipements médicaux nécessaires, la nourriture et le logement des premiers secours jusqu'à la guérison ou jusqu'à la constatation du caractère permanent de la maladie.
- Ne pas verser la totalité du salaire déterminé par le contrat d'engagement maritime pendant la période de traitement médical.
- Ne pas payer les frais d'inhumation, si le décès survient à bord ou s'il se produit à terre pendant la période de l'engagement.

De plus, l'armateur avec une telle infraction sera soumis à une mesure supplémentaire, à savoir la suspension des opérations commerciales de 3 à 6 mois.

Néanmoins, en étudiant les dispositions concernant les régimes d'assurance susmentionnés et la détermination du gouvernement vietnamien, nous constatons aussi certains points faibles.

Premièrement, les dispositions prévoyant que les travailleurs qui doivent participer aux régimes d'assurance obligatoires ne sont pas cohérentes. Aux termes des paragraphes 1a. et 1b. de l'article 2 de la Loi sur l'assurance sociale de 2014, l'article 43 de la Loi sur la sécurité et l'hygiène au travail, les régimes d'assurance sociale et d'assurance accident au travail ou maladie professionnelle sont obligatoires pour les salariés travaillant avec les contrats de travail à durée indéterminée ou contrats de travail à durée déterminée d'un mois ou plus. Quant aux régimes d'assurance chômage et d'assurance maladie, le paragraphe 1 de l'article 43 de la Loi sur l'emploi et le

²²⁶ Taux d'échange en juin 2020 ; idem pour les échanges en euro suivants.

paragraphe 1.a de l'article 43 de la Loi sur l'assurance maladie disposent qu'ils sont appliqués obligatoirement aux salariés travaillant avec les contrats de travail à durée indéterminée ou contrats de travail à durée déterminée de trois mois ou plus. En fait, aux termes de la Loi sur l'assurance sociale de 2008, les régimes d'assurance se sont appliqués aux salariés travaillant avec les contrats de travail à durée indéterminée ou contrats de travail à durée déterminée de trois mois ou plus. La nouvelle loi sur l'assurance sociale de 2014 a pris un tournant en élargissant le champ d'application aux salariés travaillant avec les contrats de travail à durée indéterminée ou contrats de travail à durée déterminée d'un mois ou plus, tandis que les autres textes (la Loi sur l'emploi de 2013 et la Loi sur l'assurance maladie de 2018, modifiée en 2014) ne prennent pas en compte ce changement. Ainsi, il y a probablement des cas, où un salarié, travaillant avec un contrat de travail à durée déterminée d'un mois à inférieur de trois mois, n'est pas protégé par l'assurance chômage et, notamment par l'assurance maladie. Une telle situation est clairement désavantageuse pour les gens de mer, qui travaillent à bord des navires effectuant de courts voyages, et par conséquent, avec les contrats à courtes durées (bien que les contrats de moins de 3 mois soient très rares dans le travail maritime).

Deuxièmement, bien que le Viet Nam détermine qu'une des trois branches de la sécurité sociale applicables soit la prestation de vieillesse, il n'y a pas de dispositions pertinentes dans la législation nationale ayant trait à cette question. Il est possible que, le gouvernement vietnamien, en choisissant les prestations de vieillesse, ait assimilé ces prestations aux prestations de retraite, le régime qui est déjà prescrit par la loi sur l'assurance sociale de 2014. À notre avis, les prestations de vieillesse devraient être considérées comme des aides financières pour les personnes âgées. Ces prestations ont pour but de leur permettre d'atteindre un montant minimum pour assurer leur vie quotidienne. Ces prestations sont indépendantes, et dans certains cas, sont des compléments aux pensions de retraite. Dans ce point de vue, les prestations de vieillesse que le gouvernement vietnamien a choisi de mettre en place ne devraient pas être assimilées aux prestations de retraite, prévues par la Loi de l'assurance sociale.

En fait, dans la législation vietnamienne actuelle, nous constatons un type d'allocation de vieillesse, prévue par la Loi sur les personnes âgées²²⁷ de 2009 et le

²²⁷ En vertu de l'article 2 de cette loi, l'expression « personnes âgées » désigne les personnes ayant de 60 ans ou plus.

Décret n° 136/2013/ND-CP mettant en œuvre de cette loi. L'article 18 de la Loi sur les personnes âgées, concrétisé par l'article 5 du Décret n° 136/2013/ND-CP, prévoit que, les personnes âgées reçoivent une allocation dans certains cas, comme suit :

- Les personnes âgées pauvres²²⁸ n'ayant personnes qui les prennent en charge ;
- Les personnes âgées de 80 ans ou plus, n'ayant pas de pensions de retraite ou de pensions sociales mensuelles.

Les personnes âgées dans telles situations, selon le cas, recevront les prestations de 270.000 dongs à 810.000 dongs, soit l'équivalent de 11 euros à 32 euros, par mois. En février 2020, le Ministère du Travail, des Invalides et des Affaires sociales a publié un projet d'un décret portant sur la politique d'assistance sociale. Dans ce projet, les montants des prestations pour les personnes âgées seront augmentés, jusqu'à de 360.000 dongs à 1.080.000 dongs, soit l'équivalent de 14 euros à 43 euros, par mois. Ces montants sont trop faibles par rapport aux salaires minimums en fonction des régions, prévus par la législation nationale, qui sont de 3.070.000 dongs à 4.420.000 dongs, par mois (environ de 120 euros à 173 euros). Par conséquent, ces prestations de vieillesse ne peuvent pas assurer le coût de vie pour les personnes âgées, y compris les gens de mer. Ainsi, cela n'est pas raisonnable de considérer que ce type de prestations est également la prestation de vieillesse pour les gens de mer, déterminée par le gouvernement vietnamien selon l'exigence de la MLC.

Concernant la Règle 4.5 et le code de la MLC, la CEACR, dans ses commentaires sur le rapport du Viet Nam²²⁹, a prié le gouvernement vietnamien « d'indiquer comment il garantit que tous les gens de mer qui résident généralement sur son territoire, y compris les gens de mer étrangers, bénéficient d'une couverture de la sécurité sociale dans les branches spécifiées qui n'est pas moins favorable que celle dont jouissent les travailleurs employés à terre qui résident au Viet Nam, conformément à la règle 4.5 de la convention ». Une partie de cette question, ayant trait à l'égalité des gens de mer et des travailleurs terrestres à l'égard de la protection sociale, trouve réponse dans le fait que, la protection sociale en droit vietnamien est réglée par les textes s'appliquant aux tous les travailleurs, y compris les gens de mer. Autrement dit, les gens de mer bénéficient

²²⁸ Déterminées selon les critères prévus par la Décision n° 59/2015/QĐ-TTg du Premier Ministre, basés sur les revenus et l'accès aux services sociaux de base.

²²⁹ CEACR, « Commentaires sur le 1^{er} rapport du Viet Nam de l'application de la MLC, 2006 », 107ème session CIT, 2018.

une protection sociale exactement comme les travailleurs employés à terre. Le deuxième aspect de cette question est lié aux gens de mer étrangers, qui « résident généralement » sur le territoire du pays. Le Décret n° 143/2018/ND-CP du 15 octobre 2018 (entré en vigueur le 1^{er} décembre 2018) relatif à l'assurance sociale obligatoire pour les employeurs étrangers travaillant au Viet Nam, dans son article 2 (champ d'application), prévoit que :

Les employeurs étrangers travaillant au Viet Nam doivent avoir l'assurance obligatoire lorsque ces derniers :

- + ont le permis de travail ou le certificat professionnel délivré par l'autorité compétente vietnamienne ; et
- + possèdent un contrat de travail à durée indéterminée ou un contrat de travail à durée déterminée d'un an ou plus.

Avec cette disposition, nous constatons une différence concernant les conditions d'application des régimes d'assurance sociale pour les gens de mer étrangers et celle pour les gens de mer d'origine vietnamienne, travaillant à bord des navires vietnamiens. Comme nous l'avons mentionné ci-dessus, les régimes d'assurance obligatoires s'appliquent aux travailleurs d'origine vietnamienne travaillant avec les contrats de travail d'un mois ou plus, tandis que pour les travailleurs étrangers, la durée du contrat doit être d'un an ou plus.

En bref, la protection sociale pour les gens de mer en droit vietnamien est assurée par le droit commun et le droit de travail général. Ainsi, les gens de mer bénéficient de régimes des prestations sociales comme d'autres travailleurs à terre. Le Viet Nam a construit un système assez complet des textes réglant les régimes de protection sociale pour les travailleurs, à savoir les lois, les décrets et d'autres textes d'application. Cependant, la mise en œuvre pratique de cette protection sociale s'avère efficace. D'après le Rapport sur les relations de travail au Viet Nam de 2017, le taux des travailleurs étant protégés par les régimes d'assurance sociale est toujours faible. De plus, l'obligation des employeurs liée à leur cotisation pour l'assurance sociale des salariés n'est pas toujours respectée²³⁰. Cette situation porte gravement atteinte aux droits

²³⁰ Le Ministère du Travail, des Invalides et des Affaires sociales, *Rapport sur les relations de travail au Viet Nam de 2017*, Ha Noi, 2018.

des travailleurs au Viet Nam. Nous allons revenir à cette question dans le titre 2 de cette partie I de la thèse.

Dans la section 2 de ce chapitre 2, nous avons fait une comparaison détaillée entre les textes du droit vietnamien et le contenu de la MLC. Avec chaque règle de la MLC prescrivant les droits des gens de mer, nous avons précisé les dispositions équivalentes en droit vietnamien, qui figurent soit sur les textes dédiés pour le travail maritime, soit sur les textes de droit du travail général. Nous les avons ensuite analysées pour voir l'adéquation entre le droit vietnamien et la MLC. Dans l'ensemble, nous constatons que toutes les questions essentielles, abordées par la MLC, 2006 dans ses règles et ses normes, sont actuellement traitées par le droit du travail maritime vietnamien. Toutefois, il reste toujours quelques problèmes à surmonter dans le futur. Il s'agit notamment des silences ou des ambiguïtés sur certaines demandes de la MLC et mise en œuvre des amendements de cette convention.

Nous allons revenir de façon plus concrète sur ces questions dans le Titre 2 suivant.

TITRE 2. OBSERVATIONS SUR LE DROIT DU TRAVAIL MARITIME VIETNAMIEN : LES PROBLÈMES RESTANT ET QUELQUES PROPOSITIONS

Grâce à la comparaison complète que nous avons faite dans le Titre 1, dans ce Titre 2, nous allons systématiser les analyses pour donner des observations sur le droit du travail maritime vietnamien. Ces observations seront réalisées dans deux directions : les résultats acquis et les problèmes restant à résoudre dans le futur. Ensuite, à partir des problèmes précisés, nous allons proposer quelques suggestions pour améliorer le droit du travail vietnamien, assurant les droits des gens de mer.

Chapitre 1. OBSERVATIONS SUR LE DROIT DU TRAVAIL MARITIME VIETNAMIEN : LES RÉSULTATS ACQUIS ET LES PROBLEME RESTANT À RÉSOUDRE

Section 1. LES RÉSULTATS ACQUIS DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LA MLC

En tant que « quatrième pilier » de la réglementation internationale du secteur du transport maritime, la MLC vise à garantir aux gens de mer « des conditions de vie et de travail décentes ». Pour atteindre ce but, la convention doit être, dans un premier temps, ratifiée par les États, et ensuite, incorporée dans la législation nationale, en tenant compte de conditions particulières de chaque pays.

Pour le Viet Nam, la MLC a apporté des effets positifs sur la législation nationale en matière de travail maritime, dès son adoption en 2006.

1. Un système de textes assez complet

Le résultat le plus remarquable est que le Viet Nam a fait des efforts en élaborant et complétant le droit du travail maritime, via un système des textes législatifs et réglementaires (codes, lois, décrets, circulaires) portant sur plusieurs aspects de ce secteur, notamment sur les droits des gens de mer. Comme nous l'avons abordé ci-dessus, avant la MLC, il y avait très peu de textes traitant la question du travail maritime dans la législation vietnamienne. Au moment de l'adoption de la LMC, le Viet Nam n'avait que 4 textes en vigueur, portant sur le travail maritime, à savoir :

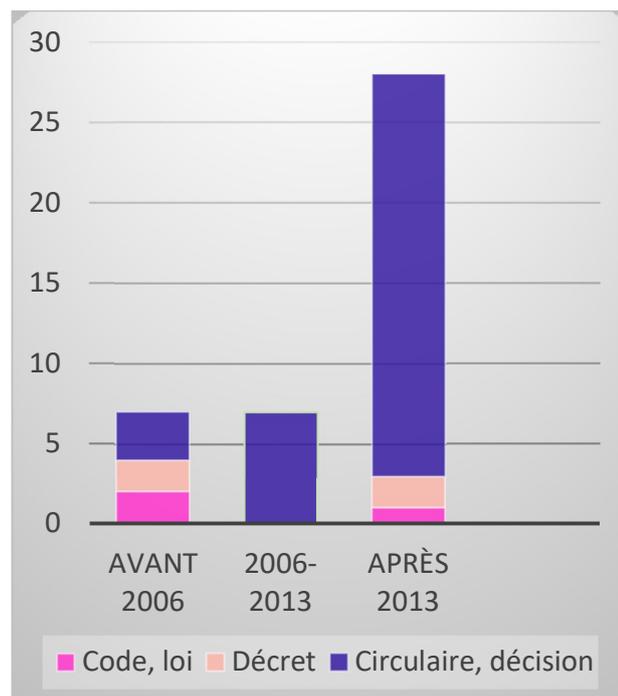
- Le décret n° 91/CP du 2 du Gouvernement relatif à l'enregistrement des navires et des gens de mer ;
- La décision n° 1387/1998/QĐ-BGTVT du Ministre des Transports, établissant le Règlement sur la formation, la certification professionnelle et les titres des gens de mer à bord des navires vietnamiens ;
- La circulaire n° 20/2001/TT-BGTVT du Ministre des Transports, fixant la durée de travail et de repos des gens de mer ;
- Le Code maritime de 2005.

Parmi ces textes, la décision n° 1387/1998/QĐ-BGTVT et la circulaire n° 20/2001/TT-BGTVT abordaient directement le travail des gens de mer. Les deux autres textes ne comprenaient qu'une partie de cette question.

Après l'adoption de la MLC par l'OIT, le Viet Nam a fait les premiers pas pour mieux protéger les gens de mer, ainsi que pour préparer la ratification de cette convention. Pendant la période de 2006 à 2013, le Viet Nam a promulgué la décision n° 1601/QĐ-TTg du Premier Ministre approuvant le plan directeur pour le développement du transport maritime vietnamien jusqu'à 2020, et 7 autres textes, notamment les circulaires du Ministre des Transports portant les questions abordées par la MLC²³¹.

Après la ratification de la MLC, nous constatons une augmentation rapide du nombre des textes concrétisant plusieurs aspects différents de la MLC. Jusqu'à mars 2020, le Viet Nam promulgue 28 textes, y compris le Code maritime de 2015, 2 décrets et 23 circulaires liés directement au travail maritime.

Graphique 1. Les textes (liés directement au travail maritime) promulgués à travers les différentes périodes.



²³¹ Voir le tableau 2. Les textes législatifs et réglementaires vietnamiens dans le secteur du droit du travail maritime (au fil du temps)

À ces textes s'ajoutent les textes du droit commun, notamment du droit du travail. Plusieurs questions du travail maritime sont traitées par le code du travail et ses textes d'application, par exemple celles ayant trait au contrat de travail, au congé payé annuel, au salaire, à la sanction disciplinaire au travail, etc. Actuellement, le droit du travail général est réglé par le code du travail de 2012 et 33 autres textes (décrets et circulaires). Par rapport à ce chiffre, le nombre de 25 textes liés directement au travail maritime nous montre les efforts du Viet Nam pour concrétiser les dispositions de la MLC, afin de régler les relations de travail dans un domaine particulier comme le travail maritime. Certaines autres questions, telle que la protection sociale pour les gens de mer, sont réglées par le droit social commun. Tous ces documents constituent un système de dispositions assurant les droits des gens de mer, répondant à presque toutes les questions prévues par la MLC.

Durant les sept années qui ont suivi la ratification de la MLC, en droit vietnamien, les textes traitant le travail maritime ont augmenté, non seulement en volume, mais également en termes de hiérarchie dans le système de la législation nationale. Certains textes qui étaient, dans un premier temps, des décisions ministérielles, ont été après remplacés par les circulaires, ayant un rang supérieur dans la hiérarchie des textes en droit vietnamien, à l'instar, la décision n° 29/2008/QĐ-BGTVT du Ministre des Transports aux titres, aux fonctions et au registre des gens de mer à bord des navires vietnamiens qui a été remplacée par la circulaire n° 07/2012/TT-BGTVT. De la même façon, les dispositions dans le circulaire n° 05/2012/TT-BGTVT, du Ministre des Transports, fixant la durée de travail et de repos des gens de mer ont été intégrées dans le décret n° 121/2014/ND-CP du Gouvernement vietnamien sur la mise en œuvre de plusieurs articles de la MLC, 2006. Ensuite, un grand nombre de dispositions dans ce décret ont été reprises par le Code maritime. La tendance générale est que les dispositions apparaissent progressivement dans les textes ayant un niveau supérieur dans la hiérarchie des normes, et par conséquent, un effet juridique plus large.

2. Les questions qui sont traitées pour la première fois dans la législation nationale

Avant la ratification de la MLC, le « droit du travail maritime » était quasi inexistant en tant que régime juridique dans la législation vietnamienne. Pour les législateurs vietnamiens, les gens de mer étaient considérés comme d'autres travailleurs

terrestres, ignorant les conditions particulières du travail maritime. Par conséquent, à l'exception de quelques questions, telles que le régime des congés payés pour les gens de mer ; la formation, la certification professionnelle et les titres des gens de mer ; la durée de travail et de repos des gens de mer, d'autres questions liées au travail maritime étaient essentiellement traitées par le droit du travail général.

Après la ratification de la MLC, et avec l'élaboration d'un grand nombre de nouveaux textes, plusieurs questions dans le domaine du travail maritime sont abordées pour la première fois par le droit vietnamien. Certaines questions, qui étaient réglées par le droit du travail général, ou par les dispositions générales du Code maritime, sont désormais traitées par les textes spécialisés et détaillés pour le travail maritime. Par exemple, les rapports et les enquêtes sur les accidents au travail survenus à bord des navires étaient réglés par la circulaire n° 12/2012/TTLT-BLĐTĐBXH-BYT (un texte conjoint élaboré par le Ministère du Travail, des Invalides et des Affaires sociales et le Ministère de la Santé) relative aux déclarations, aux enquêtes, aux statistiques et aux rapports sur les accidents du travail, qui était applicable pour tous les types de travail. Cette question ayant trait au travail maritime a été ensuite traitée par une autre circulaire. Il s'agit de la circulaire n° 13/2017/TT-BLĐTĐBXH du Ministre du Travail, des Invalides et des Affaires sociales, relative à la déclaration, à l'enquête, aux statistiques et aux rapports des accidents du travail maritime. Semblablement à d'autres questions, telles que les soins médicaux au travail, les examens médicaux pour les gens de mer, etc. Le tableau au-dessous nous montre plus en détail ces changements dans la législation vietnamienne.

Tableau 4. *Les textes traitant les mêmes sujets avant et après la ratification de la MLC*

Sujet	Textes	
	Avant la ratification de la MLC	Après la ratification de la MLC
Contrôles des navires	Code maritime de 2015. Article 113. Contrôles de sûreté et sécurité maritime, du travail	Circulaire n° 07/2018/TT-BGTVT sur les contrôles des navires.

	<p>maritime et prévention de pollution maritime.</p> <p>Textes administratifs, notamment de l'Administration maritime vietnamienne, du Vietnam Register.</p>	
Officiers chargés du contrôle des navires	Textes administratifs, notamment de l'Administration maritime vietnamienne, du Vietnam Register.	Circulaire n° 54/2013/TT-BGTVT du Ministre des Transports relative aux officiers chargés du contrôle des navires.
Rapports et enquêtes sur les accidents au travail	Circulaire n° 12/2012/TTLT-BLĐT BXH-BYT relative à la déclaration, à l'enquête, aux statistiques et aux rapports des accidents du travail.	Circulaire n° 13/2017/TT-BLĐT BXH du Ministre du Travail, des Invalides et des Affaires sociales, relative à la déclaration, à l'enquête, aux statistiques et aux rapports des accidents du travail maritime.
Pharmacie de bord, les matériels médicaux, le guide médical à bord et les formulaires de rapport médical	<p>Circulaire n° 19/2011/TT-BYT relative à la gestion de l'hygiène au travail et de la santé des travailleurs ;</p> <p>Code du travail de 2012. Article 140, paragraphe 1.b) « L'employeur doit doter le lieu de travail des matériels médicaux assurant les premiers secours ».</p>	Circulaire n° 32/2017/TT-BYT du Ministre de la Santé portant règlement sur la pharmacie de bord, les matériels médicaux, le guide médical à bord et les formulaires de rapport médical.

Soins médicaux pour les gens de mer	<p>Circulaire n° 19/2011/TT-BYT relative à la gestion de l'hygiène au travail et de la santé des travailleurs ;</p> <p>Code du travail de 2012. Article 152. Soins de santé pour les travailleurs.</p>	<p>Circulaire n° 32/2017/TT-BYT du Ministre de la Santé portant règlement sur la pharmacie de bord, les matériels médicaux, le guide médical à bord et les formulaires de rapport médical.</p> <p>Décret n°121/2014/ND-CP du Gouvernement vietnamien sur la mise en œuvre de plusieurs articles de la MLC, 2006 sur le régime de travail des gens de mer.</p>
Gens de mer étrangers travaillant à bord d'un navire vietnamien	Décret n° 34/2008/NĐ-CP fixant le Règlement sur le recrutement et la gestion des étrangers travaillant au Vietnam.	Circulaire n° 17/2017/TT-BGTVT fixant les conditions appliquées aux gens de mer étrangers travaillant à bord d'un navire vietnamien.
Les critères de santé des gens de mer et des établissements exerçant les examens médicaux pour les gens de mer	<p>Circulaire n° 14/2013/TT-BYT portant sur les examens médicaux pour les travailleurs ;</p> <p>Décision n° 1613/BYT-QĐ fixant les critères pour la classification de santé au travail.</p>	Circulaire n° 22/2017/TT-BYT fixant les critères de santé des gens de mer et réglementant la déclaration des établissements pratiquant les examens médicaux pour les gens de mer.

En outre, avant la ratification de la MLC, il y avait également des questions au regard du travail maritime, qui ont été totalement omises dans la législation vietnamienne. Un des exemples les plus clairs est le rapatriement des gens de mer. Bien que le rapatriement soit une question très importante pour les gens de mer travaillant à bord des navires, notamment ceux qui font de longs voyages internationaux, il n'était traité par aucune disposition en droit vietnamien. Ce n'est qu'après avoir ratifié la MLC que le Viet Nam a promulgué des textes réglant cette question, de plus en plus en détail. Le rapatriement des gens de mer d'origine vietnamienne est maintenant régi par le décret n° 121/2014/ND-CP du Gouvernement vietnamien sur la mise en œuvre de plusieurs articles de la MLC sur le régime de travail des gens de mer travaillant à bord des navires, le Code maritime vietnamien de 2015 et la circulaire n° 38/2017/TT-BTC du 28 avril 2017 du Ministre des Finances portant sur le paiement des frais de rapatriement des gens de mer. Nous pouvons préciser ici certains autres aspects qui ont été réglés après la ratification de la MLC :

- Les normes d'hygiène de l'alimentation, de l'eau potable et la quantification des repas des gens de mer ;
- Les compétences professionnelles pour les gens de mer ;
- Les certificats professionnels, formations de gens de mer et effectifs minima de sécurité à bord ;
- Le certificat médical des gens de mer ;
- Les services de recrutement et placement des gens de mer ;
- Les procédures de délivrance et du retrait de la Déclaration de conformité du travail maritime et du Certificat de travail maritime ;
- L'alimentation et le service de table pour les gens de mer.

Tout cela nous montre une fois encore les efforts du Viet Nam pour répondre au besoin de régler les relations de travail dans le secteur particulier du travail maritime.

3. Les changements progressifs pour se conformer aux dispositions de la MLC, 2006

Outre les changements de fond sus-mentionnés, les contenus de textes ont été également modifiés, améliorés pour se conformer aux dispositions de la MLC et pour mieux assurer les droits des gens de mer.

Par exemple, les procédures de délivrance et du retrait de la Déclaration de conformité du travail maritime et du Certificat de travail maritime sont dans un premier temps traitées par circulaire n° 45/2013/TT-BGTVT du Ministre des Transports, datée de 2013. En 2015, le Ministre des Transports a promulgué la nouvelle circulaire n° 43/2015/TT-BGTVT, portant certaines modifications sur ces procédures. Concernant la durée de validité du certificat de travail maritime provisoire, l'article 6, paragraphe 5 de la circulaire n° 45/2013/TT-BGTVT dispose que « la durée du certificat de travail maritime provisoire est de 6 mois ». Dans la nouvelle circulaire n° 43/2015/TT-BGTVT, cette disposition a été modifiée par l'article 5, paragraphe 5, à savoir :

Le certificat de travail maritime provisoire n'est valable que pour une durée n'excédant pas six mois. Après l'expiration d'un tel certificat, il n'est pas autorisé de délivrer un autre certificat de travail maritime provisoire.

Cette modification est conforme aux dispositions aux paragraphes 6 et 7, la norme A5.1.3 de la MLC²³².

La circulaire n° 43/2015/TT-BGTVT comportait une autre modification liée à la perte de validité de la Déclaration de conformité du travail maritime - partie I. En vertu de l'article 7, paragraphe 1 de la circulaire n° 45/2013/TT-BGTVT, la Déclaration de conformité du travail maritime - partie I perd sa validité dans deux cas :

- a) Changement du nom du navire ; et
- b) Changement du pavillon du navire.

En dehors de ces deux cas, la nouvelle circulaire n° 43/2015/TT-BGTVT a ajouté un troisième cas à l'article 6, paragraphe 1, s'agissant du « changement de l'armateur du navire ». Ce complément est également conforme au paragraphe 14. d) de la norme A5.1.3 de la MLC²³³. De plus, la circulaire n° 43/2015/TT-BGTVT prévoit des contrôles

²³² Concernant le certificat de travail maritime provisoire, la MLC dispose à sa norme A5.1.3 que :

(...)

6. Un certificat de travail maritime ne peut être délivré à titre provisoire que pour une durée n'excédant pas six mois par l'autorité compétente ou un organisme reconnu dûment habilité à cet effet.

7. Un certificat de travail maritime provisoire n'est délivré qu'une fois

²³³ En vertu de la norme A5.1.3, paragraphe 14, la déclaration de conformité du travail maritime perd sa validité :

du travail maritime effectués à bord des navires vietnamiens ayant une jauge brute inférieure à 500 GT qui font des voyages internationaux. En principe, ce type de navire peut également avoir le Certificat de travail maritime et la Déclaration de conformité du travail maritime, selon la demande de l'armateur du navire.

En 2017, suite aux amendements de 2014 de la MLC ayant trait à la garantie financière pour le rapatriement des gens de mer et la garantie financière relative à la responsabilité de l'armateur²³⁴, le Ministre des Transports a promulgué la circulaire n° 24/2017/TT-BGTVT modifiant la circulaire n° 43/2015/TT-BGTVT. L'article 1 de cette circulaire ajoute des éléments dans la Déclaration de conformité du travail maritime, à savoir :

Dans l'annexe III, après le point 14 situé sous le titre Déclaration de conformité du travail maritime – Partie I, ajouter les éléments suivants :

15. Garantie financière pour rapatriement (règle 2.5) ;
16. Garantie financière relative à la responsabilité de l'armateur (règle 4.2)

Dans l'annexe V, après le point 14 situé sous le titre Déclaration de conformité du travail maritime – Partie II, ajouter les éléments suivants :

15. Garantie financière pour rapatriement (règle 2.5).
16. Garantie financière relative à la responsabilité de l'armateur (règle 4.2)

Mesures pris par l'armateur :

Référence :

Malgré les questions restant à concrétiser les amendements de 2014 en droit vietnamien²³⁵, la circulaire n° 24/2017/TT-BGTVT répond dans un premier temps aux

-
- a) si les inspections prescrites ne sont pas effectuées dans les délais fixés au paragraphe 2 de la présente norme ;
 - b) si le certificat n'est pas visé conformément au paragraphe 2 de la présente norme ;
 - c) s'il y a changement du pavillon du navire ;
 - d) lorsqu'un armateur cesse d'assumer la responsabilité de l'exploitation d'un navire ;
 - e) lorsque des modifications importantes ont été apportées à la structure ou aux équipements visés au titre 3 (de la MLC).

²³⁴ Ces Amendements de 2014 sont entrés en vigueur le 18 janvier 2017 pour le Viet Nam. V. A. CHARBONNEAU & P. CHAUMETTE, « Premiers amendements à la convention du travail maritime de l'OIT de 2006. Garanties financières en matière d'abandon des gens de mer et de responsabilité des armateurs en cas de décès ou de lésions corporelles », *Droit social* 2014, n° 10, pp. 802-810 - A. CHARBONNEAU, « L'impact de la crise de la Covid-19 sur les équipages : Regard sur l'action de l'Organisation internationale du travail », *Droit Maritime Français (DMF)* 2021, n° 833, pp. 195-204.

²³⁵ Voir la rubrique « 5.2. Responsabilité des armateurs », partie I, titre 1, chapitre 2, section 1 de la thèse.

exigences de ces amendements à l'égard du rapatriement des gens de mer et de la responsabilité des armateurs.

Un autre exemple porte sur les dispositions concernant les frais du rapatriement des gens de mer. Dans le décret n° 121/2014/ND-CP, l'article 8 prévoit en son paragraphe 1 que, l'armateur ne doit pas payer les frais du rapatriement des gens de mer « dans les cas où ces derniers font l'objet de sanction disciplinaire de licenciement ou s'ils résilient unilatéralement et illégalement leurs contrats d'engagement maritime ». Cette disposition ne transmet pas exactement l'idée de la Norme A2.5.1, paragraphe 3 de la MLC, qui interdit à l'armateur de recouvrer auprès du marin les frais de rapatriement, sauf si « l'intéressé a été reconnu, conformément à la législation nationale, à d'autres dispositions ou aux conventions collectives applicables, coupable d'un manquement grave aux obligations de son emploi ». Aux termes de la norme A2.5.1 de la MLC, même si le marin a été reconnu coupable d'un manquement grave aux obligations de son emploi, l'armateur est toujours tenu de payer les frais de rapatriement aux gens de mer dans un premier temps, mais il a le droit de recouvrer auprès du marin ces frais sur son salaire ou ses autres revenus. Le législateur vietnamien ont probablement perçu cette incohérence. Par conséquent, un ajustement a été fait dans le CMV de 2015. L'article 66, paragraphe 2 de ce code dispose que :

Au cas où les gens de mer résilient unilatéralement et illégalement leurs contrats d'engagement maritime ou font l'objet d'une sanction disciplinaire de licenciement, l'armateur reste responsable de l'organisation du retour des gens de mer à l'endroit prévu dans le contrat d'engagement maritime et les gens de mer doivent ensuite rembourser les frais avancés à l'armateur.

Cette modification a rendu la disposition conforme à la MLC et mieux protéger les gens de mer.

Nous constatons ainsi plusieurs modifications progressives au fil du temps, que nous détaillons dans le tableau suivant.

Tableau 5. *Le changements des textes portant sur les mêmes sujets au fil du temps*

Sujet	Le changements au fil du temps			
Règlements techniques nationaux sur la construction navale	Circulaire n° 05/2013/TT-BGTVT du Ministre des Transports, approuvant les Règlements techniques nationaux sur la construction navale (QCVN 21: 2010/BGTVT).	Circulaire n° 11/2016/TT-BGTVT du Ministre des Transports approuvant les Règlements techniques nationaux sur la construction navale (QCVN 21: 2015/BGTVT).		
Critères professionnels, certificats professionnels, formations et entraînements de gens de mer, effectifs minima de sécurité à bord	Circulaire n° 11/2012/TT-BGTVT du Ministre des Transports fixant les critères professionnels, les certificats professionnels, les formations et les entraînements de gens de mer et les effectifs minima de sécurité à bord d'un navire vietnamien.	- Circulaire n° 51/2013/TT-BGTVT du Ministre des Transports modifiant certaines dispositions de la circulaire n° 11/2012/TT-BGTVT. - La circulaire n° 52/2014/TT-BGTVT du Ministre des	Circulaire n° 37/2016/TT-BGTVT du Ministre des Transports fixant les critères professionnels, les certificats professionnels, les formations et les entraînements de gens de mer et les	Circulaire n° 03/2020/TT-BGTVT du Ministre des transports fixant les critères professionnels, les certificats professionnels, les formations et les entraînements de gens

		Transports modifiant certaines dispositions de la circulaire n° 11/2012/TT-BGTVT.	effectifs minima de sécurité à bord d'un navire vietnamien.	de mer et les effectifs minima de sécurité à bord d'un navire vietnamien.
Titres, fonctions et registre des gens de mer	Décision n° 29/2008/QĐ-BGTVT du Ministre des Transports aux titres, aux fonctions et au registre des gens de mer à bord des navires vietnamiens.	Circulaire n° 07/2012/TT-BGTVT du Ministre des Transports, aux titres, aux fonctions et au registre des gens de mer à bord des navires vietnamiens.	Circulaire n° 04/2013/TT-BGTVT modifiant la circulaire no 07/2012/TT-BGTVT, aux titres, aux fonctions et au registre des gens de mer à bord des navires vietnamiens.	Circulaire n° 23/2017/TT-BGTVT du Ministre des Transports aux titres, aux fonctions et au registre des gens de mer au bord des navires vietnamiens .
Procédures de délivrance et du retrait de la Déclaration de conformité du travail maritime et du Certificat de	Circulaire n° 45/2013/TT-BGTVT du Ministre des Transports reglementant les procédures de délivrance et du retrait de la	Circulaire n° 43/2015/TT-BGTVT du Ministre des Transports, modifiant la Circulaire n° 45/2013/TT-BGTVT	Circulaire n° 24/2017/TT-BGTVT du Ministre des Transports modifiant la Circulaire n° 43/2015/TT-BGTVT	

travail maritime	Déclaration de conformité du travail maritime et du Certificat de travail maritime.			
Officiers chargés du contrôle des navires	La circulaire n° 54/2013/TT-BGTVT du Ministre des Transports relative aux officiers chargés du contrôle des navires.	Circulaire n° 33/2017/TT-BGTVT modifiant la circulaire n° 54/2013/TT-BGTVT.		
Rapports et enquêtes sur les accidents maritime	Circulaire n° 34/2015/TT-BGTVT du Ministre des Transports, portant sur les rapports et les enquêtes sur les accidents maritimes.	Circulaire n° 39/2017/TT-BGTVT du Ministre des Transports, modifiant Circulaire n° 34/2015/TT-BGTVT relative aux rapports et aux enquêtes sur les accidents maritimes.		
Déclaration, l'enquête, statistiques et rapports sur les accidents du	Circulaire n° 13/2017/TT-BLDTBXH du Ministre du Travail, des	Circulaire n° 37/2018/TT-BLDTBXH du Ministre du Travail, des		

travail maritime	Invalides et des Affaires sociales, relative à la déclaration, à l'enquête, aux statistiques et aux rapports sur les accidents du travail maritime.	Invalides et des Affaires sociales, relative à la déclaration, à l'enquête, aux statistiques et aux rapports sur les accidents du travail maritime.		
Conditions appliquées aux gens de mer étrangers travaillant à bord d'un navire vietnamien.	Circulaire n° 17/2017/TT-BGTVT fixant les conditions appliquées aux gens de mer étrangers travaillant à bord d'un navire vietnamien.	Circulaire n°43/2019/TT-BGTVT modifiant la Circulaire n° 17/2017/TT-BGTVT		
Autres sujets	Décret n° 121/2014/ND-CP du Gouvernement vietnamien sur la mise en œuvre de plusieurs articles de la MLC, 2006 sur Le régime de travail des gens de mer.	Code maritime de 2015.		

De toute évidence, la MLC a un grand impact sur le droit du travail vietnamien. Sept ans après la ratification de la MLC, la législation vietnamienne a progressivement constitué une nouvelle branche : le droit du travail maritime, avec des dispositions différentes de celles du droit du travail terrestre, tenant compte des particularités du secteur de travail maritime. À partir de seulement quelques textes au tout début, il y a maintenant un corpus de 26 textes spéciaux et d'autres textes du droit du travail général, réglementant le travail maritime. Ces textes couvrent presque toutes les questions abordées par la MLC. Beaucoup de ces questions sont traitées pour la première fois dans la législation nationale. En outre, ces textes et leurs dispositions ont été révisés, modifiés, améliorés pour se conformer au contenu de la MLC et pour mieux assurer les droits des gens de mer.

Il y a pourtant certains points de la MLC que la législation vietnamienne n'a pas encore traité, ou traité d'une manière ambiguë ou inappropriée par rapport aux exigences de la convention. Nous allons aborder ces points dans la section 2 suivante.

Section 2. LES PROBLEMES RESTANT À RÉSOUDRE EN DROIT DU TRAVAIL MARITIME VIETNAMIEN

Bien que la mise en œuvre de la MLC, 2006 au Viêt-Nam dans les dernières années ait apporté des succès initiaux, il reste toujours des problèmes à résoudre en droit du travail maritime du pays. Ces problèmes qui ont trait à la mise en œuvre des dispositions précises de la MLC, ont été indiqués dans le Chapitre 2, Titre 1 de la thèse. Dans cette section, nous allons les systématiser et les analyser selon deux axes : les problèmes généraux (1) et les questions spécifiques (2) qui limite une mise en œuvre efficace de la MLC au Viet Nam.

1. Les problèmes généraux

1.1. Manque des textes pendant les premières années de l'application

Après la ratification de la MLC en 2013, le gouvernement vietnamien a édicté la décision N° 1221/QĐ-TTg, approuvant le plan de mise en œuvre la MLC. Parmi les solutions prévues dans le plan, le gouvernement souligna la nécessité de compléter la législation nationale en ce qui concerne le travail maritime, conformément aux prescriptions de la MLC. Toutefois, pendant les années suivant la ratification de la MLC,

il y avait encore beaucoup de questions de cette convention qui n'avaient pas été concrétisées dans le droit vietnamien. Par conséquent, l'application de la MLC se heurtait à de nombreuses difficultés. Les armateurs, les gens de mer et même les autorités compétentes ne se retrouvaient pas dans l'application de plusieurs dispositions de la MLC à cause du manque de règlements détaillés en droit interne. Ce n'est qu'en 2017 que la législation vietnamienne, pour la première fois, aborde les questions concernant les établissements de formation et aux services de recrutement et de placement des gens de mer ; le paiement des frais de rapatriement des gens de mer ; la pharmacie de bord, les matériels médicaux, le guide médical à bord et les formulaires de rapport médical ; les normes d'hygiène concernant l'alimentation, l'eau potable et la quantification des repas des gens de mer, etc. Une autre question importante, se trouvant dans la même situation, était le contrôle de l'État du port. Bien que la question du contrôle de l'État du port soit indispensable dans la mise en œuvre des conventions internationales du droit maritime en général et de la MLC en particulier, elle n'a pas été concrétisée en droit vietnamien pendant longtemps. Dans le code maritime vietnamien de 2015, cette question n'était traitée que par un seul article, qui abordait d'une façon très générale que « les navires étrangers opérant dans les eaux portuaires, eaux intérieures et la mer territoriale du Viet Nam devaient être contrôlés par les autorités vietnamiennes, en ce qui concerne la sûreté et sécurité maritime, le travail maritime et la prévention de pollution maritime » et que « ces contrôles devaient être effectués conformément aux dispositions pertinentes de la législation nationale »²³⁶. Par conséquent, les activités de contrôle des navires étaient détaillées par les textes administratifs, notamment de l'Administration maritime vietnamienne et du Vietnam Register. Ces textes administratifs avaient une faible effectivité juridique et n'avaient pas été largement publiés, ce qui entraînait des difficultés dans la mise en œuvre pratique. Ce n'est qu'en 2018, avec la circulaire n° 07/2018/TT-BGTVT sur les contrôles des navires, que cette question est réglée d'une façon détaillée et complète.

Certaines autres questions ont été traitées même plus tard, par exemple les règlements techniques nationaux sur les équipements et les conditions matérielles applicables aux établissements de formation et d'entraînement des gens de mer (en 2019). Par manque de dispositions en droit interne pour l'application, les droits des gens

²³⁶ L'article 113 du Code maritime vietnamien de 2015.

de mer n'ont pas été assurés pendant les premières années suivant la ratification de la MLC, en ce qui concerne les questions susmentionnées.

1.2. La cohérence entre les textes

Le droit du travail maritime est totalement une nouvelle branche du droit du travail vietnamien. Par conséquent, nous constatons de temps en temps des manques de cohérence entre les textes promulgués. Les exigences abordées dans la MLC sont parfois traitées par le droit vietnamien de façon occasionnelle : les manquements sont comblés par les nouveaux textes, notamment les circulaires ministérielles, pour se conformer aux exigences de la MLC et ses amendements, tandis que d'autres dispositions relatives à la législation nationale ne sont pas complètement cohérentes. Par exemple, en ce qui concerne la garantie financière pour le rapatriement des gens de mer, l'article 3, paragraphe 1 de la circulaire n° 38/2017/TT-BTC prévoit que « l'armateur doit adhérer à une assurance bancaire pour couvrir les frais liés au rapatriement des gens de mer ». Toutefois, pour l'instant, il n'y a aucune dispositions dans le régime juridique des assurances bancaires aborde cette forme d'assurance, ayant trait au rapatriement des gens de mer. En pratique, les plus grandes sociétés assurances vietnamiennes n'ont pas encore fourni ce produit de l'assurance rapatriement pour les gens de mer. De plus, nous constatons que certaines dispositions dans cette circulaire n° 38/2017/TT-BTC ne sont pas cohérentes avec d'autres dispositions dans le domaine de l'assurance bancaire. Par exemple, en ce qui concerne le cas où le Fonds pour la protection des citoyens vietnamiens à l'étranger doit avancer le paiement des frais pour rapatrier les gens de mer, le paragraphe 2 de l'article 7 de cette circulaire prévoit que, dans un délais de 10 jours de travail, les établissements de crédit ayant garanti le paiement aux armateurs doivent rembourser cette somme au Fonds de protection des citoyens. Néanmoins, dans le domaine de l'assurance bancaire, prescrit par la circulaire n° 07/2015/TT-NHNN de la Banque d'État du Viet Nam, ce délai de demande d'un remboursement auprès d'un établissement de crédit est 05 jours de travail.

Autre exemple, suite à l'adoption des amendements de 2014 de la MLC, concernant la garantie financière pour le rapatriement des gens de mer et la responsabilité des armateurs en cas de décès ou d'incapacité de longue durée, le Ministre des Transports vietnamien a apporté des précisions. Dans la circulaire n° 24/2017/TT-BGTVT modifiant le circulaire n° 43/2015/TT-BGTVT sur les procédures de délivrance et du

retrait de la Déclaration de conformité du travail maritime et du Certificat de travail maritime, les éléments prévus par les amendements de 2014 ont été ajoutés dans les formules de Déclaration de conformité du travail maritime. Pourtant, à l'exception des éléments ajoutés simplement à la Déclaration de conformité du travail maritime, les autres questions concernant les garanties financières dans les cas prévues par des amendements de 2014, tel que les cas où un marin est considéré comme ayant été abandonné, les frais couverts par la garantie financière, les droits du prestataire de la garantie financière, etc., ne sont pas détaillées par le droit vietnamien.

En fait, le travail maritime est réglé par plusieurs branches de droit en même temps, et par conséquent, par plusieurs autorités compétentes. Dans le cas du Viet Nam, comme nous l'avons abordé tout au long du Titre 1, le travail maritime est à la fois sous la gestion administrative de l'Administration maritime du Viet Nam et le Vietnam Register, les autorités relevant du Ministère des transports ; du Ministère du Travail, des Invalides et des Affaires sociales ainsi que du Ministère de la Santé. Cette pratique entraine également des incohérences entre les textes promulgués par ces autorités compétentes. Par exemple, pour traiter le sujet concernant les accidents du travail maritime, le Ministère du Travail, des Invalides et des Affaires sociales a promulgué la circulaire n° 37/2018/TT-BLĐTBXH, relative à la déclaration, à l'enquête, aux statistiques et aux rapports sur les accidents du travail maritime. De même, le Ministère des Transports a promulgué également la circulaire n° 01/2020/TT-BGTVT relative à la déclaration et à l'enquête des accidents maritimes. Mêmes questions, mais réglées par différents textes et plusieurs dispositions qui ne sont pas cohérentes.

1.3. Les textes sont souvent modifiés

D'un point de vue positif, les changements, les modifications des textes législatifs et réglementaires de la législation nationale en général sont des significations d'un système juridique qui est en train d'être complété et perfectionné pour se conformer avec les évolutions de la société. Néanmoins, ce système nécessite une certaine stabilité pour que les relations réglées par la législation puissent développer. Les changements trop fréquents causent des difficultés inévitables en application du droit.

En droit du travail maritime vietnamien, nous constatons souvent des modifications des textes mettant en œuvre la MLC. Par exemple, en ce qui concerne les certificats professionnels, les formations et les entraînements de gens de mer et les

effectifs minima de sécurité à bord, le premier texte a été promulgué en 2011, et ensuite ce texte a été modifié en 2012, 2013, 2016 et 2020²³⁷. De la même façon pour la question ayant trait aux titres, aux fonctions et au registre des gens de mer, avec le premier texte daté en 2008 et les modifications en 2012, 2013 et 2017²³⁸. D'une part, ces modifications montrent les efforts du Viet Nam dans la mise en œuvre de la MLC, en rendant les dispositions du droit interne conformes avec celles de la convention, mais d'autre part, les modifications trop fréquentes mettent des parties concernées (l'administration, les gens de mer et notamment les armateurs) en position passive.

D'une façon plus générale, les changements trop fréquents de la législation vietnamienne sont un problème souvent abordés par les chercheurs²³⁹ au Viet Nam. Par exemple, le Viet Nam a promulgué trois codes civils en 1995, 2005 et 2015 ; trois codes du travail en 1994 (modifié en 2002, 2006, 2007), 2012 et 2019 ; quatre lois des entreprises en 1999, 2005, 2014, 2020, etc. En particulier, certains textes doivent être modifiés même en attendant la date d'entrée en vigueur, tel que le code pénal de 2017, la loi sur l'assurance sociale de 2014, etc. Le premier ministre du gouvernement vietnamien, dans son discours à la conférence nationale sur la mise en œuvre des activités judiciaires en 2017, a indiqué que « la première problématique pour la législation nationale est sa qualité limite, son instabilité et par conséquent, ses modifications trop régulière »²⁴⁰. De la même façon, selon le Forum Économique Mondiale, un des facteurs les plus problématique nuisant à l'environnement des affaires au Viet Nam est « l'instabilité de la législation »²⁴¹. Selon les chercheurs vietnamiens, cette situation est causée par deux raisons principales. Premièrement, la société vietnamienne est toujours au début du processus de développement et d'intégration internationale. Plus particulièrement, ce processus se déroule pendant la rénovation appelée « Doi Moi »,

²³⁷ Les changements dans ces textes concernent les certificats d'aptitude professionnelle, les effectifs minima de sécurité au pont et aux machines du navire.

²³⁸ Les changements dans ces textes concernent les fonctions et les responsabilités de chaque titre à bord.

²³⁹ Voir par exemple, NGUYEN Van Cuong, « Garantir la stabilité du système juridique - une exigence importante dans l'élaboration des textes juridiques » [en ligne], *Revue des recherches législatives*, disponible sur <http://lapphap.vn/Pages/tintuc/tinchitiet.aspx?tintucid=207417>

²⁴⁰ Le discours du Premier Ministre à la conférence nationale sur la mise en œuvre des activités judiciaires en 2017, *Journal du gouvernement vietnamien*, disponible sur <http://baochinhphu.vn/Utilities/PrintView.aspx?distributionid=298491>

²⁴¹ WORLD ECONOMIC FORUM, « The Global Competitiveness Report 2016-2017 », 2017.

avec « une restructuration en profondeur du système économique et de la société vietnamienne »²⁴², notamment la transformation de l'économie planifiée à l'économie de marché²⁴³. Par conséquent, les relations sociales et économiques se développent rapidement. Ainsi, la législation nationale doit être modifiée et complétée pour rattraper et mieux régler ces changements. Deuxièmement, les activités législatives du pays ont toujours des faiblesses, impactant la qualité des textes promulgués. Ces limites sont relatives à la procédure législative, aux rôles des parties impliquées dans les activités législatives ainsi qu'à la qualité des projets des textes²⁴⁴. L'amélioration de la qualité des activités législatives est un besoin insistant mais aussi très difficile, nécessitant l'effort de toutes les parties concernées. Nous espérons que dans un futur proche, ce processus apportera de bons résultats, contribuant au perfectionnement de la législation nationale en général et le droit maritime en particulier.

1.4. Les dispositions qui ne sont pas réalisées en pratique

Un autre problème que nous avons constaté pendant nos recherches est que, plusieurs dispositions dans les textes promulgués ne sont pas réalisées et sont donc inopérantes. Par exemple, en ce qui concerne la déclaration des établissements pratiquant les examens médicaux pour les gens de mer, la circulaire n° 22/2017/TT-BYT du Ministre de la Santé prévoit dans son article 9, paragraphe 3 que, « la liste des établissements qui remplissent les conditions pour pratiquer les examens et les traitements médicaux pour les gens de mer doit être affichée sur le site web de la Département de la gestion des examens et traitements médicaux (ministère de la Santé). Néanmoins, nous ne pouvons pas trouver une telle liste sur le site web précisé. De même,

²⁴² OUDIN Xavier, « Le Doi Moi et l'évolution du travail au Vietnam », *Rev. Tiers Monde*, tome 40, 1999.

²⁴³ Le terme utilisé officiellement au Viet Nam (précisé par la Constitution de 2013 et les documents du Parti communiste vietnamien) est « l'économie de marché à orientation socialiste », ce qui est se caractériser par la gestion de l'État, la prédominance des entreprises d'État comme l'épine dorsale de l'économie et le principe selon lequel, la terre est la propriété de tout le peuple.

²⁴⁴ Voir, par exemple, HOANG Van Tu, « Activités législatives de l'Assemblée nationale au cours des dernières années et orientation pour s'améliorer dans le futur », *site web de la Revue des Recherches législatives*, disponible sur <http://lapphap.vn/Pages/tintuc/tinchitiet.aspx?tintucid=208303>; NGUYEN Dinh Quyen, « Perfectionner le mécanisme de réaliser les pouvoirs pour améliorer la qualité et l'efficacité des activités des députés de l'Assemblée nationale », *site web de la Revue des Recherches législatives*, disponible sur <http://lapphap.vn/Pages/tintuc/tinchitiet.aspx?tintucid=206951>.

dans la circulaire n° 38/2017/TT-BTC du 28 avril 2017 du Ministre des Finances du 28 avril 2017 décrivant le paiement des frais de rapatriement des gens de mer, l'article 8 concernant la coopération entre les autorités pertinentes prévoit que, le ministère des affaires étrangères doit promulguer les règlements sur les dossiers et procédures de rapatriement des gens de mer. Et jusqu'à maintenant (décembre 2020), ces règlements ne sont toujours pas encore promulgués. Ainsi, la question du rapatriement des gens de mer n'est pas encore traitée totalement et assez précisément. Par conséquent, les procédures de rapatriement des vietnamiens à l'étranger en général sont appliquées pour les gens de mer. Pourtant, ces procédures contiennent des points qui ne sont pas appropriés pour le travail maritime, au niveau des dossiers ainsi que de la durée pour les traiter. Par exemple, les dossiers doivent comprendre les documents pour demander un laissez-passer au Viet Nam, le passeport délivré par le pays étranger de résidence ; la durée pour traiter les dossiers sont variées selon les règlements de chaque ambassade du Viet Nam à l'étranger, de 10 jours à 02 mois, ce qui est une longue période pour les marins abandonnés à l'étranger.

1.5. Le rôle limité des conventions collectives

Dans la MLC, de nombreuses questions sont liées aux conventions collectives. La MLC permet aux pays membres d'assurer les droits des gens de mer par non seulement la législation mais aussi par les conventions collectives. Ainsi, les conditions de travail, le contrat d'engagement maritime, le salaire, le droit de rapatriement, etc. peuvent être fixés par les conventions collectives, dans la mesure où ces conventions collectives sont conformes aux dispositions de la législation nationale.

Au Viet Nam, le droit du travail vietnamien a porté une attention aux conventions collectives il y a longtemps. Le code du travail de 1994 et le décret n° 196/CP mettant en œuvre de ce code a promulgué un cadre juridique relativement complète pour les conventions collectives. Les codes du travail ultérieurs (2002, 2012 et 2019) continuaient d'améliorer les dispositions permettant de créer et mettre en œuvre des conventions collectives plus efficaces afin d'assurer au mieux les droits des travailleurs vietnamiens.

Malgré le cadre juridique assez complet, le rôle des conventions collectives dans la protection des droits des salariés en général est toujours limité. La proportion d'entreprises signant des conventions collectives n'est pas élevée, notamment dans le secteur privé et des investissements directs de l'étranger ; les contenus de certaines

conventions collectives sont très sommaires, en copiant simplement les dispositions du code du travail, sans tenir compte des conditions propres à l'entreprise. Par conséquent, malgré les conventions collectives signées, il existe toujours des litiges au travail, notamment des litiges collectifs²⁴⁵. De plus, certaines conventions collectives ne se conforment pas aux prescriptions du droit au niveau de la forme et des procédures. Ces conventions collectives abordent normalement les questions concernant les pensions, les indemnités, etc. Par contre, les questions sur les salaires, la durée de travail et de repos, etc., ayant une signification importante pour les travailleurs, sont très peu traitées²⁴⁶.

Cette situation a plusieurs raisons. Tout d'abord, l'importance des conventions collectives est souvent sous-estimée par les entreprises. Beaucoup d'entreprises ne considèrent les conventions collectives que comme un petit « code du travail de l'entreprise » qui peut être utilisé pour traiter les problèmes survenant au lieu de travail, mais non comme une mesure pour remplir les conditions exigées par la législation. Par conséquent, ces conventions collectives sont formalistes, et ne peuvent pas vraiment garantir les droits des salariés. Ensuite, il existe des limites concernant le rôle des organisations représentatives pour les salariés dans les entreprises. Dans le code du Travail de 2012, ce rôle est assumé par la Confédération générale du travail du Viet Nam et les syndicats de chaque entreprise, qui sont les membres et sont dirigés directement par cette confédération. En vertu de l'article 1 de la loi sur les syndicats de 2012, le Syndicat est une grande organisation sociopolitique de la classe ouvrière et des tous les travailleurs, établi volontairement, étant membre du système politique de la société vietnamienne, sous la direction du Parti communiste vietnamien. Le Syndicat a pour objectif de représenter tous les travailleurs, de protéger leurs droits et intérêts légitimes, ainsi que de participer à la gestion socio-économique de l'État. De plus, selon les dispositions actuelles, seules les entreprises ayant 1000 travailleurs ou plus disposent de personnes spécialisées dans les tâches syndicales. Les salaires de ces personnes sont assurés par la Confédération générale du travail. Dans certain cas, si l'entreprise veut

²⁴⁵ TRAN Thuy Lam, « Quelques questions sur la convention collective de travail », sur *Revue des Recherches législatives* [en ligne].

<http://www.lapphap.vn/Pages/tintuc/tinchitiet.aspx?tintucid=208724>

²⁴⁶ NGUYEN Xuan Thai, « Certains problèmes nécessitant une attention particulière liés aux conventions collectives », sur *Ministère de l'industrie et du commerce du Vietnam* [en ligne]. <http://moit.gov.vn/web/guest/tin-chi-tiet/-/chi-tiet/thoa-uoc-lao-%C4%91ong-tap-the-mot-so-van-%C4%91e-can-quan-tam-110060-16.html>

quand même avoir des personnes spécialisées pour les activités du syndicat, elle doit payer elle-même leurs salaires. En revanche, les tâches en question seront assumées par les travailleurs de l'entreprise, avec une prime en plus du salaire. Nous pouvons en déduire que, dans beaucoup de cas, le personnel syndical, et les syndicats eux-mêmes, n'ont pas un statut juridique indépendant par rapport aux employeurs. Par conséquent, c'est difficile pour ces personnes, dont les salaires et autres rémunérations sont payés par l'employeur, d'assumer leurs tâches de protection des droits des salariés, souvent à l'encontre des intérêts de l'employeurs. De plus, et en général, les personnes qui travaillent dans l'entreprise et effectuent simultanément les tâches syndicales n'ont pas assez les connaissances et les compétences nécessaires pour construire, conclure et mettre en œuvre les conventions collectives avec les employeurs. Pour toutes ces raisons, les conventions collectives ne sont toujours pas à ce jour au Viet Nam, des outils efficaces pour améliorer les conditions de travail en général, et du travail maritime en particulier.

Le 05/07/2019, le Vietnam a ratifié la convention n° 98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective de 1949. Étant l'un des huit conventions fondamentales de l'OIT, cette convention est pour but de garantir « une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi »²⁴⁷ et « une protection adéquate contre tous actes de d'ingérence » contre les organisations de travailleurs et d'employeurs, « soit directement, soit par leurs agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration »²⁴⁸. De plus, aux termes de l'article 3 et 4 de cette convention, l'État doit prendre des mesures institutionnelles et juridiques appropriées pour promouvoir la négociation collective. Cette convention est entrée en vigueur le 5/7/2020 pour le Viet Nam.

En 2019, l'Assemblée nationale du Vietnam a adopté un nouveau code du travail, qui est entré en vigueur le 01/01/2021. Pour mettre en œuvre la convention n° 98, le nouveau code du travail porte un changement remarquable concernant les organisations représentatives des travailleurs. Le paragraphe 3 de l'article 3 de ce nouveau code prévoit que :

²⁴⁷ L'article 1, la convention n°98.

²⁴⁸ L'article 2, la convention n°98.

L'organisation représentative des salariés est une organisation créée volontairement par les salariés, ayant pour but de protéger les droits et intérêts légitimes des salariés, par le biais de la négociation collective ou d'autres formes conformes au droit du travail. L'organisation représentative des travailleurs comprend les syndicats et d'autres organisations des travailleurs de l'entreprise.

Cet article est ensuite concrétisé par le paragraphe 2 de l'article 170 du code, permettant aux travailleurs « de créer, adhérer et participer aux activités des organisations représentatives au sein de l'entreprises » conformément à la réglementation pertinente. Avec ces dispositions, les travailleurs peuvent maintenant créer des organisations représentatives indépendantes, ayant statut et pouvoir juridique équivalent par rapport aux syndicats traditionnels. Néanmoins, il existe toujours une certaine distance entre les dispositions du nouveau code du travail de 2019 et la pratique. L'organisation et le fonctionnement des syndicats (traditionnel) sont réglés par la loi sur les syndicats de 1992, avec un système des textes détaillés (décret, circulaire, etc.²⁴⁹), tandis que les dispositions concernant les organisations représentatives indépendantes se limitent à quelques articles dans le code du travail de 2019. Ces articles de principe nécessitent toutefois d'avoir des dispositions plus concrètes, concernant la création et le fonctionnement de telles organisations, pour qu'elles puissent participer effectivement à la protection des droits et des intérêts légitimes des travailleurs.

Nous espérons que, la ratification de la convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective du Viet Nam, ainsi que les nouvelles dispositions dans le code du travail de 2019, accéléreront la propagation de véritables négociations collectives pour des solutions gagnant-gagnant sur les lieux de travail, ce qui entraînera de meilleures conditions de travail, une productivité accrue et une prospérité partagée, contribuant au développement durable.

Par ailleurs, ces derniers temps, le Viet Nam a pris des mesures pour promouvoir les négociations et les conventions collectives dans les groupes d'entreprises. En général, ces groupes comprennent des entreprises opérant dans les mêmes secteurs et dans les mêmes zones géographiques. En raison des particularités du travail maritime, les

²⁴⁹ Par exemple, le décret n° 98/2014/NĐ-CP portant sur la création de syndicats et d'autres organisations aux entreprises, le décret n° 43/2013/NĐ-CP relatif au droit et à la responsabilité du syndicat, le décret n° 191/2013/NĐ-CP portant sur le régime financier du syndicat, etc.

conventions collectives de groupes des entreprises dans ce domaine est très attendu. Dans cette perspective, les organisations représentatives pour les gens de mer, tel que l'Association des gens de mer vietnamiens, jouent un rôle important. Malheureusement, jusqu'à maintenant, cette association a toujours eu très peu d'activité et par conséquent, son impact est très limité en termes de protection des gens de mer²⁵⁰.

1.6. Les erreurs dans la traduction de la MLC

Au Viet Nam, la version vietnamienne officielle de la MLC est celle traduite de l'anglais et diffusée par le Vietnam Register – le Bureau d'immatriculation des véhicules du Viet Nam. Cette version se trouve aussi sur le site web de l'Administration maritime du Viet Nam. C'est également la version avec laquelle nous travaillons pour la thèse. En étudiant et comparant cette traduction avec les versions originales en français et en anglais, nous constatons plusieurs erreurs de traduction, qui entraînant des ambiguïtés, même des fautes d'interprétations dans la langue vietnamienne.

Par exemple, en ce qui concerne la norme A2.1 – contrat d'engagement maritime, le paragraphe 1. e) exige que « tout marin reçoit un document mentionnant ses états de service à bord du navire ». Dans la version traduite, le « document mentionnant des états de service à bord » est devenu « le document mentionnant le processus de recrutement ». Dans la même norme A2.1, la paragraphe 4. d) - « la fonction à laquelle le marin doit être affecté » est traduit par « la capacité à laquelle le marin est recruté » ; et le paragraphe f) « le congé payé annuel ou la formule éventuellement utilisée pour le calculer » est comprise comme « le paiement pour le congé payé annuel ou la formule éventuellement utilisée pour le calculer ». De même manière, le terme « les créances » dans le paragraphe 4.1) du principe directeur B.2.2.2 – Calcule et paiement se traduit par « les plaintes » ; et « les personnes à la charge des gens de mer » sont devenues « les personnes accompagnantes des gens de mer », etc. Nous pouvons trouver plusieurs erreurs de traduction, tout au long du texte de la MLC, ce qui rendent les expressions de la convention très ambiguës, déroutantes et parfois, complètement différentes de la signification originale. Nous avons constaté plus de 60 points posant problème avec la traduction dans cette version. Ces erreurs dans la traduction de la MLC entraînent

²⁵⁰ Voir aussi la sous-section 1.3 (consultations avec les organisations d'armateurs et de gens de mer), section 1, chapitre 2, titre 1 de cette thèse.

également des expressions qui ne sont pas claires dans les textes mettant en œuvre de cette convention. Par exemple, dans la circulaire n° 43/2015/TT-BGTVT, pour mettre à jour les CTM et DCTM conformément aux amendements de 2014 de la MLC, cette circulaire prévoit les dispositions concernant « la sécurité financière », qui est un peu obscure, tandis que le terme original en français est « la garantie financière »²⁵¹. Tandis qu'en pratique, le terme utilisé dans le Code maritime vietnamien, le décret 121/2014/NĐ-CP mettant en œuvre la MLC, la circulaire n° 38/2017/TT-BTC portant sur le paiement des frais de rapatriement des gens de mer et d'autres textes est « la garantie financière ».

Pour les parties concernées au Viet Nam, notamment les gens de mer, qui n'ont pas de moyens et possibilité d'accéder et comprendre les versions originales, ces erreurs de traduction provoquent évidemment des problèmes dans l'interprétation et la mise en œuvre de la MLC. Nous trouvons une autre version vietnamienne de la MLC, traduite et diffusée par le Club des capitaines vietnamiens, qui a été mieux traduite. Toutefois, cette version contient quand même quelques erreurs et en plus, elle n'est pas une version officielle, diffusée par les autorités compétentes. Nous espérons que le Vietnam Register va de nouveau travailler afin d'améliorer la traduction de la MLC, pour mieux la mettre en œuvre et mieux protéger les droits des gens de mer.

La mise en œuvre des principes directeurs de la MLC

Afin de promouvoir les ratifications ainsi que la mise en œuvre, la MLC comporte plusieurs innovations²⁵². L'une de ces innovations se trouve dans sa structure, avec les articles, les règles et le code. Le code de la convention comprend deux parties : une partie A pour les normes obligatoires énoncées de manière générales ; et une partie B pour les « principes directeurs » non obligatoires. Ces principes directeurs « sont facultatifs, mais explicatifs : les Etats peuvent prendre des mesures équivalentes, mais devront

²⁵¹ A notre avis, c'est une autre erreur de la traduction du terme anglais : « Financial security ».

²⁵² Voir par exemple, MARIN Marie et CHARBONNEAU Alexandre, « Une convention innovante pour le travail maritime ? Les apports de la Convention du travail maritime (CTM) 2006 », *Annuaire de Droit Maritime et Océanique*, Tome XXVII, 2009 ; CHAUMETTE Patrick, « La Convention du travail maritime, OIT, 2006 », *Neptunus, revue électronique*, Centre de Droit Maritime et Océanique, Université de Nantes, Vol. 13, 2007/1, www.cdmo.univ-nantes.fr.

transmettre des justifications »²⁵³. Ces principes directeurs permettent aux États ayant ratifié la MLC de prendre des démarches différentes lors qu'ils transmettent les dispositions de cette convention en législation nationale, de manière plus adaptée aux conditions propres du pays, mais assurant toujours les règles et les normes énoncées. L'origine de ces principes directeurs est la situation des conventions précédentes de l'OIT liées au travail maritime, qui avaient été très peu ratifiées et très difficile pour mettre en œuvre. Ainsi, la MLC reprend plusieurs dispositions dans les conventions antérieures mais les enserment dans la partie B « non obligatoire » pour éviter « des obstacles manifestes à la ratification »²⁵⁴. Par exemple, le principe directeur B2.4 - Droit à un congé, reprend plusieurs dispositions de la convention n° 146 sur les congés payés annuels (gens de mer), 1976, dont le Principe directeur B2.4.1 – Calcul des droits, en ce qui concerne les périodes qui ne devraient pas être comptées dans le congé payé annuel, réintroduit totalement l'article 6 de cette convention n° 146. De la même manière, l'origine des dispositions du Principe directeur B4.1 – Soins médicaux à bord des navires et à terre est celles de la convention n° 164 sur la protection de la santé et les soins médicaux (gens de mer), 1987.

Pour autant, le droit du travail maritime vietnamien n'incorpore pas suffisamment ces principes directeurs de la MLC. Nous pouvons lister dans le tableau ci-dessous les principes directeurs de la MLC qui sont transmis par les textes du droit maritime vietnamien :

Tableau 6. *Les principes directeurs de la MLC et les dispositions correspondantes en droit vietnamien*

Principe directeur de la MLC	Contenue	Dispositions correspondantes en droit vietnamien
Principe directeur B2.2.2	Calcul du salaire pour les heures supplémentaires et le travail de nuit	L'article 97, paragraphe 1 du Code du travail vietnamien 2012

²⁵³ CHAUMETTE Patrick, « La Convention OIT du travail maritime en mouvement » [en ligne], *Neptunus, revue électronique, Centre de Droit Maritime et Océanique, Université de Nantes*, Vol. 17, 2011/3.

²⁵⁴ L'OIT, « Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006) – Questions fréquentes, 4ème édition », 2015.

Principe directeur B2.4.1	Périodes qui ne devraient pas être comptées dans le congé payé annuel	L'article 7 du Décret n° 121/2014/ND-CP
Principe directeur B2.5.1	Cas où l'armateur est tenu de l'organisation du rapatriement des gens de mer	L'article 8 du Décret n° 121/2014/ND-CP
Principe directeur B2.5.1	Frais à la charge de l'armateur concernant le rapatriement des gens de mer	- L'article 8 du Décret n° 121/2014/ND-CP ; - L'article 2 de la Circulaire n° 38/2017/TT-BTC.
Principe directeur B4.1.4	Responsabilité des États membres pour établir des centres sanitaires pour les gens de mer, qui seraient chargés de mener des recherches et former le personnel dans le domaine de santé maritime	- La première unité de recherche sur la médecine maritime a été créée en 1991 ; - La décision n° 930/2001/QĐ-BYT portant sur la création de l'Institut national de médecine maritime du Viet Nam.
B4.2.1 de la MLC	Protection des gens de mer en cas d'accident ou de maladie professionnelle	- Code du travail de 2012 ; - Loi sur la sécurité sociale de 2014 ; - Loi sur l'assurance maladie de 2008 (modifiée en 2014) ; - Loi sur la sécurité et l'hygiène au travail de 2015.

Principe directeur B4.5	Éléments qui devraient être portés par la sécurité sociale pour les gens de mer ²⁵⁵	Les régimes d'assurance réglés par : - Code du travail de 2012 ; - Loi sur la sécurité sociale de 2014 ; - Loi sur l'assurance maladie de 2008 (modifiée en 2014) ; - Loi sur la sécurité et l'hygiène au travail de 2015.
-------------------------	--	--

Dans notre recherche, en dehors des dispositions listées ci-dessus, nous ne pouvons pas trouver d'autres principes directeurs de la MLC introduits dans les textes nationaux. Par conséquent, plusieurs questions de la MLC déjà abordées par le droit vietnamien mais d'une façon générale, manquent de mesures détaillées pour une mise en œuvre efficace. Par exemple, le principe directeur B2.6.1 concernant l'indemnisation des gens de mer en cas de perte du navire ou de naufrage; le principe directeur B2.7.1 concernant les plaintes ou différends relatifs aux effectifs d'un navire; le principe directeur B2.8.1 concernant les mesures pour développer les carrières, les possibilités d'emploi pour les gens de mer; le principe directeur B4.1.1 concernant l'obligation d'inspections fréquentes de la pharmacie, les matériels médicaux et le guide médical à bord; etc., ne se trouvent pas en droit vietnamien. Même pour les principes directeurs qui figurent sur le tableau 6 ci-dessus, ils ne sont pas pris en compte intégralement. Par exemple, l'article 8 du décret n° 121/2014/ND-CP détermine les cas où le marin doit avoir le droit d'être rapatrié en prenant en considération le principe directeur B2.5.1 de la MLC. Pourtant, cet article ne porte pas les petites précisions et ignore quelques autres cas²⁵⁶.

Comme nous l'avons mentionné, les principes directeurs de la MLC, bien qu'ils ne soient pas obligatoires, sont importants pour assurer les droits des gens de mer. Le fait de ne pas prendre en considération ces principes directeurs peut affecter la mise en

²⁵⁵ Principe directeur B4.5 de la MLC propose que « la protection assurée lors de la ratification, conformément au paragraphe 2 de la norme A4.5, devrait porter au minimum sur les soins médicaux, les indemnités de maladie et les prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ».

²⁵⁶ Voir sous-section 3.5. Rapatriement des gens de mer, section 1, chapitre 2, titre 1, partie I de la thèse.

œuvre effective de la MLC au Viet Nam. Néanmoins, à notre avis, cela n'est pas seulement un problème pour le Viet Nam mais pour beaucoup d'autres pays. Nous allons revenir à cette question dans la deuxième partie de la thèse, en abordant la mise en œuvre de la MLC dans la région de l'Asie du Sud-Est.

À côté des problèmes généraux susmentionnés, nous constatons également d'autres problèmes plus spécifiques dans la législation vietnamienne que nous allons traiter dans le sous-section 2 suivante.

2. Les questions spécifiques liées au contenu de la MLC

Avec l'innovation dans le secteur du droit du travail maritime, la législation vietnamienne répond à presque toutes les questions abordées par la MLC. Néanmoins, en étudiant et analysant systématiquement les dispositions en droit vietnamien, nous constatons que, le droit du travail maritime vietnamien reste toujours silencieux sur certaines exigences de la MLC. Parallèlement, il existe des questions qui sont déjà traitées par le droit vietnamien mais d'une façon très générale, manquant de détails. Nous allons aborder ces questions tour à tour en fonction du contenu de la MLC.

Règle 1.2 et le code - Certificat médical

Comme susmentionné dans la rubrique 2.2, section 1 de ce chapitre, le certificat médical des gens de mer en droit vietnamien est traité par la circulaire n° 22/2017/TT-BYT fixant les critères de santé des gens de mer et réglementant la déclaration des établissements exerçant les examens médicaux pour les gens de mer et la circulaire n° 17/2018/TT-BYT modifiant certaines dispositions de la circulaire n° 22/2017/TT-BYT. Via ces textes, nous comprenons tacitement que, selon le droit vietnamien, les gens de mer doivent remplir les conditions spécifiques au regard de leurs santés pour pouvoir travailler à bord d'un navire. Ces conditions figurent dans le certificat médical, attestant que les gens de mer sont médicalement aptes aux fonctions qu'ils accompliront en mer. Toutefois, à notre avis, il est nécessaire de prononcer ce principe par une disposition concrète, comme l'a fait la MLC avec sa norme A1.2²⁵⁷. Une telle disposition montrerait l'importance du certificat médical pour le travail à bord de navire, ainsi que la responsabilité des parties concernées.

²⁵⁷ Norme A1.2 de la MLC prévoit que, « l'autorité compétente exige qu'avant de commencer à servir à bord d'un navire les gens de mer soient en possession d'un certificat médical valide attestant qu'ils sont médicalement aptes aux fonctions qu'ils accompliront en mer ».

En outre, concernant le certificat médical, la circulaire n° 22/2017/TT-BYT n'aborde pas certaines questions comme prescrites la norme A1.2 de la MLC. Ce sont le fait que le médecin doit être dûment qualifié et qu'il doit disposer d'une entière indépendance professionnelle en ce qui concerne les procédures d'examens médicaux (norme A1.2, paragraphe 4, de la MLC) ; la possibilité pour les gens de mer de se faire examiner à nouveau par un autre médecin ou par un arbitre médical indépendant (norme A1.2, paragraphe 5, de la MLC); le cas urgent où le marin peut travailler sans un certificat médical (norme A1.2, paragraphe 8, de la MLC); et le cas où la période de validité d'un certificat expire au cours d'un voyage (norme A1.2, paragraphe 9, de la MLC).

Parmi ces questions, la qualification et l'indépendance professionnelle du médecin ne sont pas abordées directement dans la circulaire n° 22/2017/TT-BYT mais sont réglées par les textes du droit commun, par exemple la loi n° 40/2009/QH12 du 23 novembre 2009 sur les examens et traitements médicaux, ou la circulaire n° 14/2013/TT-BYT réglementant les examens médicaux, etc. La question suivante, concernant la possibilité pour les gens de mer de demander à nouveau un examen en cas de refus de délivrance d'un certificat médical, n'est pas réglée par les textes spécialisés, ni par les textes du droit commun. Néanmoins, à notre avis, rien n'empêche que le marin, ou d'autres travailleurs puissent exercer leur droit de demander à nouveau un examen médical, par un autre médecin ou un autre établissement de santé²⁵⁸.

Règle 2.1 et le code. Contrat d'engagement maritime

Comme nous l'avons mentionné dans la sous-section concernant le contrat d'engagement maritime de cette partie de la thèse, le régime juridique du contrat d'engagement maritime n'existe pas encore dans la législation vietnamienne. Ainsi, ce type de contrat du travail est réglé essentiellement par le code du travail et les textes mettant en œuvre ce code. En général, les dispositions du code du travail et les textes pertinents peuvent former un cadre juridique assez complet pour traiter les droits et responsabilités nés du contrat du travail maritime. Le contrat d'engagement maritime peut être analysé comme un contrat de travail, à durée déterminée ou à durée indéterminée, régi essentiellement par le code du travail, en ce qui concerne sa

²⁵⁸ « L'arbitre médical indépendants », comme prescrit dans la MLC, n'existe pas encore au Viet Nam.

conclusion et sa rupture. Néanmoins, comme nous l'avons abordé, il y a toujours des particularités dans le secteur du travail maritime qui ne sont pas convenablement réglées par ces textes.

Le lieu de travail, les conditions de travail et le travail maritime lui-même nécessitent des prescriptions particulières. Ces particularités exigent que les gens de mer doivent avoir la possibilité d'examiner le contrat d'engagement maritime et demander conseil avant de le signer, comme prescrit la norme A2.1, paragraphe 1. b) de la MLC. De même, ce contrat doit contenir des informations précises sur les conditions de l'emploi, sur les tâches que le marin doit assumer (la norme A2.1, paragraphe 1. d) de la MLC), et le fait que tout marin doit recevoir un document mentionnant ses états de service à bord du navire (la norme A2.1, paragraphe 1.e) de la MLC). Tous ces éléments ne sont pas encore traités par le droit maritime vietnamien. De plus, il n'y a toujours pas de dispositions concernant le contrat d'engagement maritime dans le cas où les gens de mer sont recrutés et placés par les agents de recrutement et placement des gens de mer.

D'ailleurs, le lieu de travail spécial – le navire, avec ses conditions de travail spéciales ne permettent pas l'application de toutes les dispositions du droit de travail général. Par exemple, le déplacement temporaire des gens de mer pour une tâche autre que celle prévue par le contrat de travail²⁵⁹. Le paragraphe 1, l'article 31 du code du travail de 2012 dispose que :

En cas de difficultés imprévues dues à des catastrophes naturelles, des incendies, des épidémies ou à l'application des mesures pour prévenir et surmonter les accidents du travail, les maladies professionnelles, les problèmes d'électricité et d'eau ou en raison de besoins commerciaux de l'entreprise, l'employeur peut déplacer temporairement le salarié vers un emploi autre que celui prévu par le contrat de travail, pour une durée ne dépassant pas 60 jours de travail cumulés par an, sauf avec le consentement du salarié.

Une telle situation est rationnelle pour le travail normal, pour aider l'employeur à surmonter les difficultés imprévues, et d'une certaine manière, aider également les salariés à continuer de travailler et garder leur poste. Néanmoins, dans le domaine de travail maritime, où chaque marin doit assumer une ou certaines fonctions précises, étroitement liées à ses capacités et qualifications, ce déplacement n'est pas convaincant.

²⁵⁹ Article 31, code du travail de 2012 et article 29, code du travail de 2019.

Le placement d'un marin à un emploi qui ne relève pas de sa compétence peut provoquer des incidents, des accidents, causant des préjudices au marin lui-même et à la sécurité du navire. Il en est de même pour les dispositions dans le code du travail concernant la forme du contrat de travail. En vertu du paragraphe 2, article 16 du code du travail de 2012, le contrat de travail oral peut être conclu par les parties en cas d'une durée inférieure à 3 mois. Dans le nouveau code du travail de 2019, cette forme de contrat n'est applicable qu'aux contrats d'une durée inférieure à 1 mois²⁶⁰. Même si ces durées courtes sont rares dans le domaine du travail maritime, la forme orale n'est pas rationnelle pour le contrat d'engagement maritime. Il convient que les caractéristiques essentielles du travail à bord soient prévues avant l'embarquement, soit écrites avec précision, car ces éléments ne sauraient se préciser au fil du temps, ou par des échanges intervenant à bord.

En bref, concernant le contrat d'engagement maritime en droit vietnamien, les dispositions peu nombreuses dans le code maritime, complétées par celles du code du travail, ne sont pas suffisantes pour régler ce type de contrat en vue de protéger les droits des gens de mer.

Règle 2.3 et le code. Durée du travail ou du repos

En tant que l'une des questions essentielles, la durée du travail ou du repos des gens de mer est bien réglée par le droit maritime vietnamien, et même avant la MLC. Avec la ratification de la MLC, le droit maritime a fait des modifications afin de se conformer aux dispositions de la MLC en cette matière²⁶¹. Néanmoins, il existe toujours quelques points qui doivent être revus et modifiés.

L'article 63 du code maritime vietnamien de 2015, dans son paragraphe 3 prévoit les exceptions, selon lesquelles, « en cas de rassemblements lors des exercices d'incendie et d'évacuation ou d'autres exercices prescrits par la législation », le capitaine du navire peut décider des périodes de repos exceptionnelles. Ce paragraphe dispose également que ces exceptions doivent être prévues soit dans la convention collective, soit dans le contrat d'engagement maritime. D'une part, aux termes de la norme A2.3, paragraphe 13 de la MLC, les exceptions en question, ne peuvent le cas échéant, être prévues que

²⁶⁰ En fait, le code maritime de 2005 disposa que le « contrat de recrutement des gens de mer » est en écrit. Pourtant, le code maritime de 2015 n'aborde plus la forme de ce contrat, et la question est donc réglée par le code du travail.

²⁶¹ Voir la sous-section 3.3, section 1, chapitre 2, titre 1, partie I de la thèse.

par la convention collective, pas par le contrat d'engagement maritime. D'autre part, comme nous l'avons mentionné dans la sous-section 1 ci-dessus, actuellement, le rôle des conventions collectives au Viet Nam reste limité, notamment dans le secteur du travail maritime.

Toujours pour ces cas exceptionnels, le paragraphe 5 du même article 63 permet de réduire les heures de repos de 77 heures à 70 heures par période de 7 jours et de diviser des heures de repos en trois périodes. Ces mesures ne sont pas conformes aux prescriptions de la MLC.

Règle 2.5 et norme A2.5.1. Rapatriement

Le rapatriement est une obligation contractuelle et légale, qui met en jeu des intérêts privés et publics²⁶². Le rapatriement des gens de mer est l'une des questions de la MLC qui sont bien traitées par le droit maritime vietnamien, en prenant en considération les principes directeurs de la convention. Toutefois, il manque une disposition transposant le paragraphe 2.b) de la norme A2.5.1 de la MLC. Ce paragraphe exige que les pays membre prévoient dans leur législation nationale ou dans les conventions collectives « la durée maximale des périodes de service à bord d'un navire, au terme desquelles les gens de mer ont droit au rapatriement »²⁶³. Ainsi, cette question n'est pas encore abordée par le droit vietnamien.

Règle 2.5 et norme A2.5.2. Garantie financière en cas d'abandon

Cette norme A2.5.2 est ajoutée dans la MLC par les amendements de 2014, approuvés par la CIT, lors de sa 103^{ème} session, visant à assurer une garantie financière « rapide et efficace en vue de prêter assistance aux gens de mer en cas d'abandon ».

Le droit maritime vietnamien prend en considération de cette nouvelle norme de la MLC en modifiant la circulaire portant sur les procédures de délivrance et du retrait de la Déclaration de conformité du travail maritime et du Certificat de travail maritime. Il s'agit de la circulaire n° 24/2017/TT-BGTVT de 2017, modifiant le circulaire n° 43/2015/TT-BGTVT de 2015. La circulaire n° 24/2017/TT-BGTVT ajoute à la

²⁶² CHAUMETTE Patrick, « Le rapatriement des marins », *Un droit pour des hommes libres*, Études en l'honneur du professeur Alain FENET, Litec, Paris, LexisNexis, 2008, p. 51-70.

²⁶³ En vertu du paragraphe 2.b) de la norme A2.5.1 de la MLC, ces périodes doivent être inférieures à douze mois.

déclaration de conformité du travail maritime, dans les deux parties I et II, un autre élément : la garantie financière pour rapatriement.

Il reste cependant des questions concernant le rapatriement des gens de mer qui doivent être concrétisées par le droit vietnamien. Il manque tout d'abord des dispositions déterminant les cas où un marin est considéré comme ayant été abandonné, à partir desquels la garantie financière prend effet.

De même, il y a des questions restant toujours sans réponse, en ce qui concerne la preuve documentaire de la garantie financière, l'entretien et le soutien nécessaires des gens de mer, les droits du prestataire de la garantie financière, la destination du rapatriement, le droit de choisir cette destination, le temps passé dans l'attente du rapatriement et la durée du voyage, la durée maximale des périodes d'embarquement au terme desquelles les gens de mer ont droit au rapatriement, les documents et la procédure du rapatriement, etc.

Règle 2.7 et norme A2.7 – Effectifs

Avec la ratification de la MLC, le droit maritime vietnamien prévoit les effectifs des navires par l'article 51, paragraphe 1 du CMV de 2015 et puis par la circulaire n° 37/2016/TT-BGTVT du Ministre des Transports. Ces effectifs sont déterminés selon les types de navires et les fonctions à bord. Toutefois, ces dispositions ne mentionnent que les effectifs sur le pont et aux machines, omettant les effectifs concernant l'alimentation et le service de table, comme exigé par la Norme A2.5, paragraphe 3 de la MLC.

Règle 2.8 – Développement des carrières et des aptitudes professionnelles et possibilités d'emploi des gens de mer

La MLC, dans sa règle 2.8 et norme A2.8, exige que tout membre doit avoir des politiques nationales afin « d'encourager le développement des carrières et des aptitudes professionnelles ainsi que les possibilités d'emploi des gens de mer ». Plus concrètement, ces politiques ont pour but « d'aider les gens de mer à renforcer leurs compétences, leurs qualifications et leurs possibilités d'emploi ».

Le gouvernement vietnamien a établi une politique nationale du développement de l'économie maritime. Cette politique est détaillée par plusieurs textes dans lesquels, l'importance du développement des ressources humaines est soulignée. Ensuite, pour mettre en œuvre cette règle de la MLC, le gouvernement vietnamien a promulgué le

décret n° 29/2017/ND-CP fixant les conditions applicables aux établissements de formation et aux services de recrutement et de placement des gens de mer ainsi que la circulaire n° 37/2016/TT-BGTVT du Ministre des Transports fixant les critères professionnels, les certificats professionnels, les formations et les entraînements des gens de mer. Ces textes assurent le renforcement des compétences et qualifications des gens de mer. Néanmoins, à notre avis, les deux derniers objectifs n'ont pas beaucoup de signification si les gens de mer n'ont pas les possibilités d'obtenir un emploi. Et en droit vietnamien, il manque toujours des moyens pour réaliser cette possibilité, tel que des accords sur le développement des carrières et la formation conclus avec un armateur ou une organisation d'armateurs, ou la création et la tenue de registres ou de listes, par catégorie, de gens de mer qualifiés.

Règle 3.2 – Alimentation et service de table

Cette question de l'alimentation et service de table dans la MLC est concrétisée par plusieurs dispositions en droit vietnamien. Il s'agit de l'article 9 du Décret n° 121/2014/ND-CP, l'article 67 du CMV de 2015,

L'article 9 du décret n° 121/2014/ND-CP est ensuite entièrement repris par l'article 67 du CMV de 2015, la circulaire n° 40/2017/TT-BYT du 23 octobre 2017, fixant les normes d'hygiène de l'alimentation, de l'eau potable et la quantification des repas des gens de mer. Néanmoins, ces dispositions n'abordent pas les questions concernant la formation, la qualification et la compétence des gens de mer engagés comme cuisinier de navire, comme prescrit à la norme A3.2 de la MLC.

Règle 4.1 et norme A4.1 - Soins médicaux à bord des navires et à terre

La question des soins médicaux des gens de mer à bord des navires et à terre n'a pas beaucoup retenu l'attention du droit maritime vietnamien. Elle n'était traitée que par les textes du droit du travail commun, portant sur la protection de la santé des travailleurs, sans prendre en compte les conditions spéciales du travail maritime. Avec la ratification de la MLC, cette question est abordée par plusieurs textes spéciaux : le CMV 2015, le décret n°121/2014/ND-CP, la circulaire n° 22/2017/TT-BYT et la circulaire n° 17/2018/TT-BYT. Toutes ensemble les dispositions dans ces textes assurent les droits des gens de mer liés aux soins médicaux à bord des navires et à terre. Néanmoins, il manque toujours des dispositions concernant l'obligation d'inspections fréquentes pour la pharmacie, les matériels médicaux et le guide médical comme prescrit au paragraphe

4. a) de la norme A4.1 ; ainsi que des dispositions concernant le système de consultations médicales par radio ou par satellite pour les navires en mer comme prescrit au paragraphe 4. a) de la norme A4.1.

Règle 4.2 et normes A4.2.1 et A4.2.2. Responsabilité des armateurs.

La règle 4.2 de la MLC a pour objectif d'assurer la protection des gens de mer contre les conséquences financières d'une maladie, d'un accident ou d'un décès survenant en relation avec leur emploi.

En droit maritime vietnamien, cette responsabilité de l'armateur en faveur des gens de mer est assurée par le régime d'assurance accident du travail et maladie professionnelle (qui est traité parallèlement par le Code du travail de 2012, la loi sur la sécurité sociale de 2014, la loi sur l'assurance maladie de 2008 (modifiée en 2014) et la loi sur la sécurité et l'hygiène au travail de 2015.

Toutefois, comme ce régime est déterminé par le droit commun, il reste toujours quelques questions abordées par les amendements de 2014 qui ne sont pas traitées par le droit du travail maritime vietnamien. Nous pouvons lister ici les questions concernant les paiements provisoires pour éviter une situation précaire injustifiée chez le marin, la conservation de la preuve documentaire de la garantie financière à bord et sa langue, ou le paiement de toutes créances contractuelles par cette garantie.

Règle 4.3 et le code. Protection de la santé et de la sécurité et prévention des accidents

La protection de la santé et de la sécurité et la prévention des accidents est l'une des questions de la MLC qui est traitée le plus complètement par le droit maritime vietnamien, par le CMV de 2015, le décret n° 121/2014/ND-CP, la circulaire n° 13/2017/TT-BLĐTBXH et la circulaire n° 37/2018/TT-BLĐTBXH. Ces textes non seulement sont conformes aux dispositions de la norme A4.3 mais également prennent en considération les principes directeurs B4.3.4, B4.3.5 et B4.3.6 de la MLC.

Cependant, il manque toujours les dispositions concernant le comité de sécurité du navire, les directives et les programmes nationaux relatifs à la gestion de la sécurité et de la santé au travail à bord.

Règle 4.4 et norme A4.4 – Accès à des installations de bien-être à terre

Comme nous l'avons abordé à la sous-section 4.4, section 2, chapitre 2, titre 1 de cette partie I de la thèse, le bien-être au travail ne retient pas suffisamment l'attention qu'elle mérite au niveau de la législation nationale. Cette question n'est traitée que par quelques dispositions brièvement et indirectement mentionnées dans le code du travail et la loi sur les syndicats. Par conséquent, il n'y a aucun texte portant sur les installations de bien-être à terre pour les gens de mer et la possibilité de ces derniers d'accéder à ces installations. À notre avis, cette lacune découle de la confusion entre les notions de « bien-être » - en tant qu'état du corps et de l'esprit, et « bien-être social » - comme les dépenses sociales (les prestations, les bourses, etc.).

Le bien-être est un état qui touche à la santé, à la réalisation de soi, à l'harmonie entre soi et les autres, au plaisir. L'utilitarisme définit le bien-être comme la combinaison des plaisirs et de l'absence de peine, et prône la maximisation du bien-être général²⁶⁴.

Sur les rapports du bien-être et de la santé, l'accès aux soins médicaux semble la priorité ; la notion de « welfare » ouvre sur les aides sociales au logement, à l'alimentation et sur le système de santé. L'insécurité, les violences, menaces et harcèlements font obstacle au bien-être au travail.

Pour les gens de mer, le bien-être va au-delà, il concerne les activités physiques, voire sportives à bord, la réduction de l'isolement, donc les contacts humains et communications au cours des escales²⁶⁵.

²⁶⁴ P. CHAUMETTE, « La notion de bien-être en droit social - Une notion pleine d'avenir », in *Le Bien-Être*, A. FLORIN & M. PRÉAU (dir.), L'Harmattan, Paris, coll. Logiques Sociales, 2013, pp. 193-210.

²⁶⁵ A. CHARBONNEAU, *Marché international du travail maritime - Un cadre juridique en formation*, Thèse droit, Nantes, 2008, à paraître, coll. « Berthold GOLDMAN » de droit international, Presses Universitaires d'Aix-Marseille, PUAM, 2009 – P. CHAUMETTE., « Du bien-être des marins en escale. Les ports confrontés à la sûreté et à l'humanité », *L'homme, ses territoires, ses cultures*, Mélanges offerts à André-Hubert MESNARD, FIALAIRE J. et MONDIELLI E. (dir.), LGDJ, Paris, coll. Décentralisation et développement local, 2006, pp. 45-58.

Règle 4.5 – Sécurité sociale

En droit vietnamien, la protection fournie par la sécurité sociale pour les gens de mer est assurée par les régimes d'assurance complets. Ces régimes d'assurance couvrent les soins médicaux, les indemnités de maladie, les prestations de maternité, les prestations de survivants, les prestations de chômage, les prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Ils sont applicables pour tous les travailleurs en général et donc, pour les gens de mer particulier.

Néanmoins, certaines questions restent à résoudre afin de garantir une protection sociale efficace aux gens de mer. Ces questions concernent les points suivants :

Tout d'abord, il y a un problème de cohérence entre les textes sur les conditions applicables pour bénéficier de ces régimes d'assurance. Aux termes des textes en vigueur en droit vietnamien, les régimes d'assurance sociale et d'assurance accident au travail ou maladie professionnelle sont obligatoires pour les salariés travaillant avec les contrats de travail à durée indéterminée ou contrats de travail à durée déterminée d'un mois ou plus, tandis que les régimes d'assurance chômage et d'assurance maladie sont appliqués obligatoirement aux salariés travaillant avec les contrats de travail à durée indéterminée ou contrats de travail à durée déterminée de trois mois ou plus.

Ensuite, se pose le problème de l'assimilation entre deux notions : « prestation de vieillesse » et « pension de retraite ». Par conséquent, le gouvernement vietnamien a prévu, conformément au paragraphe 2 de la norme A4.5 de la MLC, que « prestation de vieillesse » pour les gens de mer soit l'une des branches de la sécurité sociale assurées par la législation nationale, alors qu'il n'y a pas encore de dispositions réglant ce régime.

Une autre question est la différence entre les conditions applicables des régimes d'assurance sociale pour les gens de mer étranger et les gens de mer d'origine vietnamienne travaillant à bord des navires vietnamiens. Cette différence concerne la durée du contrat : les régimes d'assurance obligatoire s'appliquent aux travailleurs d'origine vietnamienne ayant les contrats de travail d'un mois ou plus, tandis que pour les travailleurs étrangers, la durée du contrat doit être d'un an ou plus.

Dans cette section, à partir des observations du droit maritime vietnamien sous la lumière de la MLC, nous avons précisé les résultats acquis dans la mise en œuvre de cette convention, ainsi que les problèmes restant à résoudre dans le futur. Après 7 ans de

mise en œuvre de la MLC, les résultats que le Viet Nam a obtenus sont évidents et très encourageants. Le résultat le plus marquant est le système des textes transposant les dispositions de la MLC en droit maritime vietnamien. Collectivement, ces textes traitent presque entièrement des questions abordées par la MLC, dont beaucoup apparaissent pour la première fois dans le droit vietnamien. De surcroît, ce système de textes est régulièrement révisé, modifié, mis à jour pour être conforme au contenu de la MLC ainsi qu'à la pratique au Viet Nam. Cependant, dans le processus de mise en œuvre de la MLC, il y a toujours quelques problèmes à surmonter. Ces problèmes concernent dans un premier temps les questions générales, tel que la cohérence du système de textes, le changement régulièrement fréquents de ce système, ou la mise en pratique des dispositions promulguées, etc. Ensuite, il reste également des problèmes ayant trait aux questions spécifiques abordées par la MLC.

Dans le cadre de la ratification de la Convention du travail maritime de 2006, le droit vietnamien a été modernisé et complété. Mais ce chantier reste inachevé ; il reste donc des aspects qui méritent des compléments.

A partir des problèmes identifiés, dans la section suivante, nous ferons quelques propositions afin de rendre encore meilleure la mise en œuvre de la MLC au Viet Nam.

Chapitre 2. QUELQUES PROPOSITIONS POUR AMÉLIORER LA MISE EN ŒUVRE DE LA MLC, 2006 AU VIÊT-NAM

Section 1. LES PROPOSITIONS GÉNÉRALES

A partir de notre recherche, montrant les résultats acquis ainsi que les problèmes à surmonter, nous proposons certaines suggestions pour mieux mettre en œuvre la MLC, répondant au besoin du développement de l'industrie maritime vietnamienne dans le futur.

Premièrement, il convient de continuer à remplir le système de textes législatifs et réglementaires mettant en œuvre la MLC. Il faut combler les lacunes dans le droit maritime vietnamien, concernant les exigences de la convention ainsi que celles de ses amendements. De plus, les questions qui ont été déjà traitées par le droit maritime vietnamien, mais qui ne sont pas assez claires pour s'appliquer en pratique, doivent être clarifiées et détaillées. Dans cette démarche, il est préférable de prendre en considération

les principes directeurs, figurant sur la partie B du code de la MLC, pour mieux guider la mise en œuvre de cette convention. Parallèlement, il faut continuer de diffuser la MLC avec les textes dans la législation vietnamienne mettant en œuvre de cette convention auprès des gens de mer, des armateurs, des entreprises de transport maritime, etc. au Viet Nam. Dans cette action, il est indispensable de revoir et d'éditer les traductions de la MLC, 2006 en vietnamien. Comme nous l'avons indiqué, la version vietnamienne officiellement diffusée par le Vietnam Register comporte des erreurs, provoquant parfois des confusions et des interprétations peu claires. Nous serions très ravis de pouvoir participer à ce travail, contribuant ainsi à la mise en œuvre de la MLC, 2006 au Viet Nam.

Deuxièmement, pour avoir une politique qui favorise les gens de mer ainsi que pour mieux protéger ces derniers, il faut rendre plus efficace le rôle des organisations représentatives. Le Viet Nam a récemment ratifié la convention C98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective. Nous espérons que l'entrée en vigueur de cette convention apportera des changements positifs de fond pour les travailleurs en général et pour les gens de mer en particulier au Viet Nam²⁶⁶. De plus, avec la ratification de la convention C98 de l'OIT, le Viet Nam a désormais ratifié 7 des 8 conventions fondamentales de l'OIT, à l'exception de la convention C87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. En effet, comme nous l'avons abordé dans la section concernant les problèmes restant à résoudre du droit maritime vietnamien, le code du travail vietnamien de 2019 reconnaît les droits des travailleurs de créer, adhérer et participer aux activités des organisations représentatives autre que le Syndicat traditionnel. Néanmoins, en réalité, aucune organisation représentative de ce type n'a encore été créée, faute des dispositions spécifiques pour une mise en œuvre pratique. Ainsi, dans un avenir proche, il est nécessaire de promulguer les dispositions pour préciser la formation et le fonctionnement de telles organisations représentatives. De plus, la ratification de la convention C87 du Viet Nam apparaît comme une exigence inévitable dans le processus d'intégration internationale du pays.

Ensuite, pour améliorer la qualité des gens de mer d'origine vietnamienne, il est important de développer les programmes effectifs de formation et d'entraînement. Pour ces programmes, il convient de porter une attention aux apprentissages pour former les

²⁶⁶ La Convention C98 de l'OIT entrera en vigueur pour le Viet Nam le 5 juillet 2020.

savoir-faire, ainsi qu'à la formation de l'anglais. Ces compétences sont très importantes, en particulier pour les gens de mer travaillant pour les voyages internationaux, où l'équipage se comporte « des personnes des pays différents, avec les différences des cultures, des langues ainsi que des traditions maritimes »²⁶⁷. En outre, il est nécessaire d'améliorer la politique fiscale et salariale en faveur des gens de mer. Actuellement, bien que le travail maritime soit une carrière pénible et dangereuse, la politique fiscale et salariale pour les gens de mer n'est pas différente de celles pour les travailleurs terrestres.

Enfin, il faut renforcer les contrôles des autorités compétentes pour veiller à ce que les exigences de la MLC, et du droit maritime vietnamien soient garantis en pratique, assurant les droits des gens de mer. De plus, les contrôles des navires étrangers, effectués par le Viet Nam en tant que l'État du port, montrent les efforts du pays, contribuant à la mise en œuvre de la MLC au niveau régional et mondial.

Section 2. LES PROPOSITIONS SPÉCIFIQUES CONCERNANT LES DISPOSITIONS DE LA MLC, 2006

D'autre que les propositions générales dans la section 1 ci-dessus, nous proposons également dans cette section 2 quelques recommandations visant à améliorer la mise en œuvre la MLC, 2006 au Viet Nam.

L'âge minimum des gens de mer

Bien qu'une interprétation dans ensemble les dispositions du Code maritime, du Code du travail et les textes réglementaires permet de déterminer l'âge minimum des gens de mer au Viet Nam est 18 ans, conformément la Règle 1.1 de la MLC, une telle approche est inutilement compliquée. Nous proposons ainsi d'insérer directement dans le Code maritime un article, affirmant que « L'âge minimum des gens de mer est 18 ans ».

Le certificat médical

Nous proposons d'ajouter dans la législation actuelle les dispositions liées aux cas urgents où l'autorité compétente peut autoriser un marin à travailler sans certificat

²⁶⁷ CAMPA PORTELA Rosa Mary de la et GIL PÉREZ M. Encarnación, « Psychosocial risks of the seafarers », in *Seafarers : An international labour market in perspective*, Université de Nantes (CDMO), Gomylex, 2016, p.69.

médical valide jusqu'au prochain port d'escale, avec des conditions spécifiques, comme prévu par la Règle 1.2, la Norme A1.2.8²⁶⁸.

De plus, la circulaire n° 22/2017/TT-BYT du Ministre de la Santé fixant les critères de santé des gens de mer et réglementant la déclaration des établissements pratiquant les examens médicaux pour les gens de mer, prévoit dans son annexe II des cas particuliers où les marins ayant des maladies ou invalidités, avec une évaluation au cas par cas, pourraient toujours travailler. Dans un tel cas, cette circulaire demande aux gens de mer à fournir un engagement écrit, dans lequel ces derniers doivent s'engager à « assumer la responsabilité entière » s'il y a un problème de santé survenu pendant le travail en mer. A notre avis, cette disposition doit être supprimée, pour des raisons que nous avons abordées dans la sous-section 1.2, chapitre 2, titre 1 (Certificat médical).

Recrutement et placement

Actuellement, la législation vietnamienne concernant le recrutement et placement des gens de mer se limite à déterminer les conditions à remplir pour les services de recrutement et placement et les procédures pour la délivrance d'un certificat d'aptitude aux tels services. Les obligations et responsabilités de ces services, telles que prévues par la Norme A1.4 de la MLC, sont ignorées. Ainsi, à notre avis, il est nécessaire de compléter la législation dans ce domaine par de telles dispositions, qui sont importantes pour protéger les droits des gens de mer dans les relations de travail.

Le contrat d'engagement maritime

Le travail maritime, avec ses particularités, mérite d'avoir un régime juridique propre pour régler le contrat de travail. Par conséquent, nous proposons de construire un chapitre dans le Code maritime vietnamien, dédié au contrat d'engagement maritime. Dans ce chapitre, il est nécessaire d'insérer des exigences de la MLC, 2006 qui ne sont pas encore prises en compte par la législation vietnamienne, telles que le pouvoir des gens de mer « d'examiner le document en question et demander conseil avant de signer le contrat »²⁶⁹, « d'obtenir à bord, sans difficulté, des informations précises sur les

²⁶⁸ La norme A1.2.8 de la MLC prévoit que : « Dans les cas d'urgence, l'autorité compétente peut autoriser un marin à travailler sans certificat médical valide jusqu'au prochain port d'escale où il pourra se faire délivrer un certificat médical par un médecin qualifié, à condition que :

- a) la durée de validité de cette autorisation ne dépasse pas trois mois ;
- b) l'intéressé soit en possession d'un certificat médical d'une date récente périmé ».

²⁶⁹ Norme A2.1, paragraphe 1.b) de la MLC.

conditions de leur emploi »²⁷⁰ et de « recevoir un document mentionnant leurs états de service à bord du navire »²⁷¹, etc.

Rapatriement des gens de mer

Tenant compte les Amendements de 2014 de la MLC liés au rapatriement des gens de mer, la législation vietnamienne doit déterminer les cas où un marin est considéré comme ayant été abandonné, conformément à ces amendements. Cette précision est indispensable pour appliquer le régime de rapatriement des gens de mer. De plus, il faut traiter les questions relatives à la forme et la preuve documentaire de la garantie financière, à l'entretien et le soutien nécessaires des gens de mer, aux droits du prestataire de la garantie financière, etc., afin de créer un régime complet assurant les droits des gens de mer à l'égard de rapatriement.

Soins médicaux à bord.

- Le paragraphe 4 de l'article 10 du Décret n° 121/2014/ND-CP dispose que le capitaine ou le marin chargé des soins médicaux à bord sont tenus « d'élaborer un formulaire de rapport médical comme prescrit par la législation ». Nous proposons de modifier cette disposition, car l'obligation du capitaine du navire ou du marin chargé des soins médicaux à bord dans ce cas est de « remplir le formulaire », établit par l'autorité compétente.

- Il faut insérer des dispositions concernant l'obligation d'inspections fréquentes pour la pharmacie, les matériels médicaux et le guide médical comme prescrit au paragraphe 4. a) de la norme A4.1 et au principe directeur B4.1.1 de la MLC.

Protection de la santé et de la sécurité et prévention des accidents

La législation vietnamienne règle assez complètement et précisément les questions concernant à la protection de santé des gens de mer et à la prévention des accidents du travail maritime. Néanmoins, il est toujours nécessaire de compléter ce régime juridique par les prescriptions mettant en œuvre les exigences de la MLC à l'égard du comité de sécurité du navire, les directives et les programmes nationaux relatifs à la gestion de la sécurité et de la santé au travail à bord.

²⁷⁰ Norme A2.1, paragraphe 1.d) de la MLC.

²⁷¹ Norme A2.1, paragraphe 1.e) de la MLC.

Accès à des installations de bien-être à terre

Comme nous l'avons discuté, dans la législation vietnamienne en générale et dans le droit du travail maritime vietnamien en particulier, la notion de « bien-être » des travailleurs est assimilée à la notion de « dépenses sociales ». Par conséquent, il manque toujours les prescriptions spécifiques traitant du « bien-être » au travail. Nous proposons de réviser cette notion, de donner une nouvelle approche adaptée à la nature de ce concept, conformément aux réglementations internationales du travail général et du travail maritime. Une telle approche favorisera la protection des droits des travailleurs en matière de « bien-être » au travail.

Nous espérons que nos propositions susmentionnées seront prises en considération, contribuant à l'amélioration de la législation vietnamienne en matière de droit sociale des gens de mer, afin de renforcer la protection de leurs droits.

DEUXIEME PARTIE

LA MISE EN ŒUVRE RÉGIONALE DE LA MLC, 2006

L'Asie du Sud-Est est une région constituée au total de 11 pays : Vietnam, Laos, Cambodge, Thaïlande, Myanmar, Malaisie, Singapour, Indonésie, Brunei, Philippines et Timor oriental. À l'exception du Timor oriental, les dix autres pays sont tous membres de l'ASEAN - *Association of South-East Asian Nations* (l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est). Avec une superficie d'environ 4,5 millions de kilomètres carrés²⁷² et une population d'environ 655,9 millions, l'Asie du Sud-Est est une région aux pratiques culturelles très anciennes et diversifiées, ainsi qu'une histoire riche en événements. De nos jours, avec un produit intérieur brut aux prix courants de 3 166 billions USD en 2019²⁷³, l'Asie du Sud-Est est une région économique dynamique et en développement continu. Elle est souvent considérée comme le 5^{ème} « bloc économique » mondial (derrière les Etats-Unis, la Chine, le Japon et l'Allemagne). De plus, l'ASEAN est une des régions du monde les mieux insérées dans les chaînes de valeur mondiales (notamment électronique, textile et automobile).

Neuf de ces dix pays sont des Etats possédant un littoral côtier ou des archipels (sauf le Laos qui n'a aucun accès à la mer). Par conséquent, la mer joue un rôle très important pour l'ASEAN, ainsi que pour chaque Etat dans la région. De surcroît, en mer de Chine méridionale²⁷⁴, avec le détroit de Malacca, se trouve l'une des routes maritimes les plus fréquentées du monde, une « artère vitale » du transport maritime. Ainsi, pour plusieurs pays d'Asie de Sud-Est, l'économie maritime, en particulier le transport maritime, est un secteur important pour leur développement. Dans ce secteur, le droit du travail maritime présente un intérêt particulier pour ces pays, notamment des pays comme les Philippines, qui sont connues comme étant le plus grand pourvoyeur mondial de gens de mer.

Par d'ailleurs, ce serait un manquement de ne pas mentionner la Chine, lorsque l'on parle d'économie maritime et de transport maritime en Asie. Ces dernières années, la montée en puissance de la Chine a fait du pays l'une des premières économies

²⁷² Ces données sont disponibles sur le site officiel de l'ASEAN : <https://data.aseanstats.org/indicator/AST.STC.TBL.1b>

²⁷⁴ Le nom Mer de Chine méridionale lui-même n'est pas utilisé uniformément entre les pays dans la région. Par exemple, cette mer est appelée "Mer orientale" (Bien Dong) au Viêt-Nam, mais « "Mer des Philippines occidentales" aux Philippines, etc. Dans cette thèse, nous utilisons le nom « Mer de Chine méridionale » parce que ce nom est largement accepté dans la recherche, pas pour aucune autre raison.

mondiales. Ainsi, sa politique en général et sa politique maritime en particulier affectent tous les autres pays dans la région.

La Chine et les pays d'Asie de Sud-Est partagent la Mer de Chine méridionale (appelée Bien Dong – la mer Orientale, en vietnamien), qui a importante superficie de 3.500.000km², avec de nombreuses îles et atolls. Outre que sa position géographique importante dans le transport maritime mondiale et ses considérables ressources énergétiques dans ses fond marin, cette mer contient également de riches ressources aquatiques qui sont la source de vie de millions personnes dans la région. L'exploitation de ces ressources aquatiques est une longue tradition dans de nombreux pays autour de la Mer de Chine méridionale.

En 2018, la Chine représentait environ 15% du total des captures mondiales, soit, plus que le total des captures des pays classés deuxième et troisième position. Parmi les sept principaux producteurs de captures, représentant près de 50 pour cent de la production mondiale totale de capture²⁷⁵, sont des pays de cette région : la Chine, l'Indonésie, et le Viet Nam²⁷⁶. Pendant les dernières décennies, le nombre des navires de pêche ainsi que des marins pêcheurs des pays de la région augmentent consécutivement. L'exploitation et l'exportation de produits de la mer jouent un rôle important dans les économies de ces pays.

Tableau 7. *Le nombre de bateaux de pêche et de pêcheurs des pays de la région*

Pays	Nombre de bateaux de pêche ²⁷⁷	Nombre de pêcheurs
Chine	556 150	8 514 503
Indonésie	460 658	2 654 574
Vietnam	34 563	940 590
Philippines	183 998	1 988 435
Myanmar	18 057	2 262 000

²⁷⁵ Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, FAO annuaire, *Statistiques des pêches et de l'aquaculture 2018*, disponible sur https://www.fao.org/fishery/static/Yearbook/YB2018_USBcard/navigation/index_intro_f.htm

²⁷⁶ Les autres quatre pays sont le Pérou, l'Inde, la Fédération de Russie et les États-Unis d'Amérique.

²⁷⁷ Ces chiffres se réfèrent uniquement aux bateaux de pêche propulsés par des moteurs, pas aux bateaux à voile ou à rames. De plus, comme indiqué dans le FAO annuaire, ces statistiques

Thaïlande	57 598	1 726 420
Malaisie	49 352	132 851
Cambodge	172 622	578 468
Taiwan	21 537	236 408
Total	1 554 535	19 034 249

Sources : établi par l'auteur à partir du FAO annuaire, *Statistiques des pêches et de l'aquaculture 2018*.

Malgré l'importance du secteur de la pêche dans l'économie, le travail des marins-pêcheurs n'a toujours pas reçu l'attention et la protection qu'il mérite de la part des pays mentionnés. Les médias de la région parlent assez fréquemment des cas où les marins-pêcheurs cambodgiens, birmans et vietnamiens sont contraints de travailler dans des conditions rigoureuses et dangereuses, voire même dans plusieurs cas, de subir du travail forcé. De plus, les conflits ayant trait aux revendications de souveraineté entre les pays de cette région depuis des décennies ont des impacts très négatifs sur le travail des marins-pêcheurs. Affrontements entre les navires de pêche et les autorités en mer, collisions entre bateaux, arrestations, blessures, voire décès, etc., rendent le travail de pêche en mer de Chine méridionale de plus en plus dangereux.

Le travail de pêche est réglementé par plusieurs conventions de l'OIT, notamment la convention n° 112 sur l'âge minimum (pêcheurs) de 1959, la convention n° 113 sur l'examen médical des pêcheurs de 1959, la convention n° 114 sur le contrat d'engagement des pêcheurs de 1959, la convention n° 126 sur le logement à bord des bateaux de pêche de 1966, et surtout la convention n° 188 sur le travail dans la pêche de 2007.

Tandis que la MLC est souvent qualifiée de « Charte des droits des gens de mer » dans la marine marchande, la convention n° 188 joue un rôle similaire dans le secteur de la pêche. Son objectif est de « garantir que les pêcheurs bénéficient de conditions décentes pour travailler à bord des navires de pêche, couvrant les conditions minimales requises pour le travail à bord, les conditions de service, le logement et l'alimentation, la protection de la sécurité et de la santé au travail, les soins médicaux et la sécurité sociale »²⁷⁸. Cependant, contrairement à la MLC qui a été largement acceptée, la convention n°

²⁷⁸ Préambule, convention n° 188 de l'OIT sur le travail dans la pêche de 2007.

188 a reçu un nombre de ratifications beaucoup plus faible. En décembre 2023, seulement 21 pays l'avaient ratifiée. Actuellement en Asie, malgré l'importance du travail dans la pêche, la Thaïlande demeure le seul pays ayant ratifié la convention n° 188.

Par conséquent, dans cette partie II de la thèse, nous allons essayer d'éclairer la mise en œuvre de la MLC au niveau régional : en Chine et au sein de l'Association des pays de l'Asie du Sud-Est - l'ASEAN. Pour cet objectif, dans un premier temps, nous allons donner un aperçu de l'impact de la MLC sur le droit du travail maritime dans les pays de la Chine (Titre). Ensuite, nous allons aborder la coopération régionale, l'organisation et le fonctionnement de l'ASEAN pour évaluer son rôle dans la mise en œuvre de la MLC dans la région de l'Asie du Sud-Est (Titre 2). Notre plus grande difficulté dans cette partie de la thèse est l'accès aux textes et aux bases de données des pays de cette région, qui sont dans plusieurs cas très peu publiés et mis à jour. Par conséquent, nous allons limiter notre recherche à certains pays et avec les données que nous avons pu obtenir.

TITRE 1. L'IMPACT DE LA MLC SUR LE DROIT DU TRAVAIL MARITIME EN CHINE

De nos jours, avec la mondialisation dans tous les secteurs, la politique d'un pays est affectée par les politiques des autres, notamment des pays d'une même région. Dans un domaine international tel que le transport maritime, les effets réciproques régionaux sont plus nets.

Comme nous l'avons abordé dans l'introduction de la thèse, le travail maritime est une question qui a longtemps retenu l'attention de la réglementation internationale, notamment les conventions de l'OIT. Le premier texte traitant ce domaine est la convention n° C9 sur le placement des marins de 1920. Depuis lors, l'OIT a adopté plusieurs textes, abordant plusieurs aspects du travail maritime avec un corpus de plus de 80 conventions et recommandations concernant les gens de mer à la fin des années quatre-vingt-dix. Le problème est que, ces conventions et recommandations sont très peu ratifiées par les pays membres. Dans certains cas, faute de ratifications suffisantes, les conventions de l'OIT même ne sont jamais entrées en vigueur²⁷⁹. La MLC, avec ses réelles innovations, a été largement acceptée et a donc apporté des effets positifs au niveau mondial.

Pour les pays de cette région de l'Asie de Sud et du Sud-Est, et, compte tenu des différences économiques et politiques, le développement du droit du travail maritime est très divers. Dans ce titre 1, nous allons premièrement analyser l'impact de la MLC sur le droit du travail maritime en Chine pour clarifier la révolution du droit de travail maritime chinois (chapitre 1), puis identifier certaines questions restant à résoudre dans la mise en œuvre de la MLC, 2006 en Chine (chapitre 2).

²⁷⁹ Voir la rubrique « les conventions maritimes de l'OIT » de l'introduction de la thèse.

Chapitre 1. LA RÉVOLUTION DU DROIT DE TRAVAIL MARITIME CHINOIS

La Chine a des conditions géographiques favorables pour développer son industrie maritime. Plus de 32.000 km de côte, plus de 100 baies, des centaines d'îles, etc. En effet, la Chine a une longue histoire de transport maritime depuis plus de 1000 ans, qui a commencé avec le commerce avec l'ancienne Corée²⁸⁰. Pourtant, pendant une longue période, la politique de *haijin* des différentes dynasties chinoises imposa une interdiction des activités commerciales maritimes, diminuant fortement l'industrie maritime chinoise. Ce n'est qu'après la fondation de la République populaire de Chine en 1949, que le transport maritime chinois s'est rétabli et s'est développé, étape par étape. En particulier, avec la politique de « réforme et ouverture » à la fin des années 1980, la Chine fait de grandes avancées dans le développement économique, y compris le transport maritime international. Cela conduit à une augmentation rapide du nombre des navires et des gens de mer chinois.

Section 1. LE DÉVELOPPEMENT DES GENS DE MER CHINOIS À TRAVERS LES PÉRIODES

Traditionnellement, le travail maritime n'est pas une profession encouragée et respectée en Chine, et cela pour plusieurs raisons, par exemple le faible revenu ou l'influence du confucianisme qui dit « qu'il ne faut pas vivre loin de chez soi quand les parents sont encore vivants »²⁸¹, etc. Depuis la naissance de la République populaire de Chine en 1949, la Chine a adopté plusieurs mesures pour développer rapidement l'industrie maritime du pays : création des transporteurs maritimes internationaux appartenant à l'État (par exemple, COSCO – China Ocean Shipping Company), des nouveaux chantiers navals, des écoles maritimes et des centres de formation maritime, etc.

Dans les années 1950 – 1960, malgré l'augmentation des niveaux, tant quantitatifs que qualitatifs, les gens de mer chinois ne répondent pas encore à la demande de l'expansion de l'industrie du shipping international de la Chine. Par conséquent, pendant

²⁸⁰ ZHANG Pengfei, *Seafarers' Rights in China - Restructuring in Legislation and Practice Under the Maritime Labour Convention 2006*, Springer, 2016, p. 27.

²⁸¹ Cité par ZHANG Pengfei, *op. cit.*, p.43.

cette période, à l'exception d'un petit nombre de gens de mer recrutés dans les écoles maritimes, la plupart de ces derniers étaient constitués de gens ayant appartenu à la force navale²⁸².

Dans les deux décennies suivantes, pour répondre à la croissance continue de l'industrie du shipping chinois, plusieurs écoles maritimes et centres de formation et entraînement maritime ont été créés et développés. Les armateurs chinois ont commencé à recruter les gens de mer à partir de sources diversifiées : écoles maritimes, centres de formation et d'entraînement maritime, anciens militaires, et même, enfants des anciens marins.

Dans les années 1990 et les premières années du 21^{ème} siècle, la Chine témoigna d'une augmentation rapide de la flotte marchande sous pavillon chinois. En 2013, la flotte chinoise comporte 5313 navires, soit plus de 190 millions de tonnes, dont 64,79% sont sous pavillon étranger ou international²⁸³. Avec cette expansion de la flotte nationale, il y a eu floraison des établissements de formation et d'entraînement maritime. Ces établissements sont devenus les sources principales de la main d'œuvre maritime du pays. De plus, pendant cette période, les gens de mer chinois ont commencé à travailler à bord des navires étrangers et le nombre de ces derniers a très vite augmenté. En 2013, 76% des 574.117 marins chinois travaillaient sur des navires battant pavillon étranger²⁸⁴. En 2010, la Chine est devenue le premier pays fournisseurs de matelots (90 296) et deuxième au niveau des officiers (51 511)²⁸⁵. Ainsi, pour le nombre total des gens de mer, la Chine est arrivée en tête, devant les Philippines, au niveau mondial. Pourtant, selon les statistiques communiquées par la Maritime Safety Administration (MSA), fin 2013, sur plus de 437 000 marins chinois enregistrés pour travailler à bord des navires étrangers, il y avait seulement près de 120 000 (soit plus de 27%) qui travaillaient effectivement. Ces chiffres montrent que les ressources de main d'œuvre maritime chinoise sont devenues beaucoup plus larges que la demande du marché de travail maritime du pays, et que les gens de mer chinois doivent attendre et rivaliser pour avoir l'opportunité de travailler à bord des navires²⁸⁶.

²⁸² *Ibid.*, p. 30.

²⁸³ CNUCED, *Étude sur le transport maritime 2013*, p.48.

²⁸⁴ ZHANG Pengfei, *op. cit.*, p. 31.

²⁸⁵ CNUCED, *Étude sur le transport maritime 2011*, p.177.

²⁸⁶ ZHANG Pengfei, *op. cit.*, p. 31.

Nous voyons bien que, la main d'œuvre maritime chinoise a fait de grands pas dans son développement. D'un manque grave au début, la quantité et qualité des gens de mer chinois ont été développées pour répondre à la demande du marché, et finalement elles ont même dépassé le besoin actuel du pays. Parallèlement au développement de la politique maritime et des gens de mer, la législation chinoise sur le travail maritime comporte également des changements au fil du temps.

Section 2. LA RÉVOLUTION DE LA LÉGISLATION MARITIME CHINOIS

Le développement de la République populaire de Chine depuis sa naissance en 1949 passe par plusieurs étapes. A chaque étape, correspondant au développement économique, social et la politique générale du pays, la politique maritime connaît aussi des changements. Ces changements n'étaient pas instantanés mais « un processus lent, tortueux et frustrant, et ont reflété les caractéristiques correspondantes de la transformation et de l'évolution de l'ensemble du pays »²⁸⁷.

1. Le droit du travail maritime chinois avant la MLC

Avant l'adoption de la MLC, la politique maritime de la Chine peut être divisée en deux périodes, correspondant à deux périodes de développement du pays : 1949 – 1978 et 1978 – 2006²⁸⁸.

Pendant la première période, la Chine opérait dans une économie planifiée, où toutes les activités économiques étaient réglées par les décisions administratives de l'État. Les activités maritimes ne faisaient donc pas exception. Par conséquent, la législation maritime chinoise pendant cette période s'appuyait sur les décisions et

²⁸⁷ LIU Hongyan, *Liner Conferences in Competition Law A Comparative Analysis of European and Chinese Law*, Springer, 2010.

²⁸⁸ Sur NATLEX (la base de données sur le droit du travail, la sécurité sociale et les droits de la personne de l'OIT), la législation de la Chine relative au travail maritime comprend un corpus de 116 textes juridiques ayant trait aux gens de mer, disponible en ligne sur :

https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=fr&p_country=CHN&p_count=1104&p_classification=18&p_classcount=116

Plusieurs textes dans cette collection ont été promulgués très tôt, dès 1973, portant sur différents aspects du travail maritime et des droits des gens de mer. Néanmoins, la plupart de ces textes listés sur NATLEX viennent du Hong-Kong, du Macao et du Taïwan. Dans cette thèse, en abordant la Chine, nous traitons seulement les textes promulgués par la Chine continentale, administré par la République populaire de Chine, à l'exception des régions administratives spéciales de Hong Kong, de Macao ainsi que le Taïwan.

documents administratifs, ce qui « manque de prévisibilité, de transparence et de sécurité juridique »²⁸⁹.

L'année 1978 marque un changement radical de la Chine : la réforme économique-sociale du pays. Par cette réforme, la Chine est passée au fur à mesure d'une « économie planifiée socialiste » à une « économie socialiste de marché », qui se traduit par une libération de l'initiative individuelle et une ouverture avec les pays occidentaux. Ce processus de transformation couvre tous les aspects du système économique chinois, en particulier la politique industrielle nationale, la réforme des entreprises d'État, l'ouverture de l'accès aux marchés, la reconstruction du système juridique et l'accélération de la législation²⁹⁰. Par conséquent, la politique maritime chinoise a été également révisée et réformée.

Dans les années 1980, avec cette réforme, les activités économiques chinoises se sont développées rapidement, notamment les activités d'exportation et d'importation. Cela a conduit inévitablement à l'augmentation des activités de transport maritime. Dans ce contexte, les décisions et documents administratifs n'étaient plus appropriés pour gérer ces activités, notamment les accidents maritimes qui ont augmenté pendant cette période²⁹¹.

En 1983, la loi sur la sécurité du trafic maritime de la République populaire de Chine a été adoptée²⁹². Cette loi, avec 12 chapitres et 53 articles, avait pour but de « renforcer le contrôle du trafic maritime ; assurer la sécurité des navires, des installations, des personnes et des biens ; et protéger les droits et les intérêts de l'État »²⁹³. Cette loi aborde plusieurs questions ayant trait à la sécurité en mer : inspection et immatriculation des navires ; personnel des navires et des installations ; navigation, amarrage et opérations ; protection de la sécurité ; transport des marchandises dangereuses ; sauvetage en cas d'accident en mer ; enquête et traitement des accidents de la circulation en mer ; etc. Bien que cette loi ne traite pas directement des droits des gens de mer, il y a toujours des dispositions qui sont de certaines manières liées à ces

²⁸⁹ Cité par ZHANG Pengfei, *op. cit.*, p. 31.

²⁹⁰ LIU Hongyan, *op. cit.*, p. 31.

²⁹¹ ZHANG Pengfei, *op. cit.*, p. 47.

²⁹² Cette loi a été adoptée par le Comité permanent de l'Assemblée populaire nationale de Chine, le 9 février 1983 et entrée en vigueur le 1er janvier 1984.

²⁹³ Article 1, loi sur la sécurité du trafic maritime de la République populaire de Chine.

derniers. Par exemple, le chapitre 3 – personnels des navires et des installations, comprend les dispositions concernant le quota des gens de mer qualifiés, les certificats professionnels, les entraînements techniques, etc. De même manière, nous pouvons trouver dans le chapitre 10 les dispositions concernant les mesures applicables dans le cas où il y a des violations de la loi, y compris les avertissements, les amendes et la rétention ou la révocation d'un certificat de travail. La loi sur la sécurité du trafic maritime est considérée comme le premier pilier du système juridique maritime chinois et les dispositions dans cette loi sont les mesures pour la promotion des droits des gens de mer²⁹⁴. Pourtant, comme nous l'avons abordé, cette loi ne contient pas de dispositions traitant directement des droits des gens de mer. Ainsi, les conditions de travail et de vie des gens de mer dans cette période n'étaient toujours pas assurées.

Quelques années plus tard, en 1992, la Chine a adopté le Code maritime de la République populaire de Chine²⁹⁵, ce qui a marqué une étape très importante dans le développement de la législation maritime du pays. L'adoption de ce code était déjà un événement remarquable dans l'histoire de la législation de la Chine, avec 98 votes pour, sur un total de 101 votes, après une très longue période de rédaction avec beaucoup de difficultés et de retards, reflétant les hauts et les bas du développement économique, politique et juridique de la Chine²⁹⁶.

L'article 1 annonce l'objectif du code, selon lequel, ce code est édicté en vue de réglementer les relations découlant du transport maritime et celles relatives aux navires, de sécuriser et protéger les droits et intérêts légitimes des parties concernées, et de promouvoir le développement du transport maritime, de l'économie et du commerce. Parmi ses 15 chapitres, 120 articles, le code maritime chinois consacre dans son chapitre 3 – « Équipage », 10 articles (de l'article 31 à l'article 40) pour aborder directement les gens de mer. Les articles 31, 32, 33, 34 énoncent les principes de base applicables aux gens de mer, selon lesquels, le terme « équipage » désigne l'ensemble de l'effectif du

²⁹⁴ ZHANG Pengfei, *Seafarers' Rights in China - Restructuring in Legislation and Practice Under the Maritime Labour Convention 2006*, Springer, 2016, p. 48.

²⁹⁵ Ce code a été adopté par le Comité permanent de l'Assemblée populaire nationale de Chine, le 7 novembre 1992 et entré en vigueur le 1er juillet 1993.

²⁹⁶ ZHANG Pengfei, *Seafarers' Rights in China - Restructuring in Legislation and Practice Under the Maritime Labour Convention 2006*, Springer, 2016, p. 48 ; ZHAO Minghua et ZHANG Pengfei, « La reconstruction de la politique maritime en Chine sous l'impact de la CTM 2006 », in *La mise en œuvre de la Convention du Travail maritime de l'OIT : Espoirs et Défis*, Charbonneau A. (dir.), [s. n.], 2013.

navire, y compris le capitaine ; certains postes entre eux exigent les certificats de compétence et les livrets professionnels nationaux. Les articles suivants (35-40) prévoient la responsabilité, les droits et les obligations du capitaine du navire.

En dehors de ce chapitre 3, ce code comprend également les dispositions relatives aux droits des gens de mer. Par exemple, la section 3 du chapitre 2, aborde les demandes des gens de mer concernant le paiement de leur salaire ou autres rémunérations, des frais de rapatriement ou d'assurance sociale, d'indemnité de décès ou de blessures corporelles survenus lors de l'exploitation du navire, etc. Aux termes de l'article 22, ces créances ci-dessus sont garanties par un privilège maritime. Concernant l'assurance maritime, l'article 218 du code dispose que les salaires et autres rémunérations des gens de mer peuvent relever de l'objet de ce type d'assurance. L'article 194 du code, abordant l'avarie commune du navire, prévoit que les salaires et l'entretien de l'équipage, ainsi que le carburant et les provisions consommés pendant la période supplémentaire de détention dans un port ou un lieu de refuge pour la réparation suite d'un accident grave, sont considérés comme avarie commune²⁹⁷. De plus, dans certains cas, les demandes des gens de mer peuvent être garanties, même si l'armateur est en faillite²⁹⁸. En édictant certaines dispositions pour traiter, directement ou indirectement, les droits des gens de mer, le code maritime chinois a fait un progrès important pour améliorer les conditions de travail et de vie des gens de mer en Chine. Néanmoins, ces dispositions sont peu nombreuses, dispersées dans le code et n'abordent que quelques petites questions du travail maritime. Par conséquent, le code maritime chinois et ses dispositions est loin d'être suffisant pour protéger les droits des gens de mer en Chine.

Un autre pilier de la législation maritime chinoise est le Code de procédure maritime de la République populaire de Chine²⁹⁹. Ce code, ayant pour but de prévoir les juridictions des tribunaux et les procédures applicables pour les affaires maritime, rassemble des lois et pratiques antérieures, intègre en droit interne les dispositions de la convention internationale sur la saisie conservatoire des navires de 1999³⁰⁰. Néanmoins,

²⁹⁷ Aux termes de l'article 193 du code maritime chinois, "*L'avarie commune désigne les sacrifices ou dépenses extraordinaires faits ou encourus intentionnellement et raisonnablement pour la sécurité générale dans le but de protéger le navire, les marchandises ou autres biens impliqués dans une navigation maritime*".

²⁹⁸ ZHAO Minghua et ZHANG Pengfei, *op. cit.*, p. 52.

²⁹⁹ Ce code a été adopté le 25 décembre 1999 et est entré en vigueur le 1er juillet 2000.

³⁰⁰ Cité par ZHAO Minghua et ZHANG Pengfei, *op. cit.*, p. 52.

ce code comprend certaines dispositions ayant trait aux droits des gens de mer. Par exemple, concernant la juridiction territoriale, le paragraphe 5 de l'article 6 du Code de procédure maritime prévoit qu'une action concernant un contrat de travail maritime peut être sous la juridiction du tribunal maritime du lieu du domicile du demandeur, du lieu où le contrat a été signé, du port d'embarquement ou de débarquement du marin, et du lieu du domicile du défendeur. Cette disposition permet aux gens de mer de choisir le tribunal qui leur convient le mieux dans le cas d'un litige lié à son contrat de travail. De plus, aux termes de l'article 21 de ce code, les créances concernant les salaires ou autres rémunérations des gens de mer, y compris les frais de rapatriement et d'assurance sociale, peuvent être des motifs pour lesquels les gens de mer peuvent demander une saisie conservatoire d'un navire. Bien que ce document ne soit pas destiné aux gens de mer, les dispositions ci-dessus dans le code favorisent toujours les droits de ces derniers.

L'entrée de la Chine dans l'Organisation mondiale du commerce (l'OMC) en 2001 a également affecté la législation maritime du pays. En tant que membre de cette organisation, la Chine doit de plus en plus ouvrir l'économie nationale aux investisseurs étrangers, dans le cadre de ses engagements. Dans cette tendance, le transport maritime fait l'objet de prises de participation étrangères. Pour régler les relations dans ce secteur, la Chine a adopté le Règlement sur le transport maritime international³⁰¹. En vertu de l'article 1 du règlement, le but est de réglementer les activités de transport maritime international, de protéger une concurrence loyale, de maintenir l'ordre du marché et de protéger les droits et intérêts légitimes des parties concernées. Pour réaliser ce but, ce règlement prévoit les conditions à remplir et les processus à suivre pour les opérateurs de transport maritime international et de services auxiliaires maritimes, notamment ceux pour les opérateurs étrangers. Ce règlement comprend également les dispositions ayant trait aux gens de mer. Par exemple, le paragraphe 2 de l'article 5 de ce règlement exige que, pour effectuer les activités de transport maritime international, tous les navires en service doivent être conformes aux normes techniques au niveau de sécurité maritime fixée par l'État. En outre, le paragraphe 3 de l'article 27 permet aux opérateurs de gestion de navire, à la demande des armateurs, d'effectuer les services de recrutement, d'entraînement et placement des gens de mer. Cette disposition a élargi la possibilité professionnelle des gens de mer dans le domaine du travail maritime. Une fois encore,

³⁰¹ Ce règlement a été adopté le 5 novembre 2001 et est entré en vigueur le 1 janvier 2002.

les gens de mer en Chine peuvent toujours bénéficier de dispositions dans un document qui n'a pas été promulgué exclusivement pour eux.

Néanmoins, le Code maritime et le Code de procédure maritimes ne règlent pas toutes les questions et procédures dans le domaine maritime. Plusieurs questions dans ce secteur sont traitées par d'autres textes, tels que le Code civil de 1986, la loi sur les contrats de 1999, la loi sur la garantie de 1995, le code de procédure civile de 1991, etc.³⁰².

Par ailleurs, l'article 34 du Code maritime chinois confirme qu'en l'absence de dispositions spécifiques dans le code concernant l'emploi de l'équipage, ainsi que les droits et obligations en matière de travail, les dispositions des lois et règlements administratifs pertinents s'appliquent. Ainsi, à notre avis, il faut aborder un autre document important dans cette période, ayant trait à la protection des droits des gens de mer en Chine. Il s'agit du Code du travail chinois³⁰³. Comme nous l'avons mentionné ci-dessus, la réforme économique-sociale du pays à la fin des années 1970 a conduit à une transformation de la législation nationale chinoise. À cette époque, il a été reconnu qu'il n'y avait pas d'instrument juridique protégeant les travailleurs dans le secteur privé³⁰⁴. Ainsi, la naissance du Code du travail avec un concept totalement nouveau de « contrat de travail », a marqué une étape importante dans le développement de la législation chinoise au niveau du droit du travail. Ce code comprend 13 chapitres avec 107 articles, traitant plusieurs aspects liés aux relations de travail : 1. Principes généraux ; 2. Promotion de l'emploi ; 3. Contrat de travail et convention collective de travail ; 4. Temps de travail et de repos ; 5. Salaires ; 6. Santé et sécurité au travail ; 7. Protection spéciale pour femmes et les mineurs au travail ; 8. Formation professionnelle ; 9. Assurance sociale et bien-être au travail ; 10. Litiges au travail ; 11. Surveillance et inspection ; 12. Responsabilité juridique et 13. Dispositions supplémentaires. Manquant d'instruments juridiques spécifiques pour les gens de mer pendant cette période, le Code du travail chinois était cependant le document principal réglant les relations du travail

³⁰² ZHAO Liang et LI Lianjun, *Maritime law and practice in China*, Informa Law from Routledge, 2017, p. 4.

³⁰³ Le code du travail chinois a été adoptée par le Comité permanent de l'Assemblée populaire nationale de Chine, le 5 juillet 1994 et est entré en vigueur le 1 janvier 1995.

³⁰⁴ FITZPATRICK Deirder et ANDERSON Micheal (edited), *Seafarers' rights*, Oxford University Press, 2014, p. 258.

maritime. Bien évidemment, il y a plusieurs dispositions dans ce code, construit pour le travail terrestre, qui ne sont pas appropriées pour le travail maritime et ses particularités.

Pour mettre en œuvre les textes susmentionnés, la Chine a promulgué également certaines réglementations, y compris celles relatives au travail maritime. Par exemple, les exigences sur l'examen physique pour les gens de mer, publiées par le Ministère des communications, prévoit les conditions physiques dont ces derniers doivent répondre. Un autre exemple sont les Règles administratives sur l'emploi des étrangers en Chine, promulguées conjointement en 1996, par le Ministère du travail et de la sécurité sociale, le Ministère des affaires étrangères et le Ministère du commerce extérieur. En 1997, le Ministère des communications a promulgué également les Règles relatives à l'examen, à l'évaluation et à la documentation des gens de mer. Ce règlement a été basé sur les dispositions de la convention STCW de l'Organisation Maritime Internationale, qui est entrée en vigueur pour la Chine le 28 avril 1984.

Pendant la période entre 1983 et 2006, la Chine a adopté une dizaine d'instruments juridiques, lié à la question du travail maritime³⁰⁵. Néanmoins, les dispositions concernant les droits des gens de mer sont dispersées à travers un grand nombre des règles administratives promulguées par les ministères en question, en particulier ceux du Ministère du travail et de la sécurité sociale (pour les relations de travail général) et du Ministère des transports et des communications (dédiés pour les gens de mer)³⁰⁶. En plus de la législation nationale, la Chine a ratifié également certaines conventions internationales dans le domaine du travail maritime, par exemple la Convention n° 16 sur l'examen médical des jeunes gens (travail maritime) de 1921, la Convention n° 22 sur le contrat d'engagement des marins de 1926, la Convention n° 23 sur le rapatriement des marins de 1926, la Convention n° 32 sur la protection des dockers contre les accidents (révisée), 1932, etc.

Pour conclure, avant la naissance de la MLC, il y avait déjà un certain nombre de dispositions dans la législation nationale chinoise, traitant des questions spécifiques relatives au travail maritime. Ces instruments juridiques sont pourtant peu nombreux, dispersés dans plusieurs textes (notamment les réglementations administratives) et ne

³⁰⁵ ZHANG Pengfei, *Seafarers' Rights in China - Restructuring in Legislation and Practice Under the Maritime Labour Convention 2006*, Springer, 2016., figure 2.4, p.51.

³⁰⁶ FITZPATRICK Deirdre et ANDERSON Michael (edited), *Seafarers' rights*, Oxford University Press, 2014, p. 259.

traite que certains aspects du travail maritime. Pendant cette période, il n'y avait aucune loi particulière dédiée à la protection des droits des gens de mer en Chine. Ainsi, la Chine, malgré son grand nombre des gens de mer, en restait à ses premiers pas dans le développement de la législation nationale au niveau du travail maritime.

2. L'impact de la MLC sur le droit du travail maritime en Chine

L'adoption de la MLC par l'OIT en 2006 a rapidement eu des effets positifs sur le droit du travail maritime au niveau mondial. La convention a été largement acceptée par plusieurs pays. Nonobstant que la Chine n'ait ratifié la MLC qu'en 2015, cette convention a poussé le pays à effectuer les changements, juste après sa naissance, au niveau du droit du travail maritime. Cette convention a accéléré le processus permettant d'établir un cadre juridique qui prend sérieusement en compte les conditions de vie, de travail et les droits des gens de mer³⁰⁷.

La preuve évidente de l'impact positif de la MLC sur le droit du travail maritime chinois est l'adoption du Règlement de la République populaire de Chine concernant les gens de mer (Regulations on Seafarers of the People's Republic of China, ROS), en 2017³⁰⁸. Ce règlement est considéré comme l'un des instruments juridiques les plus importants concernant les gens de mer en Chine³⁰⁹, qui renforce la réglementation administrative encadrant la profession, et définit pour la première fois les obligations et droits des gens de mer. En vertu de l'article 1, ce règlement a été élaboré afin de renforcer l'administration des gens de mer, d'améliorer leur qualité et leur capacité, de protéger leurs droits et intérêts légitimes, d'assurer la sécurité du transport maritime et de protéger l'environnement marin. Ce texte, comprenant 7 chapitres et 65 articles, porte sur plusieurs questions principales du travail maritime : les questions administratives concernant les conditions minimales à remplir (l'âge minimum, conditions de santé, formations de sécurité, etc.), l'enregistrement et les documents nécessaires pour les gens de mer (article 5-19) ; les responsabilités des gens de mer dans l'exercice de leurs fonctions (article 20-24) ; la santé et la sécurité au travail pour les gens de mer (article

³⁰⁷ ZHAO Minghua et ZHANG Pengfei, « La restructuration de la politique maritime en Chine sous l'impact de la CTM 2006 », in *La mise en œuvre de la Convention du Travail maritime de l'OIT : Espoirs et Défis*, Charbonneau A. (dir.), [s. n.], 2013, p. 52.

³⁰⁸ Ce règlement a été adopté par le Conseil d'État lors de sa 172^{ème} réunion le 27 mars 2007 et est entré en vigueur le 1^{er} septembre 2007.

³⁰⁹ ZHANG Pengfei, *Seafarers' Rights in China - Restructuring in Legislation and Practice Under the Maritime Labour Convention 2006*, Springer, 2016, p. 50.

25, 26) ; le contrat de travail maritime avec les questions relatives aux salaires, au temps de travail et de repos, au rapatriement (article 27-34) ; la formation et le recrutement des gens de mer (article 35-44). De plus, ce règlement (article 44-65) prévoit également les violations administratives et les sanctions applicables dans le domaine du travail maritime (article 52-65). Avec le Règlement concernant les gens de mer, et pour la première fois dans l'histoire de la législation chinoise, le droit maritime prend sérieusement en considération les droits et les intérêts des gens de mer. Néanmoins, nous constatons que ce règlement se concentre plutôt sur l'administration des gens de mer qu'à établir vraiment un instrument juridique protégeant les gens de mer. Dans ce texte, il y a seulement les dispositions de l'article 25 à l'article 43 qui abordent directement les droits des gens de mer en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail, les salaires, le temps de travail et de repos, le rapatriement, la formation et le recrutement des gens de mer, tandis que les autres dispositions portent sur les questions administratives, tels que l'enregistrement des gens de mer, les responsabilités des gens de mer et des autorités compétentes, etc. De plus, dans plusieurs cas, ces dispositions ne prévoient que les principes généraux, omettant les dispositions détaillées pour les mettre en œuvre en pratique. Par exemple, l'article 27 de ce règlement dispose que, l'employeur doit signer le contrat de travail avec les gens de mer, conformément aux dispositions pertinentes de la législation nationale et des conventions internationales en ce qui concerne le travail maritime et la sécurité sociales. De la même façon, à l'égard du temps de travail, l'article 30 prévoit que le temps de travail est réglé par les normes élaborées par les autorités compétentes, en évitant la fatigue chez les gens de mer. Bien sûr, les dispositions comme celles mentionnées ci-dessus ne sont pas suffisamment précises pour traiter des questions concernées. Penfei ZHANG, dans le cadre de son travail, a cité la parole d'un haut responsable syndical de Beijing qu'il avait interviewé. Selon cette personne, au début, il n'y avait pas le chapitre 4 portant sur la sécurité au travail pour les gens de mer dans la version initiale du ROS. Grâce aux efforts persistants des dirigeants syndicaux pour persuader les parties impliquées dans la décision, ce chapitre destiné à protéger les gens de mer a finalement été inséré dans le ROS³¹⁰. Ainsi, à notre avis, avec le ROS, le but du législateur chinois est d'organiser la profession de marin, profession réglementée et

³¹⁰ *Ibid.* ZHAO Minghua et ZHANG Pengfei, *op. cit.*, p. 53.

strictement encadrée par l'administration. Par conséquent, la relation de travail reste toujours peu réglementée.

Après la naissance du ROS, entre 2007 et 2012, la Chine a adopté 36 règlements maritimes, dont le 4 mai 2008 le cadre d'enregistrement des gens de mer, le 20 juillet 2008, le cadre du service de gestion des gens de mer, le 7 mars 2011 les règles sur les transferts des gens de mer, ainsi que des dispositions relatives à la sécurité au travail au sein du Règlement concernant les gens de mer. Néanmoins, toute cette réglementation spécifique ne relève pas de sources juridiques majeures, telle la loi sur le contrat de travail de 2007, et ne concerne pas les marins chinois embarqués sous pavillon étranger. Droit commun du travail et spécificités maritimes ne sont pas clairement articulés. En effet, la grande majorité de ces textes a été adoptée par le Ministère des Transports et l'Administration de la Sécurité Maritime (MSA), les autorités ayant un pouvoir limité dans le processus législatif. Ainsi, les textes adoptés par ces organes, souvent sous forme des « décisions » ou « avis », sont au niveau bas de la hiérarchie de la législation chinoise. De plus, dans certains de cas, ces textes sont en conflit avec les instruments du niveau supérieur³¹¹. Malgré ces points de faiblesse, ces textes influencent de façon importante l'administration et le traitement des gens de mer en Chine³¹².

Le 12 novembre 2015, la Chine a ratifié la MLC, devenant ainsi le soixante-huitième Etat Membre de l'OIT à ratifier cette convention. Cette ratification a une signification importante, pas seulement pour les gens de mer en Chine, mais également pour la mise en œuvre de la MLC au niveau mondial, étant rappelé que la Chine est une puissance maritime avec le plus grand nombre de marins au monde. Depuis la ratification de la MLC, la Chine continue à faire des efforts mettant en œuvre cette convention au pays. Pendant cette période, la Chine a modifié plusieurs textes déjà en vigueur pour les mettre en conformité avec les dispositions de la MLC. Par exemple, les décisions du Conseil d'État portant modification de certains règlements administratifs, y compris le Règlement de la République populaire de Chine sur les gens de mer en 2016 ; le décret (n° 12, 2018) du ministère des Transports portant modification des mesures d'administration de l'enregistrement des gens de mer ; le décret (n° 5, 2019) du ministère des Transports portant modification des règles de la République populaire de Chine sur

³¹¹ ZHANG Pengfei, *op. cit.*, p. 56.

³¹² ZHAO Minghua et ZHANG Pengfei, *op. cit.*, p. 54.

l'administration de la formation des gens de mer, etc. Parallèlement, le gouvernement chinois promulgue également certains nouveaux instruments juridiques afin de compléter la législation nationale en ce qui concerne le travail maritime et les gens de mer. Parmi ces textes, nous pouvons lister le décret (n° 4, 2019) du ministère des Transports portant sur les mesures pour l'administration du certificat d'identité des gens de mer ; le décret (n° 11, 2020) du ministère des Transports établissant les Règles sur l'examen de compétence et la délivrance de certificats pour les gens de mer travaillant à bord des navires ; etc. Ces instruments juridiques couvrent presque toutes les questions traitées par la MLC. Pendant notre recherche, nous ne pouvons pas trouver les versions en anglais ou en français de ces textes. Par conséquent, notre travail se limite à indiquer les titres, sans la possibilité d'accéder et d'analyser leurs contenus. Néanmoins, le processus de modification des textes existants ainsi que d'adoption des nouveaux textes, montre clairement les efforts de la Chine.

La CEACR dans ses commentaires sur le premier rapport du gouvernement chinois sur l'application de la MLC a pris note de ces efforts déployés par le gouvernement et les partenaires sociaux du pays³¹³.

³¹³ CEACR, « Commentaires sur le 1^{er} rapport de la Chine sur l'application de la MLC, 2006, » 108^{ème} session CIT, 2019. Disponible sur : https://www2.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:80031:::NO:80031:P80031_COMMENT_ID:3962374

Chapitre 2. LES QUESTIONS RESTANT À RÉSOUDRE DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LA MLC EN CHINE

Nonobstant les résultats acquis, il reste encore des problèmes à résoudre pour la mise en œuvre de la MLC en Chine, exigeant toujours des efforts de la part du gouvernement chinois.

Premièrement, la notion de « gens de mer » en droit chinois, donnée par le ROS n'est pas très claire. Aux termes de l'article 4 du ROS, le terme « gens de mer » désigne toutes les personnes ayant une pièce d'identité des gens de mer, délivrée par l'enregistrement des gens de mer conformément aux dispositions pertinentes. Le qualificatif « Gens de mer » comprend le capitaine, les officiers et les matelots. Ainsi, la notion de « gens de mer » introduit par le ROS insiste sur la démarche administrative, sur l'exigence d'enregistrement et la possession de la pièce d'identité des gens de mer. Cependant, cette notion ne nous permet pas déterminer les caractéristiques des gens de mer, ou encore, quels travailleurs seront considérés comme gens de mer selon le droit chinois. La CEACR a également pointé cette question dans le rapport de la Chine, en rappelant que la définition des gens de mer dans le ROS « ne fait pas ressortir clairement si elle englobe les personnes employées ou engagées pour des fonctions générales et complémentaires non directement liées à la navigation, comme les personnes engagées pour les services d'hôtellerie et de restauration à bord des navires de croisière »³¹⁴. De plus, la Chine n'a pas communiqué sa décision, conformément à l'article II (3) de la MLC, en ce qui concerne la détermination visant à savoir si une catégorie de personne travaillant dans le domaine maritime est considérée comme gens de mer.

Deuxièmement, il existe toujours des lacunes dans la législation chinoise liées au travail maritime. Plusieurs questions abordées par la MLC ne sont pas encore traitées par le ROS et le droit maritime chinois. Par exemple, en ce qui concerne le contrat d'engagement maritime, le ROS et les dispositions relatives ne prévoient pas la possibilité pour les gens de mer d'examiner le document et demander conseil avant de le signer. Il en est de même pour la durée du travail ou du repos, le nombre maximal d'heures de travail ; pour le congé à terre ; pour l'interdiction de tout renoncement au

³¹⁴ CEACR, « Commentaires sur le 1^{er} rapport de la Chine sur l'application de la MLC, 2006, » 108^{ème} session CIT, 2019.

congé annuel ; pour l'indemnisation des gens de mer au titre du chômage en cas de perte du navire ou de naufrage ; etc. De plus, jusqu'à maintenant, la Chine n'a toujours pas fait la déclaration d'acceptation des amendements de 2014 de la MLC. Par conséquent, il n'y a pas de dispositions concernant la garantie financière pour le rapatriement des gens de mer. En effet, aux termes des dispositions du Règlement de la République populaire de Chine sur l'administration des gens de mer travaillant à l'étranger, les sociétés de manning doivent déposer une garantie de 1 million CNY (environ 140.000 EUR) à l'Administration de la Sécurité Maritime (MSA). Néanmoins, ces dispositions s'appliquent aux gens de mer travaillant à bord des navires étrangers, tandis que pour ceux qui travaillent à bord des navires chinois, la question n'est pas traitée.

Troisièmement, dans la mise en œuvre pratique de la MLC en Chine, il y a également des difficultés limitant l'efficacité de la convention. Par exemple, en ce qui concerne le certificat médical pour les gens de mer, les textes promulgués sont souvent périmés et manque de cohérence. Les normes établies sont applicables pour toutes les catégories de gens de mer, ignorant les différences entre eux. De plus, il n'y a pas de disposition réglant le temps ou les périodes relatifs aux examens médicaux. Par conséquent, les gens de mer doivent passer ces examens à chaque fois pour l'enregistrement des gens de mer, pour l'examen de qualification, pour obtenir le certificat de compétence ou le certificat médical. De plus, il n'y a pas beaucoup d'établissements étant reconnus qualifiés pour effectuer les examens médicaux en Chine qui se trouvent dans les grandes villes côtières. Ainsi, de nombreux gens de mer doivent traverser une longue distance pour pouvoir passer de tels examens. En outre, il incombe aux gens de mer de payer tous ces frais liés aux déplacements et aux examens, alors même qu'ils sont déjà beaucoup plus chers par rapport aux frais des examens médicaux pour les travailleurs normaux³¹⁵. À côté de ces difficultés, les certificats médicaux sont parfois considérés comme manquant de fiabilité, ne reflétant pas exactement la situation de santé chez les gens de mer³¹⁶. En particulier, il existe des cas où un marin handicapé dispose d'un certificat médical lui permettant de travailler à bord³¹⁷. Cela peut entraîner

³¹⁵ ZHANG Pengfei, *Seafarers' Rights in China - Restructuring in Legislation and Practice Under the Maritime Labour Convention 2006*, Springer, 2016, p. 82.

³¹⁶ *Ibid.*, p. 83.

³¹⁷ *Ibid.*, p. 84.

des risques et des dommages très graves pour les gens de mer eux même en travaillant à bord, et pour le navire également ³¹⁸.

Concernant le bien-être et la sécurité sociale pour les gens de mer, il y a également des problèmes. En Chine, il n'existe pas encore de dispositions ainsi que de pratiques à l'égard des installations de bien-être à terre pour les gens de mer. Puisqu'il n'y a pas d'exigence uniforme dans tout le pays, ces installations peuvent être situées dans certains ports, mais pas dans d'autres. Pour les installations de bien-être qui ont été mises en place, il y a encore un manque de normes et de contrôles afin que ces services puissent répondre au mieux aux besoins des gens de mer. Plusieurs installations de bien-être pour les gens de mer sont situées dans des zones éloignées des ports, dépourvues de services de transport, de sorte que ces installations ne sont pas facilement accessibles. De plus, ces installations ne sont pas bien entretenues, alors que dans plusieurs villes, les « Seamen's clubs » sont modernes, bien équipés et même luxueux, mais avec les frais de service très élevés. Ce sont plutôt des services commerciaux, ayant pour but de gagner de l'argent plutôt que de répondre aux besoins de bien-être pour les gens de mer³¹⁹.

À l'égard de la sécurité sociale pour les gens de mer, il y a aussi des problèmes. Avec la naissance du Code du travail chinois, qui est entré en vigueur en 1995, le système de sécurité sociale du pays a fait de grands pas dans le développement. Régie par le Code du travail avec d'autres instruments juridiques, la sécurité sociale en Chine couvre les prestations vieillesse, chômage, les soins médicaux, les prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle et les prestations de maternité. Les gens de mer en Chine profitent également de ce développement. Pour mettre en œuvre la MLC, conformément aux paragraphes 2 et 10 de la norme A4.5 de la convention, le gouvernement chinois a précisé que les branches de sécurité sociale applicables aux gens de mer sont : soins médicaux ; prestations de chômage ; prestations de vieillesse ; prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle et prestations de

³¹⁸ Selon XUE Conghua (2021), un grand nombre de problèmes liés à la sécurité à bord des navires chinois n'ont pas été reportés. Voir XUE Conghua, « Safety aboard Chinese vessels », in V. OYARO GERAKA & H. SAMPSON (dir.), *The World of the Seafarer - Qualitative Accounts of Working in the Global Shipping Industry*, [s. l.], Springer, 2021, pp 127-139.

³¹⁹ ZHANG Pengfei, *op. cit.*, p. 144. Sur les Seamens' clubs et le bien être des marins à bord et en escale, v. A. CHARBONNEAU, *Marché international du travail maritime - Un cadre juridique en formation*, Presses universitaires d'Aix-Marseille, PUAM, Aix-en-Provence, coll. Berthold GOLDMAN, 2009.

maternité³²⁰. Bien que le système de sécurité sociale protégeant les travailleurs chinois ait été considérablement amélioré, il reste toujours des questions à se poser. Il y a deux problèmes principaux. Premièrement, les montants assurés par la sécurité sociale sont faibles et donc ne sont pas suffisants pour couvrir les besoins minimums des gens de mer en cas d'accident de travail, de maladie professionnelle ou de perte de travail. Deuxièmement, les formalités et procédures concernant la sécurité sociale sont très compliquées, notamment avec le système de gestion de la population avec *hukou*³²¹. En cas de changement de travail et de déplacement d'un endroit à l'autre, un travailleur doit dépenser beaucoup de temps et d'argent pour transférer ses comptes de sécurité sociale. En conséquence, il choisit parfois d'abandonner ces procédures avec les avantages dont il aurait dû bénéficier³²². Ce problème est encore plus difficile chez les gens de mer, qui doivent beaucoup se déplacer entre les villes et les ports pour le travail maritime.

Plusieurs travaux ont porté sur des questions semblables concernant les Etats de l'Afrique francophone du Centre et de l'Ouest³²³ ou la Chine³²⁴. Dans ses études, Pengfei ZHANG a signalé quelques points à noter. Le Ministère des Transports et l'Administration de la Sécurité Maritime (MSA) ont adopté des réglementations, par exemple sur la formation maritime au regard de la convention STCW de l'OMI, qui ne sont pas nécessairement reconnues par les autres départements ministériels ; la coordination interministérielle semble insuffisante (p. 165)³²⁵. Pengfei ZHANG considère que les administrations maritimes ont des insuffisances en compétences et en

³²⁰ L'information disponible sur :

https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:80021:0::NO:80021:P80021_COUNTRY_ID:103404

³²¹ Le *hukou* est un document juridique regroupant les informations personnelles de chaque citoyen à savoir le nom, la date de naissance, le nom des parents et la situation matrimoniale. Un registre *hukou* a été assigné à chaque chef de famille afin que le *hukou* des membres de ladite famille soit classifié selon leur lieu d'origine.

³²² ZHANG Pengfei, *op. cit.*, p. 146.

³²³ A. CHARBONNEAU, « L'application de la Convention du travail maritime en Afrique francophone », *Droit Maritime Français (DMF)* 2015, n° 775, pp. 1009-1020 ; « Promouvoir et contrôler l'application de la Convention du travail maritime 2006 », in P. CHAUMETTE P. (coord.), *Seafarer's : An International Labour Market in Perspective / Gens de Mer : un Marché International du Travail*, Gomylex Ed., Bilbao, 2016, pp. 175-201.

³²⁴ Penfei ZHANG, *Seafarers' Rights in China - Restructuring in Legislation and Practice Under the Maritime Labour Convention 2006*, Springer, Berlin, Heidelberg, 2016.

³²⁵ En ce sens, M ZHAO & P. ZHANG, « La restructuration de la politique maritime en Chine sous l'impact de la CTM 2006 », in *La mise en œuvre de la Convention du Travail maritime de l'OIT : Espoirs et Défis*, Alexandre CHARBONNEAU (dir.), Rev. de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale, Bordeaux, 2013/2 , pp. 46-56.

nombre de fonctionnaires qualifiés (pp. 49-57)³²⁶. Trois points sont mis en lumière pour l'avenir. Les administrations maritimes, le Ministère des Transports et l'Administration de la Sécurité Maritime (MSA), disposent actuellement de trop peu de prérogatives concernant les inspections de l'Etat du pavillon, et notamment la certification sociale des navires. Il conviendrait de « détacher » le syndicat des gens de mer du secteur de la Construction (*Chinese Seamen and Construction Worker' Union* CSCU) au sein de la Confédération syndicale centrale (*All-China Federation of Trade Union* ACFTU). Les gens de mer sont « perdus » dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, sans prise en compte de leurs spécificités. Pengfei ZHANG rappelle que la Chine n'a pas ratifié les conventions fondamentales de l'OIT, n° 87 sur la liberté syndicale, et n° 98 sur la négociation collective. Ainsi le tripartisme de l'OIT a-t-il le plus grand mal à se développer dans ce cadre national³²⁷. Il en sera probablement de même de la mise en œuvre des procédures de plainte à bord et de plainte à terre, prévues par la Convention du Travail Maritime. Enfin, Pengfei ZHANG évoque la responsabilité sociale des

³²⁶ P. CHAUMETTE, « Droits des gens de mer en Chine – Notes de lecture de P. Zhang, *Seafarers' Rights in China* », Carnet de recherche du programme européen Human Sea, 12 décembre 2016, <https://humansea.hypotheses.org/714>

³²⁷ Commentaires de la CEACR Demande directe 2018, publiée 108ème session CIT (2019) concernant les Droits et principes fondamentaux :

La commission note que la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, n'ont pas été ratifiées par la Chine. Conformément à la démarche qu'elle adopte lorsqu'un pays n'a pas ratifié certaines ou l'ensemble des conventions fondamentales de l'OIT et n'est par conséquent pas soumis à un contrôle en ce qui concerne ces instruments, la commission s'attend à recevoir des informations concrètes sur la façon dont le pays s'est assuré que sa législation respecte, dans le contexte de la MLC, 2006, les droits fondamentaux visés à l'article III. La commission note que le gouvernement se réfère à la législation régissant la liberté syndicale et le droit de négociation collective, y compris en cela la Constitution, la loi sur le travail de la République populaire de Chine, la loi sur les syndicats de la République populaire de Chine et le Règlement concernant les contrats collectifs. La commission note en outre que le gouvernement indique que, depuis 1995, les syndicats des compagnies maritimes chinoises ont commencé à signer des conventions collectives sous les orientations de la Fédération panchinoise des syndicats. Il fournit également des informations sur les conventions collectives couvrant les gens de mer chinois. ***La commission prie le gouvernement de donner des informations sur les dispositions nationales assurant que les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité et de formuler leurs programmes d'action, sans intervention des autorités publiques qui serait de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal (art. 3 de la convention no 87). Elle prie également le gouvernement d'indiquer comment il est assuré que les travailleurs bénéficient d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination en matière d'emploi (art. 1 de la convention no 98).***

http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:80031:0::NO::P80031_COMMENT_ID:3962374

entreprises, ainsi que la nécessité pour les marins et officiers chinois de développer leur compétences légales (pp. 163-167).

Pour conclure, nous pouvons affirmer que le droit du travail maritime en Chine a fait de grandes avancées dans son développement. Ce processus est fortement influencé par la MLC, notamment depuis que cette convention a été ratifiée et mis en œuvre par ce pays. Plusieurs instruments juridiques ont été adoptés pour établir un cadre juridique du travail maritime, conformément à la MLC et aux normes internationales. Presque toutes les questions principales de la MLC sont traitées par le droit maritime chinois, y compris les questions liées au contrat d'engagement maritime.

Il y a pourtant des problèmes restant à résoudre. Tout d'abord, le cadre juridique réglant le travail maritime en Chine aujourd'hui est essentiellement composé par des textes qui sont en bas de la hiérarchie législative du pays. En dehors du Règlement relatif aux gens de mer adopté par le Conseil d'État chinois, les autres textes sont élaborés par le Ministre des Transports et l'Administration de la Sécurité Maritime. Puisque ces organes ont des pouvoirs limités dans le processus législatif, leurs textes ont également des effets juridiques limités en pratique, ce qui empêche une protection adéquate et efficace des gens de mer en Chine. Ensuite, plusieurs aspects ayant trait directement aux conditions de vie et de travail des gens de mer ne sont pas encore abordés par le droit du travail maritime chinois. Par conséquent, certaines questions proposées par la MLC, telles que le rapatriement des gens de mer, les installations de bien-être à terre, le droit à un congé annuel, etc., ne sont pas traitées intégralement par le droit chinois. Dernièrement, pour les questions qui sont déjà encadrées par les instruments juridiques, il existe toujours les problèmes dans la mise en œuvre pratique. Ces problèmes concernent à différents égards les droits des gens de mer, par exemple la convention collective, le paiement des salaires, le certificat médical, la sécurité sociale, etc.

Les problèmes signalés ci-dessus exigent plus d'efforts du gouvernement chinois dans la mise en œuvre de la MLC. En tant que l'un des plus grands États en termes de main d'œuvre dans le secteur du travail maritime, les efforts et les résultats acquis par la Chine ont une grande importance non seulement pour les gens de mer en Chine mais aussi pour gens de mer tant à l'échelle régionale que mondiale.

TITRE 2. L'INSTITUTIONNALISATION RÉGIONALE : L'ASEAN ET SON RÔLE DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LA MLC, 2006

Il ne suffit pas que la Convention du travail maritime ait été adoptée en février 2006, dans le cadre de l'Organisation Internationale du Travail, à Genève, ni même qu'elle soit entrée en vigueur en août 2013 en ayant obtenu le nombre de ratifications nécessaire, pour qu'elle soit ratifiée par les Etats, mise en œuvre et incorporée au sein des droits nationaux. L'activité de transport maritime étant internationale, des coopérations régionales sont devenues indispensables. L'Association des Nations de l'Asie du Sud-Est (Association of South East Asian Nations ASEAN) est une organisation politique, économique et culturelle regroupant dix pays. Elle a été fondée en 1967 à Bangkok (Thaïlande). Elle a pour but de renforcer la coopération et l'assistance mutuelle entre ses membres, d'offrir un espace pour régler les problèmes régionaux et peser en commun dans les négociations internationales. Son secrétariat général est situé à Jakarta (Indonésie).

Chapitre 1. LES MÉMORANDUMS D'ENTENTE ET L'EFFECTIVITÉ DU DROIT MARITIME INTERNATIONAL

Le droit international affirme la liberté d'immatriculation des navires, définit les prérogatives et obligations des Etats du pavillon, particulièrement en haute mer, dans le cadre de la Conventions des nations Unies sur le droit de la mer de 1982. En dépit de l'intervention des sociétés de classification et des obligations des Etats du pavillon, il a fallu développer le contrôle des navires par les Etats du port, afin de rendre obligatoire l'applications des conventions internationales de l'OMI, puis de l'OIT. Ce sont les mémorandums régionaux d'entente qui coordonnent les contrôles effectués par les administrations des Etats du port et assurent ainsi l'effectivité des normes internationales.

Section 1. LE CONTRÔLE DES NAVIRES PAR L'ÉTAT DU PORT ET LES MÉMORANDUMS D'ENTENTE EN DROIT MARITIME INTERNATIONAL

Le contrôle par l'État du port (port state control) consiste en l'inspection des navires étrangers dans les ports nationaux pour vérifier que l'état du navire et de son armement est conforme aux prescriptions des règles internationales en matière de protection de l'environnement marin, de sauvegarde de la vie humaine en mer et de conditions de vie et de travail des gens de mer, et que le navire est doté d'effectifs suffisants et est exploité conformément à ces règles. Lors de ces contrôles, l'État du port peut aller jusqu'à immobiliser un navire étranger pour imposer la rectification, avant départ, des défauts les plus graves. Le premier accord inter-administratif régional date de 1982 et crée le Mémorandum de Paris (Paris MoU). D'autres accords régionaux sur les contrôles par l'État du port (PSC) ont été conclus pour améliorer l'efficacité du système d'inspection, réduire les risques liés au transport maritime. Il existe actuellement neuf accords régionaux : Tokyo MoU, Acuerdo de Vina del Mar, MoU des Caraïbes, MoU de Méditerranée, MoU de l'Océan Indien, MoU d'Abuja, MoU de Riyad, Mer Noire. De

plus, les US Coast Guards – la Garde côtière des États-Unis, effectuent des inspections dans leurs eaux en ajoutant leurs propres réglementations³²⁸.

1. Le contrôle des navires par l'État du port – une mesure efficace pour garantir le respect des normes du droit maritime international

1.1. Le lien juridique entre le navire et l'État du pavillon

Malgré l'existence de nombreuses interprétations différentes du concept du navire, le rattachement de ce dernier à l'État du pavillon est incontesté. Avant l'existence des systèmes d'immatriculation des navires, le lien entre le navire ainsi que son équipage et l'État dont il bat pavillon était une coutume largement acceptée dans le monde entier. Cette coutume a été reconnue par la Cour permanente de justice internationale dans son arrêt *Lotus* du 7 septembre 1927 et après confirmée par la convention de Bruxelles du 10 mai 1952, entrée en vigueur en 1955, sur l'unification de certaines règles relatives à la compétence pénale en matière d'abordage³²⁹. Reconnu comme un principe en droit international, le rattachement du navire à l'État du pavillon est prescrit dans plusieurs conventions internationales. La convention de Genève de 1958 sur la haute mer, dans son article 5 (1), exige qu'il doive exister un lien substantiel entre l'Etat et le navire battant son pavillon, et que l'État du pavillon doit notamment exercer effectivement sa juridiction et son contrôle, dans les domaines technique, administratif et social sur lesdits navires³³⁰. Le principe de ce lien substantiel, (*genuine link* en anglais), a été ensuite confirmé par la convention des Nations Unies sur le droit de la mer du 10 décembre 1982 (UNCLOS). L'article 91 de cette convention reprend l'exigence de la convention de Genève de 1958, en prescrivant que « il doit exister un lien substantiel entre l'Etat et le navire »³³¹. Néanmoins, ces deux conventions ne donnent aucune définition précise de

³²⁸ LEBORGNE François, *Les mémorandums d'entente sur le contrôle des navires par l'État portuaire comme mécanisme de renforcement de la sécurité maritime : une approche prometteuse du transgouvernementalisme* Thèse Droit, Université de Montréal et université d'Aix-Marseille, 2011, <https://doi.org/10.1002/9781118665970> - EMECEN KARA E. Gul & OKSAS Olgay, "A Comparative Analysis of Regional Agreements on Port State Control", *American Scientific Research Journal for Engineering, Technology, and Sciences* (ASRJETS), (2016) Volume 18, n° 1, pp 259-270, <http://asrjetsjournal.org/>

³²⁹ CHAUMETTE Patrick (sous dir.), *Droits Maritimes*, Dalloz Action, Paris, 4^{ème} éd., 2021, p. 1005.

³³⁰ Article 5, convention de Genève sur la haute mer du 29 avril 1958, entrée en vigueur le 30 septembre 1962.

³³¹ Article 91.1, Convention des Nations Unies sur le droit de la mer de 1982 (CNUDM).

ce « substantiel lien », ni des conséquences pour les États en question en cas d'inexistence d'un tel lien³³².

Le 7 février 1986, une conférence de plénipotentiaires sous les auspices de la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement a adopté la convention sur les conditions d'immatriculation des navires. Cette convention a essayé de donner une définition de lien substantiel entre l'État et les navires battant son pavillon, en rappelant le principe prescrit par la convention de Genève de 1958 sur la haute mer, et imposant aux États du pavillon l'obligation d'exercer effectivement sa juridiction et son contrôle en matière d'identification et de responsabilité des propriétaires de navires, comme en matière administrative, technique, économique et social³³³. L'État du pavillon devrait disposer d'un droit maritime suffisamment développé pour donner effet aux règles et normes internationales applicables concernant, en particulier, la sécurité des navires et des personnes à bord et la prévention de la pollution du milieu marin³³⁴. De plus, l'État du pavillon doit instituer un registre des navires battant son pavillon, indiquant la description des principales caractéristiques techniques du navire et d'autres informations liées au navire et son propriétaire³³⁵. Cette convention a le mérite de préciser pour la première fois sur le plan international la signification de la notion de lien substantiel entre le navire l'État du pavillon³³⁶. Cependant, cette convention n'est pas encore entrée en vigueur, faute de ratifications nécessaires³³⁷.

La relation juridique entre un navire et l'État dont il bat pavillon, s'exprime par la nationalité du navire, établie à travers son immatriculation. Tout navire doit être immatriculé. La Convention des Nations Unies sur le droit de la mer interdit aux navires de changer de pavillon en cours de transit ou au port, sauf en cas de transfert réel de

³³² ALOUPI Niki, *La nationalité des véhicules en droit international public*, Ed. A. Pédone, Paris, 2020.

³³³ Article premier, convention des Nations Unies sur les conditions d'immatriculation des navires, du 7 février 1986.

³³⁴ L'article 5.2, convention des Nations Unies sur les conditions d'immatriculation des navires, du 7 février 1986.

³³⁵ L'article 11, convention des Nations Unies sur les conditions d'immatriculation des navires, du 7 février 1986.

³³⁶ MOMTAZ Djamchid, « La Convention des Nations Unies sur les conditions de l'immatriculation des navires », *Ann. Fr. Droit Int.*, 32, 1986.

³³⁷ L'article 19 de cette convention prévoit que, « la présente Convention entrera en vigueur douze mois après la date à laquelle 40 États au moins, dont le tonnage combiné représente au moins 25% du tonnage mondial, seront devenus Parties contractantes conformément à l'article 18 ». Jusqu'à présent (mars 2023), cette convention est ratifiée par 23 pays, dont il n'y a pas de grands pays maritimes.

propriété ou de changement d'immatriculation. Elle prévoit que les navires puissent être considérés comme sans nationalité lorsqu'ils naviguent sous les pavillons de plusieurs États, selon leur convenance : ces navires ne peuvent revendiquer aucune des nationalités³³⁸. Afin d'assurer le contrôle en haute mer des activités des navires sans nationalité, la convention prévoit un droit de visite au profit des navires de guerre de tous les États³³⁹. Cette disposition peut rappeler la juridiction universelle prévue pour les navires pirates³⁴⁰, mais elle se limite pour les navires sans nationalité au droit de visite en dehors de la constatation d'autres actes illicites. La comparaison avec les navires pirates ne doit donc pas être exagérée³⁴¹.

La nationalité du navire entraîne non seulement le pouvoir de l'État du pavillon, mais également la responsabilité, notamment à l'égard de la sécurité et la sûreté du navire en mer³⁴². Ce principe est affirmé par plusieurs conventions internationales dans le secteur maritime. Par exemple, aux termes de l'article 10 de la convention de Genève, 1958 sur la haute mer, tout État est tenu de prendre à l'égard des navires arborant son pavillon les mesures nécessaires pour assurer la sécurité en mer, notamment en ce qui concerne la prévention des abordages, la composition et les conditions de travail des équipages, la construction et l'armement du navire, conformément aux normes internationales³⁴³. Ces obligations sont rappelées par de nombreuses conventions, soulignant la responsabilité de l'État du pavillon envers ses navires.

1.2. La libre immatriculation et le contrôle des navires par l'État du port

Avec la libre immatriculation et les navires dits « de complaisance », le lien substantiel entre l'État et les navires battant son pavillon n'existe pas toujours. Dans le but de bénéficier d'avantages fiscaux et d'éviter un certain nombre de normes, de réglementations et de contrôles, un navire peut chercher à battre pavillon d'un pays autre que celui de sa propriété réelle. Ainsi, les contrôles et inspections de l'État du pavillon

³³⁸ Article 92.2, convention des Nations Unies sur le droit de la mer de 1982.

³³⁹ Article 110-d, convention des Nations Unies sur le droit de la mer de 1982.

³⁴⁰ Sur l'étendue de la juridiction universelle concernant la piraterie, article 105 de la convention des Nations Unies sur le droit de la mer de 1982.

³⁴¹ GALLOU David, « L'apatride et le navire sans pavillon », *Neptunus e-revue*, vol. 25, 2019/4, www.cdmo.univ-nantes.fr

³⁴² ALOUPI Niki, *La nationalité des véhicules en droit international public*, Ed. A. Pédone, Paris, 2020.

³⁴³ Article 10, Convention de Genève, 29 avril 1958 sur la haute mer, entrée en vigueur le 30 septembre 1962.

ne sont souvent pas efficaces pour assurer la sécurité et la sûreté du navire. La souveraineté nationale des États « complaisants » rend les conventions internationales maritimes parfois illusives³⁴⁴. Les États du pavillon délèguent leurs contrôles sur les navires qui battent leur pavillon aux sociétés de classifications, qui sont parfois de qualité, parfois non ; ils se dispensent ainsi de disposer d'une véritable administration maritime compétente. Cette pratique a conduit à la mise en place de contrôles des navires par l'État du port d'escale. Ces contrôles permettent aux États du port ayant ratifié des conventions internationales de veiller à ce que les navires faisant escale dans leurs ports respectent les normes internationales quel que soit leurs pavillons.

Le contrôle par l'État du port est affirmé dans les conventions internationales importantes de l'OMI, à savoir la convention pour la prévention de la pollution par les navires (MARPOL) du 2 novembre 1973, complétée par le protocole de 1978 ; la convention pour la sauvegarde de la vie humaine en mer (*Safety of life at sea*, SOLAS), du 1^{er} novembre 1974 et la convention sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille (*Standard of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers*, STCW) du 7 juillet 1978, etc.³⁴⁵. Au-delà des aspects

³⁴⁴ CHAUMETTE Patrick, « Le contrôle des navires par l'État du port », in *Les Cahiers Scientifiques du Transport / Scientific Papers in Transportation*, [s. n.], 1999, pp.55-72. Hal - 04143765

³⁴⁵ Par exemple, la Convention internationale de 1966 sur les lignes de charge conclue à Londres le 5 avril 1966, dans son article 21, dispose que « *Tout navire auquel un certificat a été délivré en vertu de l'article 16 ou de l'article 17 est soumis, dans les ports des autres Gouvernements contractants, à un contrôle exercé par des fonctionnaires dûment autorisés par ces gouvernements. Les Gouvernements contractants veillent à ce que ce contrôle soit exercé dans la mesure où cela est raisonnable et possible en vue de vérifier qu'il existe à bord un certificat en cours de validité.* »

Selon l'article 5.2 de la convention MARPOL, « *tout navire qui est tenu de posséder un certificat délivré conformément aux dispositions des règles est soumis, dans les ports ou les terminaux au large relevant de la juridiction d'une autre Partie, à une inspection effectuée par des fonctionnaires dûment autorisés à cet effet par ladite Partie* », afin de vérifier la présence à bord d'un certificat en cours de validité. S'il n'existe pas un tel certificat, ou si les caractéristiques du navire ou de son équipement diffèrent sensiblement de celles qui sont portées sur le certificat, « *l'Etat qui effectue l'inspection prend les mesures nécessaires pour empêcher le navire d'appareiller avant qu'il puisse le faire sans danger excessif pour le milieu marin. Toutefois, ladite Partie peut autoriser le navire à quitter le port ou le terminal au large pour se rendre au chantier de réparation approprié le plus proche.* »

De la même manière, la règle 19 de la convention SOLAS stipule que « *Tout navire possédant un certificat délivré en vertu de la Règle 12 ou de la Règle 13 est sujet, dans les ports des autres Gouvernements contractants, au contrôle de fonctionnaires dûment autorisés par ces Gouvernements dans la limite où ce contrôle a pour objet de vérifier qu'il existe à bord un certificat valable. Ce certificat doit être accepté à moins qu'il n'y ait des motifs clairs de croire que l'état du navire ou de son armement ne correspond pas en substance aux indications de ce certificat. Dans ce cas, le fonctionnaire exerçant le contrôle doit prendre les mesures nécessaires pour empêcher le navire d'appareiller jusqu'à ce qu'il puisse prendre la mer sans danger pour les passagers et l'équipage. Dans le cas où le contrôle donnerait*

purement techniques, les contrôles sociaux des navires par l'État du port a été stipulé par la convention 147 de l'OIT de 1976 sur la marine marchande (normes minima). L'article 4 de cette convention permet aux États membres de prendre les mesures nécessaires pour redresser toute situation à bord qui constitue clairement un danger pour la sécurité ou la santé, lorsqu'ils reçoivent une plainte ou acquièrent la preuve que ce navire n'est pas conforme aux normes annoncées dans la convention³⁴⁶. La convention 147 s'efforce de développer une nouvelle approche de l'application des conventions internationales³⁴⁷. Elle inclut en annexe une énumération des conventions internationales, portant sur plusieurs aspects du travail maritime, qu'elle « n'entend pas modifier, mais dont elle recherche une plus grande effectivité »³⁴⁸. Cette convention exige que les États membre disposent d'une législation équivalente, dans l'ensemble aux conventions listées dans son annexe³⁴⁹.

La MLC réaffirma le principe de traitement pas plus favorable et consacre sa règle 5.2 pour détailler la responsabilité de l'État du port en ce qui concerne les contrôles et les inspections des navires faisant escale dans un port d'un État membre. Ces contrôles ont pour but de vérifier la conformité aux prescriptions de la MLC relatives aux

lieu à une intervention quelconque, le fonctionnaire exerçant le contrôle doit informer immédiatement et par écrit le consul du pays où le navire est immatriculé de toutes les circonstances qui ont fait considérer cette intervention comme nécessaire, et il doit être fait rapport des faits à l'Organisation. »

³⁴⁶ Article 4.1, convention 147 de l'OIT de 1976 sur la marine marchandes (normes minima).

³⁴⁷ CHAUMETTE Patrick, « Le contrôle des navires par l'État du port », in *Les Cahiers Scientifiques du Transport / Scientific Papers in Transportation*, [s. n.], 1999, pp. 55-72. Hal - 04143765

³⁴⁸ CHAUMETTE Patrick, « Le contrôle des navires par l'État du port », in *Les Cahiers Scientifiques du Transport / Scientific Papers in Transportation*, [s. n.], 1999, pp. 55-72. Hal - 04143765

³⁴⁹ Les conventions internationales énumérées dans l'annexe de la convention 147 sont :

- convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, ou convention (n° 58) sur l'âge minimum (travail maritime) (révisée), 1936, ou convention (n° 7) sur l'âge minimum (travail maritime), 1920 ;
- convention (n° 55) sur les obligations de l'armateur en cas de maladie ou d'accident des gens de mer, 1936, ou convention (n° 56) sur l'assurance-maladie des gens de mer, 1936, ou convention (n° 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969 ;
- convention (n° 73) sur l'examen médical des gens de mer, 1946 ;
- convention (n° 134) sur la prévention des accidents (gens de mer), 1970 (articles 4 et 7) ;
- convention (n° 92) sur le logement des équipages (révisée), 1949 ;
- convention (n° 68) sur l'alimentation et le service de table (équipage des navires), 1946 (article 5) ;
- convention (n° 53) sur les brevets de capacité des officiers, 1936 (art. 3 et 4) ;
- convention (n° 22) sur le contrat d'engagement des marins, 1926 ;
- convention (n° 23) sur le rapatriement des marins, 1926 ;
- convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ;
- convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

conditions de travail et de vie des gens de mer à bord du navire, y compris les droits des gens de mer³⁵⁰. En vertu de la Norme A5.2.1 de la MLC, les inspections dans un port peuvent, dans un premier temps, se limiter à vérifier la validité du certificat de travail maritime et de la déclaration de conformité du travail maritime. Toutefois, dans certain cas, par exemple si les documents à bord ne sont pas conformes, il existe de solides raisons de croire que les conditions de travail et de vie à bord ne sont pas conformes, où une plainte a été déposée au motif que certaines conditions de travail et de vie ne sont pas conformes aux prescriptions de la convention, etc., une inspection plus approfondie peut être effectuée afin de vérifier les conditions de travail et de vie à bord du navire. En fonction des résultats de telles inspections approfondies, le navire peut reprendre la mer, doit remédier aux manquements constatés dans un délais donné, ou être interdit d'appareiller³⁵¹.

Ces conventions internationales de l'OMI et de l'OIT créent dans l'ensemble un cadre juridique international pour les contrôles par l'État du port, visant à garantir la sécurité des navires, des gens de mer, des passagers et de l'environnement. Cependant, il est important de noter que, « il ne suffit pas d'adopter des conventions internationales, ni qu'elles soient ratifiées, pour qu'elles deviennent effectives. Il est nécessaire que les contrôles et inspections soient efficaces »³⁵². Pour les navires effectuant des voyages internationaux, et en particulier ceux qui sont soumis à de libres immatriculations, la responsabilité première des normes des navires incombe toujours à l'État du pavillon. Néanmoins, ces inspections ne sont pas toujours menées de manière efficace. C'est pourquoi les contrôles par l'État du port restent indispensables dans la mise en œuvre effective des conventions internationales dans le domaine maritime.

2. Les mémorandums d'entente – Mécanismes pour renforcer le contrôle des navires par l'État du port

Les contrôles par l'État du port ont été renforcés par la mutualisation des Mémorandums d'entente (MOU, de l'anglais « memorandum of understanding ») - les accords internationaux entre les États côtiers de mêmes régions. Face aux opérations de navires non conformes aux normes internationales et aux graves naufrages survenus dans

³⁵⁰ Règle 5.2.1 – Inspection dans les ports, MLC.

³⁵¹ Paragraphe 4, 5, 6, Norme A5.2.1 – Inspections dans le port, MLC.

³⁵² CHAUMETTE Patrick (sous dir.), *Droits Maritimes*, Dalloz Action, 4^{ème} éd., Paris, 2021, p. 1008.

les années 70 du XXe siècle, les États côtiers, ainsi que les organisations internationales, ont reconnu la nécessité et l'importance de la coopération régionale dans le contrôle des navires par l'État du port. Un navire contrôlé dans un port avec une inspection moins rigoureuse pourrait potentiellement faire naufrage et provoquer une pollution sur les côtes d'un État voisin. De plus, les navires ont tendance à choisir des ports avec des contrôles moins stricts pour leurs escales. Par conséquent, les ports soumis à des inspections plus rigoureuses pourraient se trouver désavantagés sur le plan de la concurrence. Les États côtiers ont également reconnu la nécessité d'éviter toute distorsion de concurrence entre les ports, en particulier au sein d'une même région. Tous ces facteurs ont incité les États à conclure des mémorandums d'entente sur le contrôle des navires par l'État du port.

À nos jours, il y a neuf mémorandums d'entente sur le contrôle par l'État du port, conclus dans le monde entier, qui sont³⁵³ :

- **MOU de Paris (Europe et Atlantique Nord)** : République fédérale d'Allemagne, Belgique, Bulgarie, Canada, Croatie, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Fédération de Russie, Finlande, France³⁵⁴, Grèce, Islande, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Malte, Monténégro, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, Slovaquie, Suède ;
- **MOU de Tokyo (Asie et Pacifique)** : Australie, Canada, Chili, Chine, Corée du Sud, Îles Fidji, Hong-Kong (Chine), Îles Marshall, Indonésie, Japon, Malaisie, Nouvelle-Zélande, Panama, Papouasie Nouvelle Guinée, Pérou, Philippines, Russie, Singapour, Thaïlande, Vanuatu, Vietnam ;
- **Accord de Viña del Mar (Amérique latine)** : Argentine, Bolivie, Brésil, Chili, Colombie, Cuba, Équateur, Guatemala, Honduras, Mexique, Panama, Pérou, République dominicaine, Uruguay, Venezuela ;

³⁵³ Les membres de ces Mémorandum d'entente sont mis à jour jusqu'au mois de mai 2023.

³⁵⁴ La France est partie en même temps à trois mémorandums d'entente de ce type (MOU Paris, MOU des Caraïbes, MOU de l'océan Indien) ; il en est de même pour la Russie (MOU de Paris, MOU de Tokyo (Asie et Pacifique), MOU de la mer Noire). Certains pays sont à la fois membres de deux mémorandums d'entente différents, par exemple le Cuba (Accord de Viña del Mar (Amérique latine), MOU des Caraïbes), l'Afrique du Sud (MOU d'Abuja (Afrique de l'Ouest et centrale), MOU de l'océan Indien), etc.

- **MOU des Caraïbes** : Antigua-et-Barbade, Aruba, Bahamas, Barbade, Belize, Bermudes, Cuba, Curaçao, France, Grenade, Guyane, Îles Caïmans, Jamaïque, Les îles Vierges britanniques, Pays-Bas, Saint Christophe-et-Névé, Sainte Lucie, Saint Maarten, Saint-Vincent-et-les-Grenadines, Surinam, Trinité-et Tobago ;
- **MOU d'Abuja (Afrique de l'Ouest et centrale)** : Afrique du Sud, Angola, Benin, Cameroun, Cape-Vert, Congo, Côte d'ivoire, Gabon, Gambie, Ghana, Guinée-Bissau, Guinée Conakry, Libéria, Nigéria, Sao Tome-et-principe, Sénégal, Sierra Leone, Togo ;
- **MOU de la mer Noire** : Bulgarie, Géorgie, Roumanie, Russie, Turquie, Ukraine ;
- **MOU de la Méditerranée** : Algérie, Chypre, Egypte, Israël, Jordanie, Liban, Malte, Maroc, Tunisie et Turquie ;
- **MOU de l'océan Indien** : Afrique du Sud, Australie, Bangladesh, Comores, Djibouti, Erythrée, Éthiopie, France, Inde, Iran, Kenya, Madagascar, Maldives, Maurice, Mozambique, Myanmar, Oman, Sri Lanka, Soudan, Seychelles, Tanzanie, Yémen ;
- **MOU de Riyad (Golfe Persique)** : Arabie Saoudite, Bahreïn, Emirats Arabes Unis, Koweït, Oman, Qatar.

Ces mémorandums d'entente sont devenus des instruments juridiques visant à faciliter la coopération entre les États du port dans leurs efforts visant à assurer le respect de la réglementation maritime internationale. En établissant des accords régionaux au sein desquels les États parties peuvent mutualiser les ressources, partager les informations et harmoniser les pratiques de contrôle, les mémorandums d'entente permettent aux États du port d'améliorer la qualité et l'efficacité des contrôles. Par conséquent, les navires non conformes aux normes et règles internationales sont soumis aux mesures coercitives nécessaires, telles que surveillance accrue, rectification des déficiences, etc., voire même détention. Le rôle des mémorandums d'entente se reflète dans certains points suivants :

- Collaboration internationale : Étant donné que le contrôle des navires ne peut pas être efficacement effectué par un seul État portuaire sans risque de déroutement des navires³⁵⁵, les MOU favorisent la collaboration internationale en créant un cadre de

³⁵⁵ CHAUMETTE Patrick, « Le contrôle des navires par l'État du port », in *Les Cahiers Scientifiques du Transport / Scientific Papers in Transportation*, [s. n.], 1999, pp.55-72. Hal - 04143765

communication et de coopération entre les autorités maritimes de différents États côtiers. Cette collaboration contribue à améliorer l'efficacité des inspections de l'État du port. De plus, les mémorandums d'entente facilitent le partage rapide et fluide d'informations concernant les inspections effectuées. À partir de ce partage, les autorités compétentes peuvent facilement accéder aux informations liées à l'historique de conformité des navires, aux résultats d'inspections et aux risques importants. Tout cela aide les autorités compétentes chargées des contrôles des navires à mieux se préparer aux inspections et à prendre des décisions éclairées. Les échanges d'information permettent une meilleure utilisation des ressources en facilitant les inspections coordonnées. Grâce à ces mémorandums d'entente, les inspections menées par les États du port peuvent être coordonnées et coopérées afin de se concentrer sur les navires sous normes et d'éviter de multiples inspections. En conséquence, ces accords permettent aux États membre à inspecter autant de navires que possible, tout en évitant que ces derniers soient retardés par des inspections inutiles³⁵⁶.

- Uniformité des normes internationales : Les MOU contribuent à assurer une mise en œuvre cohérente des normes énoncées par les conventions internationales dans différents ports. Cette cohérence est essentielle pour maintenir la sécurité des navires, des passagers, des gens de mer ainsi que la protection de l'environnement marin et assurer une concurrence loyale.

- Incitation à la conformité des normes internationales : Les armateurs de navires sont conscients que les navires ne respectant pas les normes internationales peuvent faire l'objet d'inspections approfondies, de mesures coercitives ou de détention, les incitant ainsi à maintenir la conformité de leurs navires. En outre, les MOU, avec les statistiques établies annuellement à partir des rapports d'inspection (et notamment le rapport entre le nombre d'inspections et de détention pour une flotte donnée), établissent les « liste noire » et « liste blanche » des pavillons, qui peuvent servir à mesurer la qualité des pavillons concernés. La mise en place d'une telle liste noire joue un rôle crucial en incitant les États du pavillon à améliorer la qualité de leurs navires. D'un autre côté, la publication d'une liste blanche récompense les pavillons dont les navires affichent les meilleures performances en ce qui concerne les contrôles au titre de l'État du port.

³⁵⁶ <https://www.imo.org/fr/ourwork/msas/pages/portstatecontrol.aspx>

- Partage des meilleures pratiques : les MOU offrent une plate-forme pour partager les meilleures pratiques et les expériences entre les autorités compétentes des États membres. Ces pratiques partagées aident à établir et réviser les procédures et les directives concernant les contrôles de l'État du port, améliorant l'efficacité globale des inspections et de l'application de la réglementation internationale. Ces documents, à leur tour, contribuent dans une certaine mesure à la formulation des directives et procédures de l'OMI et l'OIT, tels que les directives pour les agents chargés du contrôle par l'Etat du port effectuant des inspections en application de la convention du travail maritime, 2006, procédures de contrôle par l'État du port de l'OMI adoptées par l'Assemblée de l'OIM, etc.

- Amélioration continue : En analysant les données d'inspection et les tendances au fil du temps, les États membres peuvent identifier des problèmes communs et travailler en collaboration pour les résoudre. De plus, par le biais d'exigences pour les agents chargés du contrôle des navires, les MOU facilitent des programmes de formation, des séminaires pour améliorer leurs compétences. Cela contribue à favoriser une amélioration continue de l'efficacité des contrôles des navires par l'État du port ainsi que des normes internationales dans le secteur maritime.

- Responsabilité transparente : Les MOU renforcent la transparence en créant un mécanisme de compte rendu des résultats et des mesures prises pour chaque inspection, ainsi que des rapports annuels permettant le partage de ces informations avec les parties prenantes concernées. Cette transparence encourage un comportement responsable, d'une part, des agents chargés des contrôles ainsi que des États du port en exerçant leur pouvoir, et d'autre part, des armateurs des navires et des États du pavillon. La responsabilité transparente est également un facteur important assurant une concurrence loyale tant entre les navires qu'entre les ports.

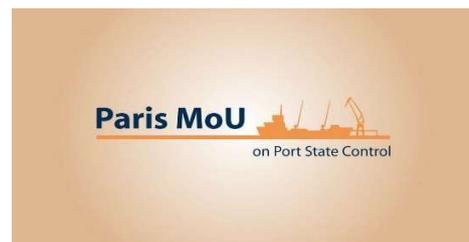
En conclusion, dans l'ensemble, les mémorandums d'entente sur le contrôle des navires par l'État du port jouent un rôle très important dans le maintien de la sécurité maritime ainsi que dans la protection de l'environnement. En favorisant la coopération internationale, ces mémorandums d'entente améliorent les inspections, renforcent la dissuasion contre les navires sous normes, assurent des conditions de travail et de vie décentes pour les gens de mer.

Section 2. APERÇU DES MÉMORANDUMS D'ENTENTE SUR LE CONTRÔLE PAR L'ÉTAT DU PORT

En commençant par le Paris MOU en 1982, les États côtiers de différentes régions ont signé huit autres mémorandums d'entente sur le contrôle par l'État du port, couvrant toutes les principales routes maritimes internationales. Dans cette section de la thèse, nous n'avons pas l'ambition de traiter tous les neuf mémorandums d'entente mentionnés ci-dessus. Par ailleurs, de nombreuses recherches ont déjà été menées sur ce sujet. Ainsi, nous allons aborder quelques points principaux de deux mémorandums : mémorandum de Paris et mémorandum de Tokyo, pour donner un aperçu de ces accords régionaux et leur efficacité dans la mise en œuvre pratique de la réglementation internationale du secteur maritime.

1. Mémorandum de Paris – Paris MOU

Comme nous l'avons abordé, le contrôle des navires par l'État du port est stipulé et encouragé par plusieurs conventions internationales de l'OMI et l'OIT. Après l'adoption de la convention 147 sur la marine marchande (normes minima), les pays de l'Europe de l'Ouest et du Nord ont réagi en proposant le projet du mémorandum de La Haye - « *Hague memorandum* ». Ce mémorandum a été signé par 8 États³⁵⁷ en mars 1978, ayant pour but de contrôler la bonne application des conventions internationales, dont la convention 147. Le mémorandum de La Haye était un « accord technique entre administrations nationales en matière de sécurité maritime, visant à lutter contre les navires mal entretenus, les équipages mal formés »³⁵⁸. Néanmoins, le mémorandum de La Haye n'est jamais entré en vigueur. Suite au naufrage de l'Amoco Cadiz³⁵⁹, le 16 mars 1978, au large de Portsall



³⁵⁷ Ce sont Belgique, Danemark, France, Allemagne, Pays-Bas, Norvège, Suède et Royaume-Uni.

³⁵⁸ D. DE LA ROCHERE Jacqueline, « Les réactions de l'O.M.C.I. au désastre de l'Amoco-Cadiz », *Annu. Fr. Droit Int.*, 24, 1978, p. 757.

³⁵⁹ L'Amoco Cadiz était un pétrolier, affrété par la compagnie américaine Amoco Transport, filiale de la Standard Oil, battant pavillon libérien, qui fit naufrage le 16 mars 1978 en Manche – BEURIER Jean-Pierre et CHAUMETTE Patrick, « 50 ans de Droit de la Mer et de Droit Maritime - 50 ans de Droits

(Finistère Nord, France), cet accord a été mis de côté peu avant son entrée en vigueur en mars 1978. La plus grande marée noire par l'échouement d'un pétrolier³⁶⁰ et la catastrophe environnementale qui s'en est suivie³⁶¹ ont « conduit au renforcement des règles internationales de navigation, ainsi qu'à l'extension des compétences de l'État côtier en matière de protection du milieu marin »³⁶². Il est possible que la convention MARPOL de 1973 et son protocole de février 1978, qui avaient été signés, mais n'étaient pas en vigueur du fait de la très forte opposition des intérêts économiques devant les nouvelles contraintes imposées par ces textes (entre autres : signalisation des incidents sur pétroliers, cuves séparées, doublement des lignes d'arbres et des appareils à gouverner, installation à terre des MRCC : *marine rescue coordination centres*, ne seraient pas entrés en vigueur sans ce naufrage).

En 1980, les administrations responsables de la sécurité maritime de 13 États européens se réunirent à Paris pour une conférence régionale sur la sécurité maritime, avec des représentants de la Commission des Communautés européennes, de l'OMI et de l'OIT. Cette conférence, « soulignant le besoin d'augmenter la sécurité maritime et la protection de l'environnement marin ainsi que l'importance à améliorer les conditions de vie et de travail à bord des navires »³⁶³, a mis l'accord sur le principe d'une action coordonnée en matière de contrôle par l'État du port, au sein de la région. Le 26 janvier 1982, à la deuxième conférence régionale sur la sécurité maritime, le Mémoire de Paris a été signé par les administrations maritimes des 14 pays : Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Norvège, Pays-Bas, Portugal, R.F. Allemagne., Royaume-Uni et Suède. Ce mémorandum d'entente est entré en vigueur le

Maritimes », *Annuaire de Droit Maritime et Océanique*, université de Nantes, 2018, tome XXXVI, pp.17-50, halshs-02398909.

³⁶⁰ L'histoire du Finistère, Naufrage de l'Amoco Cadiz, disponible sur :

<https://archives.finistere.fr/histoires-animees/expositions-numeriques/aff-mar-la-une/nauffrage-de-lamoco-cadiz>

³⁶¹ Le naufrage de l'Amoco Cadiz libérait 223 000 tonnes de pétrole brut, touchant plus de 350 km de côte. La pollution par hydrocarbures a tué, par engluement ou par effet toxique, autour de 260 000 tonnes d'animaux marins.

³⁶² CHAUMETTE Patrick, « Le contrôle des navires par l'État du port », in *Les Cahiers Scientifiques du Transport / Scientific Papers in Transportation*, [s. n.], 1999.

³⁶³ La déclaration finale adoptée le 2 décembre 1980 par la Conférence régionale européenne sur la sécurité maritime, rappelée par le Paris MOU.

1^{er} juillet 1982. Avec la souplesse dans l'adhésion à l'accord, le mémorandum de Paris s'est élargi à 28 États membres au cours des dernières années³⁶⁴.

Le mémorandum d'entente de Paris réaffirme que, bien que la responsabilité de l'application efficace des normes établies dans les instruments internationaux incombe principalement au État du pavillon, les États des ports doivent prendre des mesures efficaces afin d'empêcher l'exploitation de navire sous-normes. Ainsi, il établit un système de contrôle des navires par l'État du port amélioré et harmonisé, renforçant la coopération et l'échange d'informations. Il « harmonise les pratique d'inspection des administrations nationales, accélère la ratification des instruments pertinents concernant la sécurité des navires et la protection de l'environnement marin »³⁶⁵. Au début, ce mémorandum s'est principalement concentré sur les normes techniques du navire, avec un contrôle de 25% des navires faisant escale dans les ports des États membres. En n'effectuant pas un nombre suffisant d'inspections correspondant au moins à 25 % des navires étrangers entrés dans es ports en 1999 et 2000, mais seulement 14,1 % en 1999 et 12,2 % en 2000, en l'absence de renouvellement des inspecteurs de sécurité des navires partis en retraite, la France a manqué à ses obligations prévues par l'article 5, § 1 de la directive européenne 95/21³⁶⁶. Au fil du temps, une nouvelle approche des contrôles est développée avec la recherche d'un meilleur ciblage sur les armements et les navires. À partir du 1^{er} janvier 2011, tous les navires faisant escale dans les ports des États membres du Paris MOU doivent faire l'objet des inspections périodiques effectuées à des intervalles dépendant du profil de risque du navire. Le profil de risque attribué à chaque navire est déterminé par certains paramètres génériques ou historiques, tels que le type du navire, l'âge du navire, pavillon, performance de la société, nombre d'anomalies enregistrées ou encore nombre d'immobilisations au cours des 36 derniers

³⁶⁴ Avec les premiers signataires, il y a 14 autres États ayant adhéré au Paris MOU, à savoir : Bulgarie, Canada, Croatie, Chypre, Estonie, Islande, Lettonie, Lituanie, Malte, Monténégro, Pologne, Roumanie, Fédération de Russie, Slovénie. Le Monténégro est le dernier État membre de Paris MOU, ayant adhéré le 19 mai 2023.

³⁶⁵ CHAUMETTE Patrick, *op. cit.*

³⁶⁶ CJCE, 22 juin 2004, Commission c/ France, aff. C-439/02, obs. DELEBECQUE Philippe, *RTDCom. Revue trimestrielle de droit commercial et de droit économique*, 2004, n° 4, p. 845 et s. ; en 2001, la France n'a contrôlé que 9,63 % des navires en escale dans ses ports ; CHAUMETTE Patrick, *Droits Maritimes*, Dalloz Action, Paris, 4^{ème} éd., 2021, n°221.24 « Contrôles de l'Etat du port ».

mois³⁶⁷. À partir de ces paramètres, les navires sont classés en trois catégories différentes : navire à risque élevé (NRÉ), navire à risque normal (NRN) et navire à risque faible (NRF). Le profil de risque des navires permet aux autorités compétentes de déterminer la portée, la fréquence et la priorité des inspections. Le système de sélection divise les navires en deux catégories de priorités : navires de « priorité I » qui doivent être inspectés et navires de « priorité II » pour lesquels l'inspection est facultative³⁶⁸. Outre les inspections périodiques, les navires peuvent être soumis à des inspections supplémentaires dans le cas où les autorités compétentes constatent des facteurs prépondérants ou imprévus³⁶⁹.

En fonction du profil de risque des navires, le mémorandum prévoit trois types d'inspection : initiale, détaillée et renforcée. Une inspection initiale a pour but de vérifier les certificats et les documents nécessaires ; si l'état général et la propreté du navire sont conformes aux règles et aux normes internationales ; et si les anomalies constatées par une inspection précédente ont été corrigées dans les délais demandés. Lorsque l'inspection initiale montre que l'état du navire, ses équipements, son équipage ou encore les conditions de vie et de travail des gens de mer ne sont pas conformes à un instrument pertinent, une inspection plus détaillée est effectuée. Une inspection périodique renforcée est menée dans les cas de navires à risque³⁷⁰ ayant plus de douze ans. Pour les inspections supplémentaires en cas de présence d'un facteur prépondérant ou imprévu indiqué, tous les navires sont soumis aux inspections détaillées. Le mémorandum permet aux inspecteurs chargés du contrôle, selon leur jugement professionnel, de mener une inspection supplémentaire renforcée pour (a) les navires à risque élevée ou (b) certains types de navires (chimiquiers, gaziers, vraquiers et navires à passagers) qui sont à risque normale ou à risque faible ayant plus de douze ans.

³⁶⁷ Paris MOU, Tableau 1 : Profil de risque des navires. (Dans la thèse, le « Paris MOU » figurant dans les références et citations signifie le texte du Paris MOU comportant son 45^e amendement, adopté le 19 mai 2023, entré en vigueur le 1^{er} juillet 2023.

³⁶⁸ Table 3, Annexe 8 du Paris MOU.

³⁶⁹ Les facteurs prépondérants ou imprévus sont indiqués par l'annexe 8 du Paris MOU.

³⁷⁰ En vertu du 45^e amendement du Paris MOU, les types de navire à risque sont les chimiquiers, les gaziers, les pétroliers, les navires transportant des substances liquides nocives, les vraquiers et les navires à passagers.

La politique du nombre des navires contrôlés a changé au fil du temps. Au début, chaque État membre contrôlait 25% des navires faisant escale dans son port. Aujourd'hui, tous les navires de « priorité I » font l'objet des contrôles et les États membres s'engagent à effectuer un nombre d'inspections chaque année de navire de « priorité I » et de « priorité II » faisant escale dans leurs ports. L'engagement annuel de chaque État est basé sur l'engagement annuel global de la région, qui est, à son tour, estimé au moyen du nombre moyen d'inspections requises au cours des trois années précédentes. Le mémorandum prévoit pourtant des flexibilités concernant le nombre de navire à contrôler chaque année. Par exemple, pour les navires de « priorité I », il permet à l'État membre de reporter l'inspection pour une durée ne dépassant pas 15 jours sous certaines conditions ou d'omettre d'inspection jusqu'à 5% de navires qui comportent un degré de risque élevé et jusqu'à 10% pour ceux qui ne comportent pas un degré de risque élevé³⁷¹. En outre, les flexibilités concernent également les États qui contrôlent un nombre excessif de navire de priorité I ou, à l'inverse, les États disposant de trop peu d'occasions pour mener des inspections. Chaque jour, les données du système d'information indiquent si un État membre est en avance ou en retard dans le respect de l'engagement qu'il a pris à l'égard du nombre de navire inspectés.

A la fin de l'inspection, l'inspecteur chargé du contrôle des navires remet au capitaine du navire un rapport d'inspection, indiquant les résultats de l'inspection, y compris les références aux réglementations, et aux conventions pertinentes. Dans le cas où des déficiences sont trouvées pendant l'inspection, le rapport d'inspection doit comprendre également les mesures appropriées à prendre pour rectifier les déficiences identifiées. L'inspecteur chargé du contrôle peut demander une rectification des déficiences constatées sous 14 jours ou avant que le navire reprenne la mer, un audit de gestion de la sécurité par l'Administration, ou des mesures correctives sur le système ISM, etc. Les déficiences graves identifiées peuvent conduire à une immobilisation du navire en question. En exerçant son travail, l'inspecteur, avec son jugement professionnel, détermine s'il convient d'immobiliser le navire jusqu'à ce que les anomalies soient corrigées ou de lui permettre de reprendre la mer avec certains défauts ne représentant pas de risques manifestes pour la sécurité, la santé ou l'environnement, tenant en compte des circonstances particulières du voyage prévu. De multiples

³⁷¹ Annexe 11 du Paris MOU, Engagements des Autorités en matière d'inspection

immobilisations d'un navire peuvent mener à un refus d'accès dans une période minimale ou voire à un refus d'accès permanent à tous les ports de la zone du Paris MOU. Le refus d'accès est appliqué également aux navires ayant des anomalies découvertes mais qui reprennent la mer sans respecter les mesures correctives prises par l'inspecteur chargé du contrôle³⁷². Le Paris MOU prévoit également qu'une décision d'immobilisation ou de refus d'accès pris par l'autorité d'un État membre puisse faire l'objet d'un appel par le propriétaire ou l'exploitant du navire.

Ne se limitant pas aux éléments techniques, le Paris MOU porte également sur les questions sociales pour les gens de mer, en faisant référence sur la MLC, 2006 et la convention n° 147 sur la marine marchande (normes minima) de 1976. Néanmoins, par rapport aux inspections des aspects techniques, « les contrôles sociaux sont restés secondaires jusqu'à présent »³⁷³. Pendant plusieurs années d'application du Paris MOU, « des aspects relevant de la sécurité sociale, l'indemnisation des risques professionnels, l'assurance-maladie dans sa dimension familiale, les maternités notamment du personnel hôtelier, les périodes de chômage, les effets du vieillissement »³⁷⁴ ont été négligés.

Le Comité du Paris MOU a récemment publié l'instruction sur l'immobilisation du navire et les mesures prises (*Guidance on detention and action taken*) n° 56/2023/06. Cette instruction fournit une liste d'anomalies, regroupées selon les conventions pertinentes, qui sont considérées comme étant d'une nature si grave pouvant justifier l'immobilisation du navire concerné. Cette liste n'est pas exhaustive mais vise à donner un exemple des éléments pertinents (sauf les anomalies listées ayant trait à la convention STCW sont les seuls motifs d'immobilisation en vertu de cette convention)³⁷⁵. À l'égard de la MLC, 2006, l'instruction fait référence aux Directives pour les agents chargés du contrôle par l'État du port effectuant des inspections en application de la MLC, 2006, telle qu'amandée, adoptées par l'OIT. Concernant l'immobilisation du navire, ces directives donnent une liste de 14 exemples de circonstances pouvant exiger

³⁷² Voir l'article 4 du Paris MOU.

³⁷³ CHAUMETTE Patrick (sous dir.), *Droits Maritimes*, Dalloz, 2021, n° 413.14, p. 1008.

³⁷⁴ CHAUMETTE Patrick, « La dimension internationale de la sécurité sociale maritime », *Neptunus e-revue*, université de Nantes, 2002, Vol.85, n° 2, p. 6, hal-03859426

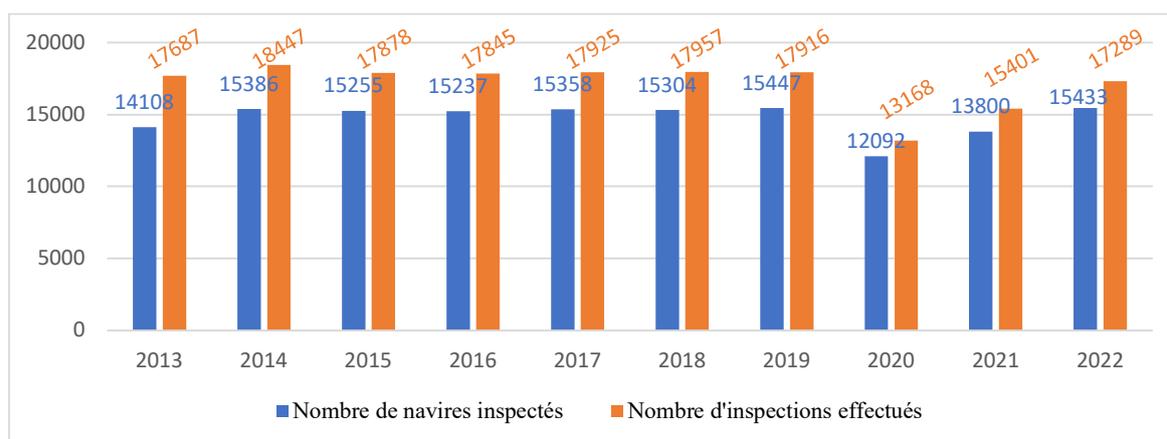
³⁷⁵ Voir la section 2.3.4, Port state control committee instruction 56/2023/06, *Guidance on detention and action taken*, disponible sur :

http://test.parismou.org/system/files/2023-06/PSC56-2023-06%20Guidance%20on%20detention%20and%20action%20taken_0.pdf

l'immobilisation d'un navire, en soulignant qu'ils ne sont que des exemples³⁷⁶. La décision d'immobilisation finale, tout comme d'autres décisions découlant de l'inspection, relève toujours du « jugement professionnel » de l'inspecteur chargé du contrôle³⁷⁷.

À l'égard de l'organisation, le Paris MOU a créé un comité, composé des représentants des États membres. Des conseillers des organisations internationales gouvernementales, des observateurs et des associés sont invités à participer aux travaux du comité ou à toute autre réunion. De plus, un secrétariat a été mis en place pour assister le comité dans l'accomplissement de ses fonctions et assurer l'application et le fonctionnement efficace du Paris MOU.

Le Paris MOU a fêté son 40^e anniversaire en 2022. En 40 ans, des centaines de milliers de navires ont été inspectés dans le cadre du Paris MOU. Le graphique ci-dessous montre le nombre de navires inspectés et le nombre d'inspections effectuées au cours des dernières 10 années.



Graphique 2. Contrôle des navires par Paris MOU pendant la période 2013 – 2022. (Établi par l'auteur à partir des données publiées dans les Rapports annuels du Paris MOU³⁷⁸)

³⁷⁶ Voir la section 5.3, Directives pour les agents chargés du contrôle par l'État du port effectuant des inspections en application de la MLC, 2006, disponible sur : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_772507.pdf

³⁷⁷ Par exemple, en vertu des dispositions du Paris MOU, l'inspecteur chargé du contrôle doit exercer son jugement professionnel pour décider s'il faut procéder à une inspection supplémentaire ou si un navire doit faire l'objet d'une inspection détaillée ou renforcée ; pour déterminer la profondeur de l'examen ou de la vérification de chaque élément précis pour une inspection renforcée ; etc.

³⁷⁸ Disponible sur https://parismou.org/publications?field_news_category_target_id=4&page=0

Les données dans ce graphique nous permettent de constater une stabilité dans le fonctionnement du Paris MOU, avec le nombre de navires inspectés d'environ 14 000 à 15 000 et le nombre d'inspections menées d'environ 17 000 à 18 000, à l'exception des années 2020 et 2021, où les chiffres ont légèrement baissés en raison des effets de la pandémie de Covid-19. En 2022, 17 289 inspections ont eu lieu, sur un total de 15 433 navires faisant escale dans les ports de la zone du Paris MOU. Le contrôle des navires par l'État du port semble revenir à la normale avant le Covid-19.

Le nombre d'immobilisations et nombre de refus d'accès pour les navires ayant des déficiences graves sont décrits par les graphiques 3 et 4 ci-dessous.



Graphique 3. Nombre d'immobilisation par le Paris MOU pendant la période 2013 – 2022.

Sources : Rapport annuel 2022 du Paris MOU³⁷⁹.

Graphique 4. Nombre de refus d'accès par le Paris MOU pendant la période 2013 – 2022.

Sources : Rapport annuel 2022 du Paris MOU.



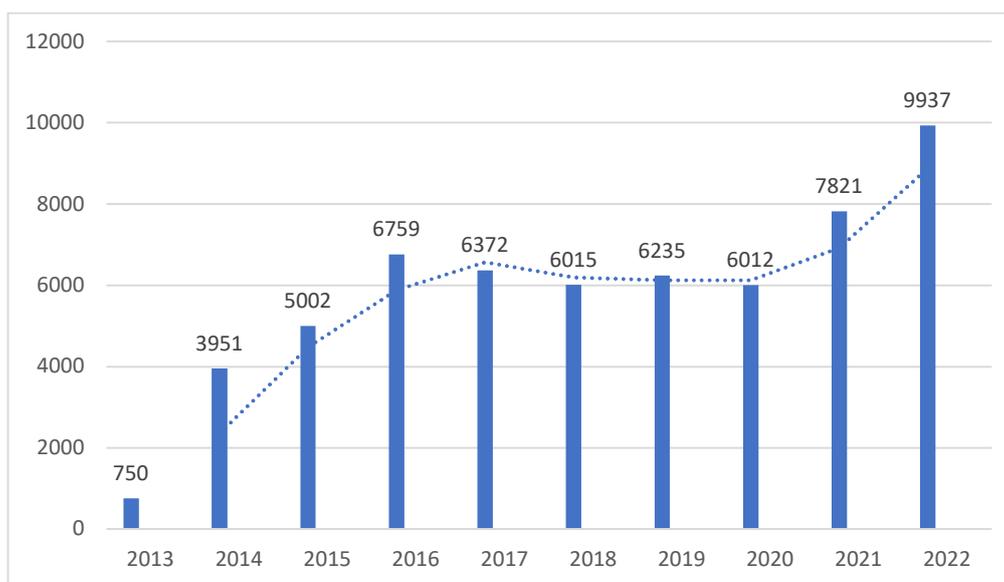
Parmi les anomalies constatées lors des inspections au cours des dernières années, nous retrouvons fréquemment des catégories de déficiences liées aux questions mentionnés par la convention SOLAS dans le Chapitre II-1 (Construction – Structure, compartimentage et stabilité, machines et installations électriques), Chapitre II-2

³⁷⁹ Disponible sur :

<https://parismou.org/system/files/2023-06/Paris%20MOU%20Annual%20Report%202022.pdf>

(Prévention, détection et extinction de l'incendie) et Chapitre V (Sécurité de la navigation), et par la MLC, 2006 dans son titre 4 concernant la protection de la santé, soins médicaux, bien-être et protection en matière de sécurité sociale pour les gens de mer.

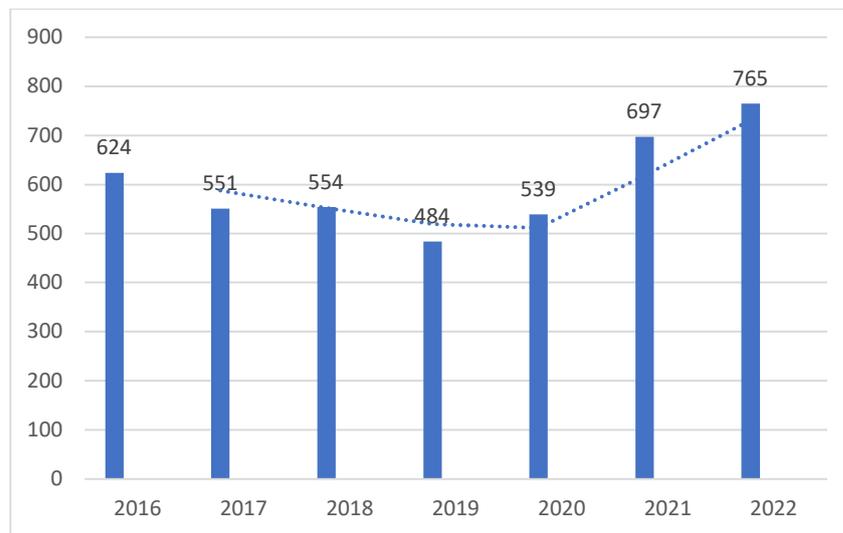
Comme nous l'avons mentionné au-dessus, les contrôles sociaux portant sur les questions traitées par la convention n° 147 (normes minima) et la MLC, 2006 retiennent de plus en plus l'attention des États du port. Par conséquent, les inspections relèvent plusieurs anomalies. En ce qui concerne les déficiences découvertes ayant trait à la MLC, 2006, nous constatons une forte augmentation pendant les deux années suivant l'entrée en vigueur de cette convention, puis une stabilité de ce chiffre pendant la période de 2016 à 2020, suivie d'une nouvelle augmentation en 2021, et notamment en 2022. Le graphique suivant présente les déficiences liées à la MLC, 2006, relevées depuis que cette convention est entrée en vigueur le 20 août 2013.



Graphique 5. Nombre de déficiences liées à la MLC, 2006 constatées par le Paris MOU pendant la période 2013 – 2022. (Établit par l'auteur à partir des données publiées dans les Rapports annuels du Paris MOU).

Parmi les déficiences liées à la MLC, 2006, nous voyons rarement celles concernent l'âge minimum des gens de mer, les services de recrutement et de placement

des gens de mer, formation et qualifications, ou encore les lieux de loisirs à bord, etc.³⁸⁰. En revanche, le contrat d’engagement maritime reste l’une des déficiences les plus fréquemment constatées par la Paris MOU. Les données recueillies depuis 2016 confirment cette tendance.



Graphique 6. *Nombre de déficiences liées au contrat d’engagement maritime constatées par le Paris MOU pendant la période 2016 – 2022. (Etablit par l’auteur à partir des données publiées dans les Rapports annuels du Paris MOU).*

Au niveau de droit européen, le Paris MOU a été communautarisée par la Directive 95/21/CE du Conseil, du 19 juin 1995, concernant l’application aux navires faisant escale dans les ports de la Communauté ou dans les eaux relevant de la juridiction des États membres, des normes internationales relatives à la sécurité maritime, à la prévention de la pollution et aux conditions de vie et de travail à bord des navires (contrôle par l’État du port). Il s’agit d’introduire en droit communautaire les pratiques administratives nées du Paris MOU. Cette directive a été abrogée par la Directive 2009/16/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2009 relative au contrôle par l’État du port, mettant

³⁸⁰ Par exemple, concernant l’âge minimum des gens de mer, les inspections par Paris MOU ont constaté en 2017 : 4 déficiences (0,1% du nombre total de déficiences liées à la MLC, 2006) ; en 2018 : 2 (0,00027%) ; en 2019 : 1 (0,00013%) et en 2021 : 0 déficiences.

en place un nouveau régime de contrôle des navires faisant escale dans les ports européens. Avec l'entrée en vigueur de la MLC, 2006, 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 a été promulguée, intégrant les dispositions de la MLC, 2006. Cette communautarisation a précédé la création de l'Agence européenne de sécurité maritime (AESM/ESCA) en 2002, dont le siège est à Lisbonne, a donné des compétences à la Commission européenne, ce qui a permis le recours de la Commission contre la France devant la Cour de Justice de la Communauté européenne, ce qui a conduit à sa condamnation pour manquement à ses obligations, le 22 juin 2004³⁸¹. Compte tenu de la primauté du droit européen sur le droit national, les Etats membres doivent élaborer une position commune, sous la houlette de la Commission, en s'appuyant sur les études et proposition de l'Agence européenne de sécurité maritime et doivent ensuite tous défendre cette position commune lors des réunions de Paris Mou. Cette communautarisation a donc surpris d'abord les Etats membres du Mou, non membres de l'Union européenne ; il en est résulté un renforcement des consultations préalables aux décisions.

En tant que premier accord régional en matière de contrôle des navires par l'État du port, en 40 ans d'application, le Mémorandum d'entente de Paris a montré son rôle important pour garantir la sécurité maritime, la protection de l'environnement marin, ainsi que les droits des gens de mer. En établissant des réglementations uniformes et strictes, ainsi qu'en harmonisant les pratiques de contrôle des navires par l'État du port, le Paris MOU contribue de manière efficace à l'amélioration de la flotte, tant au niveau régional qu'international. En outre, le Paris MOU promeut également le développement de la réglementation internationale en matière de contrôle des navires par l'État du port. Grâce au grand succès du Paris MOU, l'OMI a ensuite adopté la Résolution A. 682 (17) le 6 novembre 1991 dans le but de renforcer la coopération régionale en matière de

³⁸¹ CJCE, 22 juin 2004, Commission c/ France, aff. C-439/02, obs. DELEBECQUE Philippe, *RTDCom. Revue trimestrielle de droit commercial et de droit économique*, 2004, n° 4, p. 845 et s.

contrôle des navires. Ce mémorandum « a servi de modèle à d'autres accords régionaux, notamment l'accord de Viña del Mar de 1992 qui concerne les pays d'Amérique latine, côtiers de l'Océan Pacifique, mais aussi un accord caraïbe »³⁸². Avec des ajustements opportuns et raisonnables, le Paris MOU a apporté et continue à apporter une grande contribution à promouvoir la sécurité maritime, la protection de l'environnement marin et les droits des gens de mer.

2. Mémorandum de Tokyo – Tokyo MOU

Comme nous l'avons mentionné ci-dessus, le transport maritime international a affronté de nombreuses et graves catastrophes pendant les années 1970, causées par l'opération de navires sous – normes. Cette réalité a favorisé la coopération régionale, ce qui a donné naissance au Mémorandum d'entente de Paris



– Paris MOU en 1982. La grande contribution du Paris MOU, à assurer la sécurité maritime ainsi que la protection de l'environnement marin, a motivé la mise en place d'autres mémorandum d'entente sur le contrôle des navires par l'État du port dans le monde entier.

L'OMI, convaincu qu'une coopération régionale dans le contrôle par l'État du port dans toutes les régions du monde renforcerait les normes internationales et pourrait davantage contribuer à prévenir l'exploitation de navires « sous-normes », apportant ainsi une contribution significative à la sécurité maritime et à la prévention de la

³⁸² CHAUMETTE Patrick, « Le contrôle des navires par l'État du port », in *Les Cahiers Scientifiques du Transport / Scientific Papers in Transportation*, [s. n.], 1999, p. 63.

pollution, invite les gouvernements à envisager de conclure des accords régionaux sur l'application des mesures de contrôle des navires par l'État du port³⁸³.

Avec plusieurs pays maritimes de grande envergure, un réseau de grands ports de conteneurs³⁸⁴ et le détroit de Malacca³⁸⁵, la zone de l'Asie-Pacifique possède l'une des routes maritimes les plus fréquentées au monde. En conséquence, le contrôle des navires par l'État du port joue un rôle très important pour garantir la sécurité maritime et la protection de l'environnement dans cette zone. Dans ce contexte, impulsés par le succès du Paris MOU et l'encouragement de la Résolution A. 682 (17) sur la coopération régionale en matière de contrôle des navires de l'OMI, la considération de la création d'un régime coopératif de contrôle par l'État du port dans cette région a été lancée. En 1992 – 1993, plusieurs réunions préparatoires ont eu lieu à Tokyo au Japon, à Sydney en Australie et à Vancouver au Canada. Le 1^{er} décembre 1993, à la dernière réunion préparatoire à Tokyo, le Mémoire d'entente de Tokyo – Tokyo MOU, a été conclu et signé par 18 autorités de la zone de l'Asie-Pacifique (i.e. Australie, Canada, Chine, Fidji, Hong Kong, Indonésie, Japon, République de Corée, Malaisie, Nouvelle-Zélande, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Philippines, Fédération de Russie, Singapour, Îles Salomon, Thaïlande, Vanuatu et Viet Nam).

Le Tokyo MOU est entré en vigueur le 1^{er} avril 1994, avec 11 membres au départ³⁸⁶, et a obtenu le statut d'observateur au sein du Paris MOU. À partir de 1999, le

³⁸³ L'OMI, Résolution A. 682 (17) le 6 novembre 1991 sur la coopération régionale en matière de contrôle des navires et des rejets.

³⁸⁴ Selon *World Shipping Council*, en 2021, 9 des 10 plus grands ports maritimes du monde sont situés dans cette zone, appartenant à la Chine (7 ports), à Singapour (1) et à la Corée du Sud (1) ; port de Rotterdam - le plus grand port d'Europe, classé 10ème.

³⁸⁵ Le détroit de Malacca est aujourd'hui le détroit le plus fréquenté au monde, avec environ 85 000 navires passés par an (soit un toutes les huit minutes). Sources : <https://www.defense.gouv.fr/cesm/nos-publications/carto-du-mois/avril-2022-detroit-malacca>

³⁸⁶ Qui sont : Australie, Canada, Chine, Hong Kong, Japon, République de Corée, Malaisie, Nouvelle-Zélande, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Singapour et Vanuatu.

Tokyo MOU compte 21 États membres³⁸⁷, 7 États observateurs et 10 organisations d'observateurs (l'OMI, l'OIT et d'autres MOU, y compris le Paris MOU).

Similaire au Paris MOU, l'objectif principal du Tokyo MOU est de créer un régime efficace de contrôle des navires par l'État du port dans la région Asie-Pacifique grâce à la coopération régionale et à l'harmonisation de la pratique de contrôle. Son but est d'éliminer l'exploitation des navires ne respectant pas les normes internationales, afin d'assurer la sécurité maritime, la protection de l'environnement marin, ainsi que les conditions de travail et de vie à bord des navires.

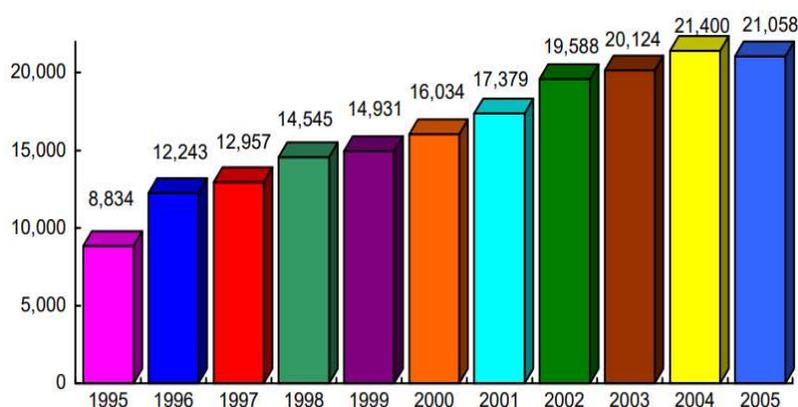
Dans le but de fournir des informations plus transparentes sur les activités du MOU de Tokyo, le Comité de contrôle par l'État du port a décidé de publier les données d'inspection du PSC sur le site Web. La base de données d'inspection de cette section a été développée pour fournir les fonctionnalités permettant de rechercher et de visualiser les résultats des inspections menées par les autorités membres du MOU de Tokyo. Afin de garantir l'exactitude des données du CPS du MOU de Tokyo, en cas de question concernant les données d'inspection, les parties ou les personnes concernées sont priées de contacter directement l'autorité de l'État du port compétente pour vérification ou correction. Les informations affichées dans la base de données reflètent la situation au moment de l'inspection. Le Secrétariat du MOU de Tokyo n'est pas en mesure de modifier les enregistrements de la base de données.

La politique de contrôle des navires initiée par le MOU de Tokyo, similaire au modèle du MOU de Paris, consistait à inspecter des navires faisant escale dans la zone, pour atteindre 50 % de ces derniers en 2000. Juste deux ans après l'entrée en vigueur du Tokyo MOU, cet objectif a été réalisé pour la première fois, en 1996³⁸⁸. Afin de renforcer les activités de contrôle des navires dans la région, le Comité de contrôle par

³⁸⁷ En plus des États membres signataires en 1993, le Tokyo MOU a été accepté au fil du temps par d'autres États dans la région. Les Îles Salomon est un cas particulier, étant membre du Tokyo MOU mais ne l'a pas encore accepté.

³⁸⁸ ÖZÇAYIR Oya Z., *Port State Control*, LLP, 2001, p. 157.

l'État du port a adopté un amendement au mémorandum visant à augmenter le taux d'inspection annuel régional de 50% à 75%³⁸⁹. Dans les années suivantes, ce taux d'inspection du Tokyo MOU a continué à augmenter, passant à 77% en 2003, avant de connaître une légère baisse en 2004 à 69%, en raison d'une nouvelle méthode de calcul³⁹⁰. Les graphiques 7 et 8 ci-dessous nous montrent le nombre et le pourcentage d'inspections effectuées par le Tokyo MOU au cours des premières années d'application de ce mémorandum.



Graphique 7.

Nombre d'inspections effectuées par le Tokyo MOU pendant la période 1995 - 2005.

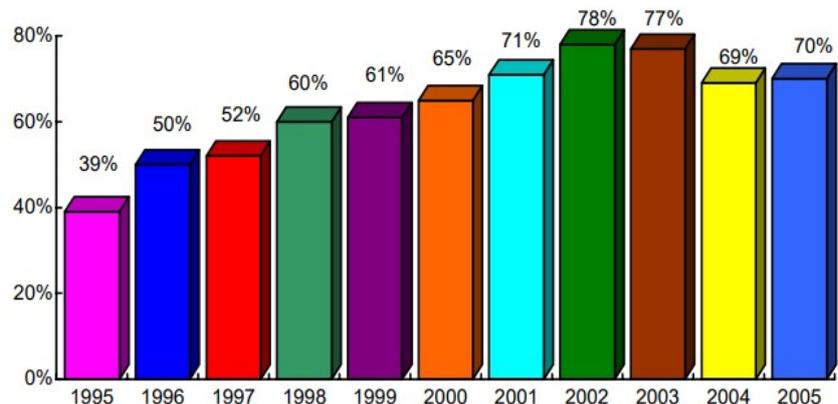
Source : Rapport annuel 2005 du Tokyo MOU.

³⁸⁹ *Rapport annuel 2000* du Tokyo MOU, p.2 ; section 1.4 du Tokyo MOU contenant les quatrièmes amendements adoptés le 24 février 2000, entrée en vigueur le 1er novembre 2000.

³⁹⁰ Depuis 2004, le taux d'inspection est calculé sur la base du nombre de navires inspectés par rapport au nombre total de navires faisant escale au port, tandis que la méthode initiale est basée sur le nombre d'inspections sur le total de navires faisant escale au port. Voir, *Rapport annuel 2004 du Tokyo MOU*, p.12.

Graphique 8. Taux d'inspections effectuées par le Tokyo MOU pendant la période 1995 - 2005.

Source : Rapport annuel 2005 du Tokyo MOU.



À la suite de la mise en œuvre du nouveau régime d'inspection initié par le Paris MOU, tenant compte de la demande d'harmonisation des procédures de contrôle par l'État du port entre le Paris MOU et le Tokyo MOU³⁹¹, lors de la 23^e réunion du comité de contrôle par l'État du port³⁹², le Tokyo MOU a décidé d'introduire un nouveau régime pour la sélection des navires à inspecter. Ce nouveau régime, en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2014, reprend l'approche du Paris MOU, qui repose sur le profil de risque du navire pour la sélection des navires à inspecter, remplaçant le système des facteurs existant mise en place depuis 2006. Ce profil de risque du navire est calculé automatiquement par le système de base de données du Tokyo MOU (APCIS – The Asia-Pacific Computerized Information System), en fonction de certains facteurs comme le type et l'âge du navire ; la performance du pavillon du navire, de l'organisme reconnu, et de l'entreprise ; nombre de déficiences découvertes ou nombre d'immobilisation au cours des 36 derniers mois. Ce calcul permet au Tokyo MOU de classer les navires en trois catégories différentes, similaires au Paris MOU : Navire à risque élevé (NRE), navire à risque normal (NRN) et navire à risque faible (NRF). En fonction de niveau de risque du navire, le Tokyo MOU détermine les « time windows » - les délais différents dans lesquels les navires doivent faire l'objet d'une inspection périodique, de sorte que les navires à risque élevé sont soumis à des inspections plus fréquentes, tandis que les

³⁹¹ Cette demande a été formulée officiellement par les ministres lors de la 2^{ème} conférence ministérielle conjointe des mémorandums de Paris et de Tokyo, en novembre 2004, à Vancouver, Canada.

³⁹² Qui s'est tenue à Singapour en janvier 2013.

navires à risque normal et faible bénéficient d'un intervalle plus large entre les inspections. Dans les délais d'inspection prescrits, un navire sera classé en « priorité II », où il peut être inspecté ; une fois ce délai est dépassé, le navire sera classé en « priorité I » et l'inspection devient obligatoire, « dans la mesure du possible »³⁹³.

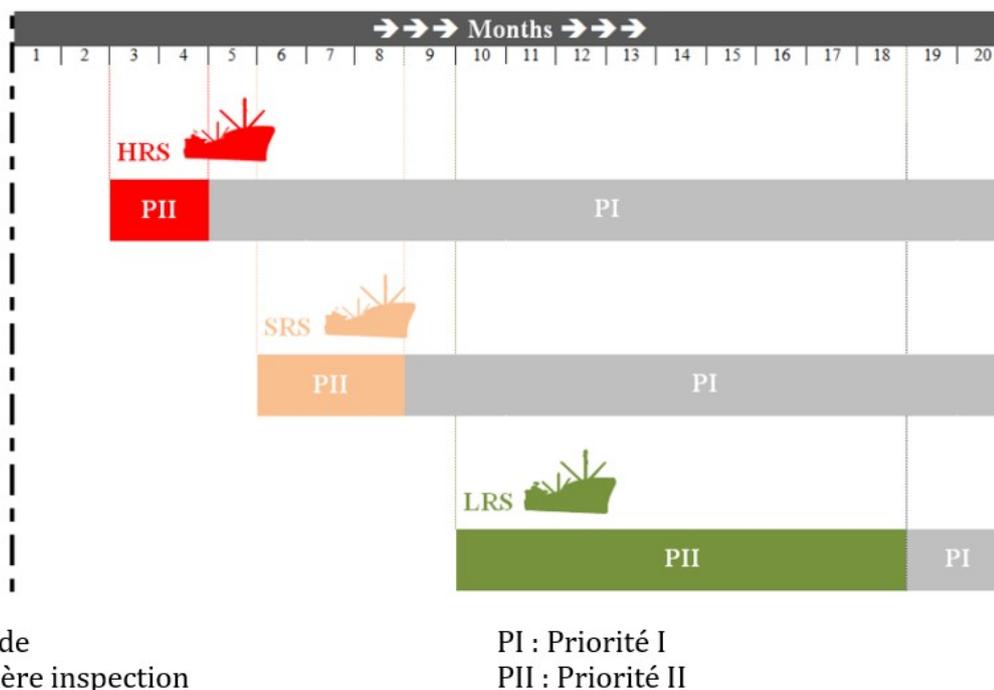


Image 6. Catégories de priorité d'inspection en fonction du profil de risque du navire

Source : *Information sheet of the New Inspection Regime (NIR), Tokyo MOU*
https://www.tokyo-mou.org/inspections_detentions/NIR.php

L'approche du Tokyo MOU en matière de profil de risque du navire ainsi que les catégories de priorité du navire est totalement semblable à celle du Paris MOU. Néanmoins, les intervalles d'inspection prescrits par le Tokyo MOU sont plus courts par rapport au Paris MOU. Ainsi, les navires sont soumis à des inspections plus fréquentes,

³⁹³ Annexe 2, point 2.5 du Tokyo MOU. Dans la thèse, le « Tokyo MOU » figurant dans les références et citations signifie le texte du Tokyo MOU comportant son 20^e amendement, adopté le 20 octobre 2021, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

dans la cadre de Tokyo MOU que dans le Paris MOU. Le tableau suivant nous montre la différence entre les deux mémorandums.

Profil de risque du navire	Paris MOU	Tokyo MOU
Navire à risque élevé	de 5 à 6 mois	de 2 to 4 mois
Navire à risque normal	de 10 à 12 mois	de 5 à 8 mois
Navire à risque faible	de 24 à 36 mois	de 9 à 18 mois

Tableau 8. *Les intervalles d'inspection prescrits par le Paris et Tokyo MOU*
Source : Établit par l'auteur à partir des textes des deux mémorandums.

En plus des inspections périodiques, le Tokyo MOU prévoit également les circonstances particulières où les navires sont considérés comme ayant un facteur prépondérant et par conséquent, sont soumis aux inspections supplémentaires. Par exemple, les navires signalés par un autre État membre ; les navires signalés par les pilotes ou les autorités pertinentes comme présentant des anomalies susceptibles de compromettre la sécurité de navigation ; les navires transportant des marchandises dangereuses ou polluantes qui ne communiquent pas toutes les informations pertinentes ; les navires ayant choisi intentionnellement un port particulier pour l'inspection afin d'obtenir des conditions favorables, etc. font l'objet d'inspections supplémentaires, indépendamment du profil de risque du navire³⁹⁴. Cette question est traitée différemment du Paris MOU, qui classifie les inspections supplémentaires, comme les inspections périodiques, en deux catégories de priorité : « Priorité I » pour les facteurs prépondérants et « Priorité II » pour les facteurs imprévus³⁹⁵.

Le Tokyo MOU prévoit deux types d'inspection : L'inspection initiale et l'inspection plus détaillée. Les inspections initiales consistent en une visite à bord d'un navire afin de vérifier les certificats, les documents et de s'assurer que l'équipage et l'état général du navire, de son équipement, des logements ainsi que les conditions d'hygiène à bord sont conformes aux dispositions des instruments pertinents. Les inspections plus

³⁹⁴ Ces 8 circonstances sont prévues au point 3.3.2 du Tokyo MOU.

³⁹⁵ Voir l'annexe 8, le Paris MOU et le point 1. au-dessus de cette section.

détaillées seront menées en l'absence de certificats valables, ou s'il existe des motifs évidents de croire (i) que l'équipage ou l'état du navire ou de ses équipements ne répondent pas aux exigences des instruments pertinents, ou (ii) que le capitaine ou l'équipage ne connaissent pas les procédures essentielles à bord relatives à la sécurité du navire ou à la prévention de la pollution³⁹⁶.

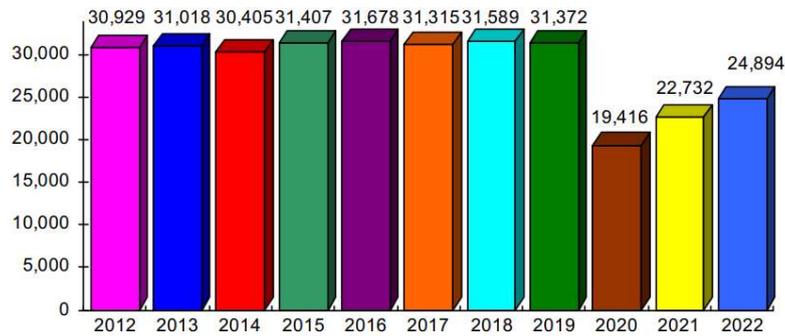
Dans le cadre du nouveau régime d'inspection du Tokyo MOU, chaque État membre détermine un pourcentage annuel approprié des navires faisant escale dans leur port à inspecter, pour atteindre un taux d'inspections annuel régional de 80%. En plus d'harmoniser les pratiques de contrôle des navires entre le Tokyo MOU et le Paris MOU, ce nouveau régime d'inspection permet au Tokyo MOU de cibler plus efficacement les navires présentant un plus grand risque de non-conformité, et par conséquent, améliorer la sécurité maritime ainsi que la protection de l'environnement marin dans la région.

Pendant la période de 2001 à 2011, les États membres du Tokyo MOU contrôlent environ 21 400 navires chaque année, soit 69 % des navires faisant escale dans la région. À partir de 2012, notamment depuis la mise en œuvre du nouveau régime d'inspection, le nombre de navires inspectés par le Tokyo MOU a augmenté, passant à environ plus de 31 200 navires par an au cours de la période allant de 2012 à 2019³⁹⁷. Durant les trois années 2020, 2021, 2022, ce chiffre a fortement diminué, du fait de la pandémie de Covid-19 (voir les graphique 9 et 10 suivants). Cela est évident, car les statistiques relatives aux inspections pendant la période du Covid-19 montrent que la politique de confinement des ports et les dispositions spéciales en matière de contrôle des navires par l'État du port de l'OMI et des MOU dans le monde entier ont une influence considérable sur le nombre d'inspections effectuées et sur les résultats de ces inspections³⁹⁸.

³⁹⁶ Section 3.1 du Tokyo MOU.

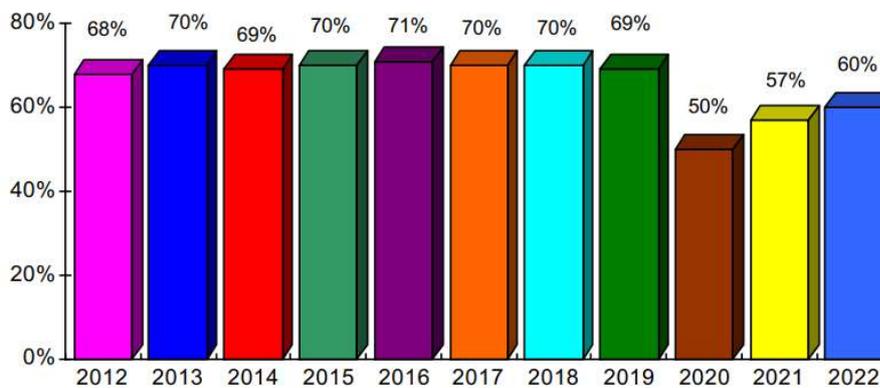
³⁹⁷ Les données sont compilées par l'auteur à partir de rapports annuels du Tokyo MOU à travers des périodes.

³⁹⁸ YAN Ran, MO Haoyu, GUO Xiaomeng *et al.*, « Is port state control influenced by the COVID-19? Evidence from inspection data », *Transp. Policy*, 123, 2012, p. 102.



Graphique 9. Nombre d'inspections effectuées par le Tokyo MOU pendant la période 2012-2022.

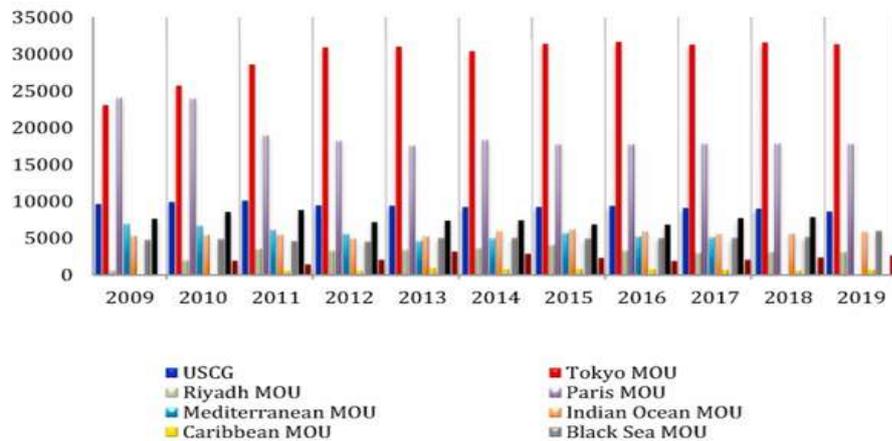
Source : Rapport annuel 2022 du Tokyo MOU



Graphique 10. Taux d'inspections effectuées par le Tokyo MOU pendant la période 2012 – 2022.

Source : Rapport annuel 2022 du Tokyo MOU

Ces données montrent que, le nombre d'inspections effectuées par le Tokyo MOU est beaucoup plus élevée par rapport à celui du Paris MOU. En effet, en ce qui concerne le nombre d'inspections annuel, le Tokyo MOU montre sa supériorité sur les autres MOU depuis plusieurs années (voir la graphique 11).



Graphique 11. Nombre d'inspections effectuées par les différents MOU³⁹⁹

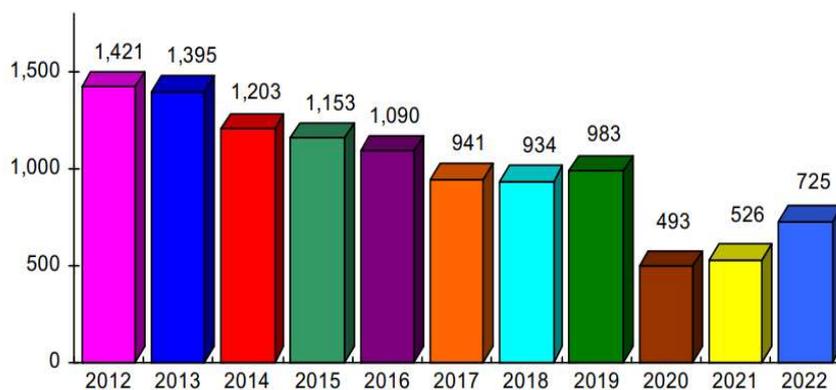
Contrairement à l'augmentation du nombre d'inspections effectuées, le nombre de déficiences relevées par les inspections et le nombre d'immobilisations des navires ont tendance à diminuer (à l'exception de la période de 2020 à 2022 en raison des impacts de la pandémie Covid-19).

Année	Nombre d'inspections effectuées	Nombre de déficiences constatées	Nombre d'immobilisation
2012	30 929	100 330	1 421
2013	31 018	95 263	1 395
2014	30 405	86 560	1 203
2015	31 407	83 606	1 153
2016	31 678	81 271	1 090
2017	31 315	76 108	941
2018	31 589	73 441	934
2019	31 372	73 393	983
2020	19 416	34 924	493
2021	22 732	39 838	526
2022	24 892	46 769	725

Tableau 9. Données sur les contrôles des navires effectués par le Tokyo MOU. (Établi par l'auteur à partir des données dans les rapports annuels du Tokyo MOU).

³⁹⁹ Source: XIAO Yi, QI Guanqiu, JIN Mengjie *et al.*, « Efficiency of Port State Control inspection regimes: A comparative study », *Transport Policy*, 106, 2021, p. 168.

Le graphique suivant nous montre plus clairement la tendance du nombre d'immobilisations des navires par le Tokyo MOU.



Graphique 12. Nombre d'immobilisations des navires effectuées par le Tokyo MOU pendant la période 2012 – 2022.

(Sources : Rapport annuel 2022 du Tokyo MOU).

Les chiffres ci-dessus nous donnent une idée de la contribution générale du Tokyo MOU, en particulier de son nouveau régime de contrôle des navires, à la garantie du respect des normes internationales par les navires opérant dans la zone, en réduisant le nombre d'anomalies constatées et d'immobilisations des navires. Le nouveau régime d'inspection constitue une évolution radicale et significative du système de contrôle des navires par l'État du port, améliorant le contrôle des navires inférieurs aux normes internationales, incitant les armateurs à maintenir leurs navires à un niveau de qualité élevé et garantissant la sécurité maritime⁴⁰⁰.

Une fois que des déficiences sont détectées, chaque autorité s'efforce de les rectifier. Si ces déficiences constatées sont manifestement dangereuses pour la sécurité, la santé ou l'environnement, l'autorité veille à ce que le danger soit éliminé avant que le navire reprenne la mer. À cette fin, des mesures appropriées seront prises, pouvant inclure l'immobilisation du navire ou encore l'interdiction formelle de poursuivre la navigation. Une telle interdiction formelle sera appliquée à un navire présentant des anomalies avérées qui compromettent la sécurité du navire, rendant ainsi dangereuse la

⁴⁰⁰ EMECEN KARA E. Gul et OKSAS Olgay, « A comparative analysis of regional agreements on Port State Control », *Am. Sci. Res. J. Eng. Technol. Sci. ASRJETS*, Volume 18, 2016, p. 78.

poursuite de son exploitation⁴⁰¹. Cependant, après avoir examiné les données publiées dans les rapports annuels du Tokyo MOU, nous n'avons trouvé aucune statistique concernant les interdictions formelles de poursuite de la navigation. Cette pratique diffère de celle du Paris MOU, où certains navires présentant des anomalies graves font l'objet d'un refus d'accès permanent à tous les ports de la zone couverte par le Paris MOU⁴⁰².

À l'égard du contenu des inspections, comme le Paris MOU, le Tokyo MOU fait référence à plusieurs conventions internationales, dont la plupart traitent des questions techniques. Ainsi, les inspections du Tokyo MOU dans les premières années après son entrée en vigueur se sont concentrées sur des questions techniques. Pendant plusieurs années, les déficiences les plus fréquemment constatées par le Tokyo MOU, similaires au Paris MOU et certains autres MOU, sont liées à la sécurité incendie, la sécurité de navigation et les engins, dispositifs de sauvetage⁴⁰³.

Au fil du temps, les conditions de vie et de travail des gens de mer, ainsi que des questions sociales ont pris de l'importance et attiré l'attention des États côtiers dans le contrôle des navires. La mise en œuvre de la MLC, 2006 dans la région a mis l'accent sur le contrôle social des navires par l'État du port dans le cadre du Tokyo MOU. Au cours de la période de 2000 à 2010, les inspections des États membres du Tokyo MOU ont constaté environ 4 600 déficiences liées aux exigences de la convention n° 147 sur la marine marchande (normes minima) de 1976⁴⁰⁴. Les anomalies relevées pendant ces

⁴⁰¹ Section 3.6, 3.7, 3.8 du Tokyo MOU.

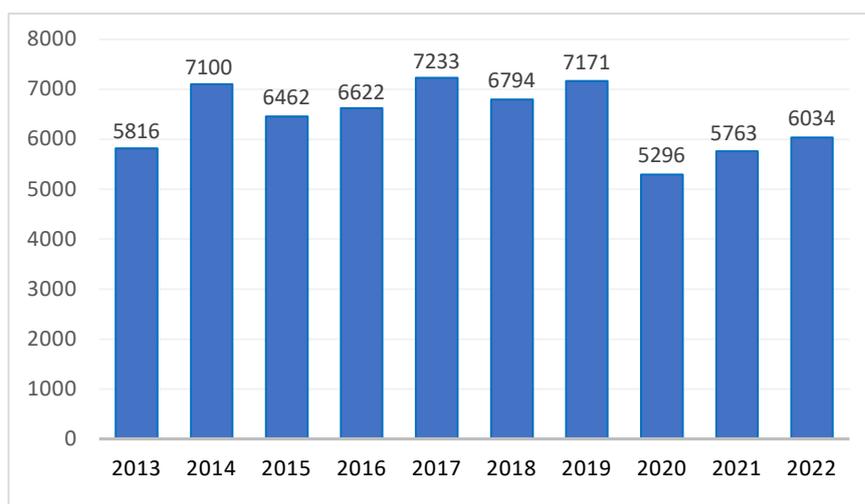
⁴⁰² Voir le graphique 4. Nombre de refus d'accès par le Paris MOU pendant la période 2013 – 2022.

⁴⁰³ EMECEN KARA E. Gul et OKSAS Olgay, « A comparative analysis of regional agreements on Port State Control », *American Scientific Research Journal for Engineering, Technology, and Sciences (ASRJETS)*, Volume 18, 2016, p. 265. À partir des données recueillies dans les rapports de tous les MOU, les auteurs de cet article montrent que, pour la période de 2012 à 2014, les trois catégories de déficiences mentionnées sont les plus fréquemment constatées par le Paris MOU, Tokyo MOU, MOU de la mer Noire, MOU de l'océan Indien et MOU des Caraïbes.

⁴⁰⁴ Les données sont compilées par l'auteur à partir de rapports annuels du Tokyo MOU à travers des périodes.

années concernaient principalement l'équipage et le logement, l'alimentation et le service de table, les espaces de travail et la prévention des accidents, etc.

À partir de 2013, avec l'entrée en vigueur de la MLC, 2006 et puis le nouveau régime d'inspection, les déficiences découvertes liées aux conditions de vie et de travail des gens de mer ont augmenté de manière significative. Malgré la diminution du nombre d'inspections effectuées pendant les trois années 2020, 2021 et 2022 en raison du Covid-19, ce qui a entraîné une réduction du nombre d'anomalies détectées, la période de 2013 à 2023 témoigne néanmoins d'une augmentation des déficiences découvertes dans le secteur maritime, avec une moyenne d'environ 6 400 déficiences par an (voir le graphique ci-dessous).



Graphique 13. Nombre d'anomalies liées au travail maritime détectées par le Tokyo MOU pendant la période 2013-2022. (Établit par l'auteur à partir des données dans les rapports annuels du Tokyo MOU).

L'augmentation du nombre d'anomalies constatées liées aux conditions de vie et de travail à bord démontre la préoccupation du Tokyo MOU pour le secteur maritime. De plus, la portée des anomalies découvertes est plus large par rapport à la période précédente. Les inspections révèlent de nombreuses déficiences concernant les conditions minimales requises pour le travail, les contrats d'engagement maritime, les installations de loisirs, la protection de la santé, les soins médicaux, les installations de

bien-être, etc. Le tableau ci-dessus décrit en détail les anomalies liées au travail maritime constatées par le Tokyo MOU.

Nature de déficiences		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Conditions de vie et de travail	Conditions de vie	620	529	349	403	383	410	334	303	380	323
	Conditions de travail	4887	4134	2866	2501	2288	2126	1913	1311	1321	1412
	Conditions minimales requises pour les gens de mer	11	74	35	38	73	48	31	37	34	22
Conditions d'emploi	Contrat d'engagement maritime	33	363	515	483	631	545	444	523	441	385
	Logement, loisirs, alimentation et service de table	199	1017	998	1025	1354	1094	1426	1032	1211	1245
	Protection de la santé, soins médicaux, sécurité sociale	66	983	1699	2172	2504	2571	3023	2090	2376	2647
TOTAL		5816	7100	6462	6622	7233	6794	7171	5296	5763	6034

Tableau 10. Détail des anomalies liées aux conditions de vie et de travail constatées par le Tokyo MOU au cours de la période 2013 – 2022. (Établit par l'auteur à partir des données dans les rapports annuels du Tokyo MOU).

En examinant le tableau 10 ci-dessus, nous pouvons constater que les déficiences les plus fréquemment relevées par le Tokyo MOU concernent la protection de la santé, les soins médicaux et la protection en matière de sécurité sociale ; les conditions de travail ; ainsi que le logement, les loisirs et les services de table. Ces données montrent

les tendances similaires à celles du Paris MOU en ce qui concerne les anomalies liées au travail maritime. Néanmoins, concernant le contrat d'engagement maritime, le Tokyo MOU détecte moins de déficiences, tant en quantité qu'en proportion, par rapport au Paris MOU.

En effet, en plus des contrôles réguliers, les deux mémorandums de Paris et de Tokyo, effectuent chaque année les campagnes d'inspection ciblées (*Concentrated Inspection Campaigns – CIC*). Ces campagnes d'inspection ciblées se concentrent sur des thèmes spécifiques où le risque de non-conformité est plus élevé. Ce risque peut être attesté par le nombre de déficiences constatées, par des accidents ou par l'entrée en vigueur récente de nouvelles exigences conventionnelles. De plus, les deux mémorandums réalisent très souvent les campagnes d'inspections ciblées conjointes, ayant le même thème et la même période dans l'année (normalement de septembre à novembre). Les CIC réalisées par les deux mémorandums sont répertoriées dans le tableau suivant :

Tableau 11. Les campagnes d'inspection ciblées réalisées par le Tokyo MOU et le Paris MOU. Sources : Le Tokyo MOU⁴⁰⁵ et le Paris MOU⁴⁰⁶

Year	CIC of Tokyo MOU	CIC of Paris MOU	Joint CIC
1998			<i>Joint CIC on ISM Code</i>
1999	Global Maritime Distress Safety System (GMDSS)		
2002			<i>Joint CIC on ISM Code</i>
2003		Operational Compliance on board passenger ships	<i>Joint CIC on Bulk Carrier Safety</i>
2004	Maritime Security (ISPS)	Labour and live circumstances:	

⁴⁰⁵ Les campagnes d'inspections ciblées du Tokyo MOU : https://www.tokyo-mou.org/publications/CIC_results.php

⁴⁰⁶ Les campagnes d'inspections ciblées du Paris MOU : <https://parismou.org/PMoU-Procedures/Library/concentrated-inspection-campaigns>

		Working and living conditions	
2005	Operational Requirements	Global Maritime Distress Safety System (GMDSS)	
2006			<i>Joint CIC on MARPOL Annex I</i>
2007			<i>Joint CIC on ISM Code</i>
2008			<i>Joint CIC on Safety of Navigation</i>
2009			<i>Joint CIC on Lifeboat Launching Arrangements</i>
2010	Harmful Substances (Marine Pollutants) Carried in Packaged Form	Tanker damage stability	
2011			<i>Joint CIC on Structural Safety & Load Lines</i>
2012			<i>Joint CIC on Fire Safety System (FSS)</i>
2013			<i>Joint CIC on Propulsion and Auxiliary Machinery</i>
2014			<i>Joint CIC on STCW Hours of Rest</i>
2015			<i>Joint CIC on Crew familiarization for Enclosed Space Entry</i>
2016	Cargo Securing Arrangements	Maritime Labour Convention 2006	
2017			<i>Joint CIC on Safety of Navigation</i>
2018			<i>Joint CIC on MARPOL Annex VI</i>
2019			<i>Joint CIC on Emergency Systems and Procedures</i>
2020		Stability in general, postponed due to the COVID crisis	
2021			<i>Joint CIC on Stability in General</i>

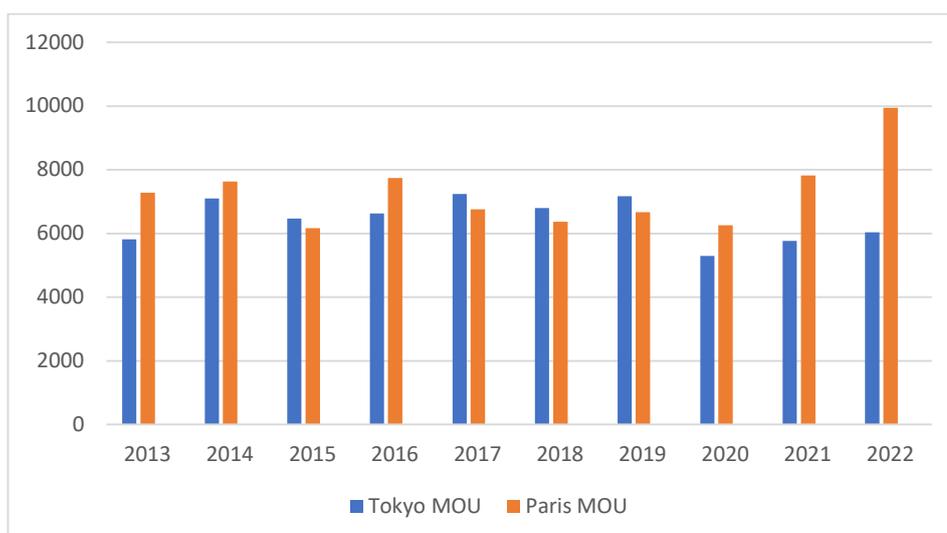
2022		- Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW); - Polar Code	
2023			<i>Joint CIC on Fire Safety</i>

Les campagnes d’inspection ciblées couvrent plusieurs thèmes différents, la plupart étant liés aux aspects techniques des navires. En plus des campagnes conjointes, le Tokyo MOU et le Paris MOU réalisent également leurs propres campagnes. Parmi ces campagnes, le Paris MOU a effectué une campagne sur les conditions de vie et de travail en 2004, et une autre campagne dédiée à la MLC, 2006 en 2016. La dernière campagne de 2016 du Paris MOU a pour but de vérifier le respect des exigences de la MLC, 2006 sur tous les types de navire. Pendant cette campagne, les autorités compétentes ont effectué 3 674 inspections sur les navires ciblés. Au total, 42 navires ont été immobilisés, ce qui représente 1,1 % du total des inspections. Les principales raisons d’immobilisation étaient liées aux salaires des gens de mer (23 immobilisations), au contrat d’emploi des gens de mer (18 immobilisations) et aux procédures de plainte (13 immobilisations)⁴⁰⁷. Les déficiences constatées au cours de la période de campagne sont significativement plus élevées que dans les 8 mois précédents⁴⁰⁸.

Le Tokyo MOU, jusqu’à présent, n’a pas encore organisé de campagne d’inspection ciblée concernant les conditions de vie et de travail des gens de mer à bord des navires opérant dans la zone. De plus, bien que le Tokyo MOU effectue un plus grand nombre d’inspections de navires, le nombre d’anomalies liées aux conditions de vie et de travail constatées par le Tokyo MOU au cours de certaines années est inférieur à ceux du Paris MOU comme le montre le graphique ci-dessous.

⁴⁰⁷ Tokyo MOU, *Public final report of the 2016 CIC on Maritime Labour Convention 2006*, p.4, disponible sur : <https://parismou.org/results-cic-mlc2006-2016>

⁴⁰⁸ Tokyo MOU, *Public final report of the 2016 CIC on Maritime Labour Convention 2006*, p.5.



Graphique 14. Nombre d’anomalies constatées liées à la convention n°147 et la MLC, 2006 par le Tokyo MOU et le Paris MOU au cours de la période 2013-2022 (Établi par l’auteur à partir des données publiées dans les rapports annuels du Tokyo MOU et Paris MOU).

À la lecture du graphique 14 ci-dessus, nous observons que, sur la période de 2013 à 2022, le Paris MOU a relevé un nombre supérieur de déficiences liées aux conditions de vie et de travail par rapport au Tokyo MOU dans les années 2013, 2014, 2016, 2020, 2021 et 2022. Les différences entre les deux MOU sont particulièrement marquées en 2021 et 2022.

Au niveau de son organisation, le Tokyo MOU a créé un comité, un secrétariat et un système d’information informatisé de l’Asie-Pacifique (*The Asia-Pacific Computerized Information System - APCIS*). Le Comité est composé de représentants de chacune des États membres. Les représentants des membres coopérants et observateurs sont invités à participer sans vote aux travaux du Comité. Le Secrétariat est un organisme à but non lucratif, totalement indépendant de toute administration ou organisation maritime. Il effectue ses fonctions sous la direction du Comité pour porter assistance au Comité, assurant l’opération effective de ce dernier et pour faciliter l’échange

d'informations. Les inspections sont menées par les agents chargés du contrôle des navires par l'État du port dûment qualifiés, agissant sous la responsabilité de son administration.

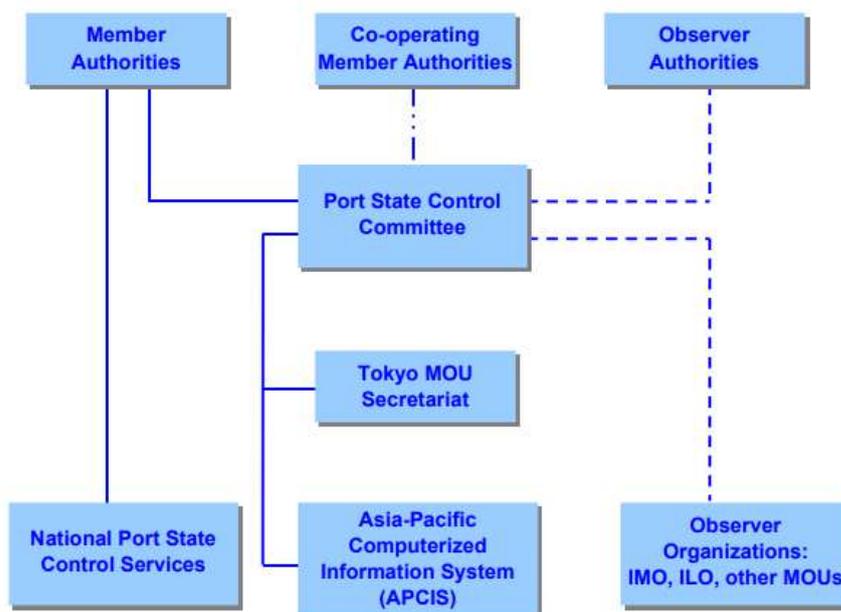


Image 7. L'organisation du Tokyo MOU

(Source : https://www.tokyo-mou.org/organization/organizational_structure.php)

En bref, l'Asie-Pacifique est une zone particulièrement dynamique dans le secteur du transport maritime. Les grands pays maritimes, les grands ports, ainsi que les routes maritimes les plus fréquentées font de cette région l'une des régions où le trafic maritime est le plus intense au monde. Par conséquent, le contrôle des navires par l'État du port revêt une importance particulière en assurant le respect des normes internationales dans le transport maritime, y compris les normes ayant trait aux conditions de vie et de travail des gens de mer. Les résultats acquis par la mise en œuvre du Tokyo MOU ont apporté une grande contribution à la sécurité maritime, la protection de l'environnement marin ainsi qu'aux droits des gens de mer. Avec le Paris MOU et les autres mémorandums sur le contrôle des navires par l'État du port, le Tokyo MOU favorise le développement de la flotte mondiale, notamment au niveau qualitatif. Néanmoins, différent du Paris MOU, où le mémorandum est communautarisé par la législation européenne et par conséquent,

ayant force obligatoire, la mise en œuvre du Tokyo MOU dépend totalement de la détermination et de la bonne volonté des pays membres. En effet, parmi les membres du Tokyo MOU se trouvent 5 pays membres de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (*Association of South-East Asian Nations – ASEAN*) : la Malaisie, les Philippines, le Singapour, la Thaïlande et le Vietnam. Ainsi, l'ASEAN exerce une certaine influence sur la mise en œuvre du Tokyo MOU ainsi que sur les instruments internationaux, y compris la MLC, 2006. Nous aborderons la question de l'ASEAN et son rôle dans la mise en œuvre de cette convention dans la prochaine partie de la thèse.

Chapitre 2. L'ASEAN ET SON RÔLE DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LA MLC, 2006

Comme nous l'avons discuté, l'Asie du Sud-Est est une des régions les plus dynamique du monde en matière du développement économique. Fondée en 1967, après des décennies de développement, l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (*Association of South-East Asian Nations – ASEAN*) aujourd'hui comporte 10 pays et une population combinée de plus de 660 millions d'habitants. Avec le PIB collectif de près de 3 200 milliards de USD (en 2019), l'ASEAN est la troisième économie régionale d'Asie et la cinquième économie mondiale, après les États-Unis, la Chine, le Japon et l'Allemagne⁴⁰⁹. L'ASEAN, en tant que région possédant une vaste zone maritime avec des États côtiers et des archipels, se trouve sur l'une des routes maritimes les plus fréquentées du monde, ce qui favorise le transport maritime.

De plus, cinq pays de l'ASEAN sont également membres du Tokyo MOU, dont les Philippines, qui sont le premier fournisseur de main-d'œuvre maritime au monde⁴¹⁰, le Singapour avec le deuxième plus grand port maritime du monde, ou encore la Thaïlande, la Malaisie, le Vietnam – de « jeunes » économies à la croissance rapide et également, fournisseurs de gens de mer.

Section 1. APERÇU SUR L'ASSOCIATION DES NATIONS DE L'ASIE DU SUD-EST (ASEAN)

Dans cette section, nous allons essayer de montrer une vision globale sur l'ASEAN, de son histoire à son organisation actuelle, ainsi que la formation et le développement des communautés et leurs objectifs. Ces informations seront essentielles pour clarifier le rôle de l'ASEAN dans la mise en œuvre de la MLC, qui sera traité dans la section 2 après.

⁴⁰⁹ Rapport, *Investing in ASEAN 2023*, Allurentis Limited, 2023. Disponible sur: <https://asean.org/book/investing-in-asean-2023/>

⁴¹⁰ Selon BIMCO/ICS Seafarer Workforce Report 2021 (BIMCO/ICS 2021).

1. L'histoire brève de l'ASEAN

L'histoire de l'ASEAN remonte aux années 1960, dans le contexte où de jeunes pays dans la région venaient de sortir de la domination coloniale.

En fait, l'ASEAN n'était pas la première organisation de l'Asie du Sud-Est. Avant la naissance de l'ASEAN, certaines organisations et traités avaient déjà existé dans cette région, résultat des efforts visant à

promouvoir une coopération régionale. Nous pouvons citer ici le Traité d'amitié et d'économie pour l'Asie du Sud-Est de 1959⁴¹¹, l'Association de l'Asie du Sud-Est de 1961⁴¹², ou encore l'organisation MAPHILINDO⁴¹³. Cependant, ces traités et organisations ont échoué peu après leur création, du fait de tensions croissantes entre les États membres⁴¹⁴.

Dans ce contexte de conflits entre les pays de la région, les dirigeants de ces pays ont perçu la nécessité d'une coopération régionale, faute de quoi l'avenir de la région resterait incertain⁴¹⁵. Avec les efforts et le consensus des parties, le 8 août 1967, à Bangkok – capitale de la Thaïlande, les ministres des affaires étrangères de cinq pays :



Image 7. Signature de la Déclaration de Bangkok, le 8 août 1967, marquant la naissance de l'ASEAN.

Source: <https://asean.org/asean-milestone/>

⁴¹¹ Southeast Asia Friendship and Economic Treaty (SEAFET, 1959), initié par la Malaisie mais sa création a connu un échec en raison du désaccord de plusieurs pays dans la région. Voir, par exemple, FAISOL KELING Mohamad, MD. SOM Hishamudin, NASIR SALUDIN Mohamad *et al.*, « The Development of ASEAN from Historical Approach », *Asian Soc. Sci.*, Vol. 7 No.7, 2011.171.

⁴¹² Association of Southeast Asia (ASA) a été créée le 31 juin 1961, avec trois membres : la Malaisie, la Thaïlande et les Philippines.

⁴¹³ MAPHILINDO comprend trois pays : la Malaisie, les Philippines et l'Indonésie ; organisation proposée comme une solution pour mettre fin aux conflits de souveraineté entre ces pays. Néanmoins, elle a également connu un échec comme chaque pays insistait sur son propre intérêt national.

⁴¹⁴ DEWI Fortuna Anwar, « ASEAN and Indonesia: Some Reflections », *Asian Journal of Political Science*, volume 5 Number 1, Juillet 1997, p. 20.

⁴¹⁵ La formation de l'ASEAN, disponible sur : <https://asean.org/the-founding-of-asean/>

l'Indonésie, la Malaisie, les Philippines, le Singapour et la Thaïlande, ont signé une déclaration, dite « Déclaration de Bangkok », marquant la naissance de l'ASEAN.

Par la déclaration de Bangkok, les pays signataires ont exprimé leur désir de construire une base solide pour une action commune visant à promouvoir la coopération régionale, afin de contribuer à la paix, au progrès et à la prospérité dans la région⁴¹⁶. Cette déclaration est un bref document, composé de seulement cinq articles, identifiant les buts et objectifs principaux de l'ASEAN. Les fondateurs de l'ASEAN se sont efforcés d'établir une coopération intégrale dans chacun des domaines suivants : économique, sociale et culturel. Par conséquent, le premier objectif de cette organisation, énoncé par l'article 2.1, est d'accélérer la croissance économique, le progrès social et le développement culturel des pays dans la région, dans un esprit d'égalité et de partenariat⁴¹⁷. En outre, l'ASEAN vise à promouvoir la paix et la stabilité régionales, ainsi qu'à encourager une collaboration active et une assistance mutuelle entre les membres dans plusieurs domaines, y compris le domaine scientifique et domaine administratif. La collaboration dans l'ASEAN s'étend jusqu'à l'assistance mutuelle sous forme de formations et installations de recherche dans les domaines éducatif, professionnel, technique et administratif.

Bien que la déclaration ait mis l'accent sur la coopération économique entre ses pays membres, cet objectif semblait avoir été oublié pendant les premières années après la création de l'ASEAN. En effet, pendant ces premières années, l'ASEAN n'a pas réalisé beaucoup d'actions remarquables.

Le 27/11/1971, à Kuala Lumpur, capitale de la Malaisie, lors de la réunion spéciale des Affaires étrangères de l'ASEAN, les ministres ont adopté la Déclaration sur la zone de paix, de liberté et de neutralité (ZOPFAN⁴¹⁸). Par cette déclaration, les 5 pays de l'ASEAN à ce moment-là ont affirmé leur détermination à faire des efforts initiaux

⁴¹⁶ Le préambule de la déclaration de Bangkok de 1967.

⁴¹⁷ L'article 2.1, la déclaration de Bangkok de 1967.

⁴¹⁸ En anglais : Zone of Peace, Freedom and Neutrality.

nécessaires pour assurer la reconnaissance et le respect de l'ASEAN en tant que zone de paix, de liberté et de neutralité, libre de toute forme ou mode d'ingérence de la part de puissances extérieures. Les membres ont également exprimé leur volonté d'élargir les domaines de coopération afin de renforcer leur force, leur solidarité et leurs relations plus étroites⁴¹⁹. La déclaration ZOPFAN démontre le désir des pays membres de stabilité et de paix dans la région ainsi que le sentiment d'autonomie régionale. Le premier sommet de l'ASEAN, tenu en février 1976 à Bali, capitale de l'Indonésie, a officiellement adopté la déclaration ZOPFAN, établissant un cadre de base de coopération politique et sécuritaire de la région.

À ce premier sommet, les pays membres ont également exprimé leur volonté de développer des relations productives et une coopération plus large avec d'autres pays, pas seulement de la région, mais dans le monde entier. Ces idées ont été réalisées par la déclaration de Bali et notamment par le traité d'amitié et de coopération en Asie du Sud-Est (TAC). Le TAC énonce les principes généraux de coexistence pacifique et de coopération amicale entre les États de la région. Ces principes ont une valeur juridique contraignante pour encadrer les relations entre les États, conformément aux principes établis par la Charte des Nations unies, tels que l'égalité de tous ses Membres, l'assurance de l'intégrité territoriale et de l'indépendance politique de tout État, ou encore le principe de non-ingérence. Ce traité a été modifié 3 fois, en 1987, 1988 et 2000, et devient également le cadre juridique pour les relations entre l'ASEAN elle-même et les États extérieur de la région. Aujourd'hui, le TAC comprend 51 parties contractantes.

Ensuite, la 17^{ème} Conférence des ministres des Affaires étrangères de l'ASEAN, tenue en juillet 1984, a convenu de créer une zone exempte d'armes nucléaires en Asie du Sud-Est. Après plus de 10 ans de négociations, lors du cinquième sommet de l'ASEAN en décembre 1995 à Bangkok (Thaïlande), les pays membres ont signé le traité de zone exempte d'armes nucléaires en Asie du Sud-Est (SEANWFZ). Ce traité est considéré comme l'un des outils importants pour la formation du ZOPFAN, contribuant

⁴¹⁹ Article 1 et 2, Déclaration sur la zone de ZOPFAN.

à la paix et à la sécurité dans la région Asie-Pacifique, ainsi qu'à la tendance du non-nucléaire à l'échelle mondiale.

Depuis la fin des années 1980, le monde a connu des changements profonds. La coopération économique devient l'objectif ainsi que le moteur du développement de plusieurs pays. Dans ce contexte, la création d'un environnement pacifique, coopératif et stable est une condition essentielle pour le développement économique régional. L'ASEAN a poursuivi ses efforts afin d'élargir la coopération entre ses membres. Plusieurs accords dans plusieurs domaines ont été signés pendant cette période, formant une région de collaboration de plus en plus profonde et efficace. Nous pouvons citer ici l'accord de l'ASEAN sur la conservation de la nature et des ressources naturelles (1985), l'accord de coopération énergétique de l'ASEAN (1986), la création du Forum régional de l'ASEAN⁴²⁰, etc.

En particulier, l'accord sur la zone de libre-échange de l'ASEAN (AFTA⁴²¹) en 1992 et le lancement du programme de tarif préférentiel effectif commun (CEPT⁴²²) un an plus tard ont marqué des étapes importantes dans le développement de cette association. L'objectif de l'AFTA est de supprimer les barrières douanières ou tarifaires entre les membres de l'ASEAN afin de promouvoir des échanges commerciaux de la région, et de créer des avantages concurrentiels avec des pays tiers. Pour réaliser la zone de libre-échange de l'ASEAN, CEPT prévoit un projet pour diminuer progressivement les droits de douane sur tous les produits manufacturés par ses membres, dans une fourchette de 0% à 5%, pendant 15 ans⁴²³. Les six pays signataires à cette époque-là se sont mis d'accord pour appliquer le CEPT pour un total de « près de 38 000 positions,

⁴²⁰ Ce forum (*ASEAN Regional Forum ou ARF en anglais*) a été créé par l'ASEAN en 1994, ayant pour but de promouvoir les mécanismes de dialogue et de consultation sur les questions de sécurité et politiques dans la région. A partir d'un forum entre les membres de l'ASEAN à l'origine, ARF est devenu un grand forum multilatéral, comprenant 27 États membres, y compris Australie, Canada, Chine, Corée du Sud, États-Unis, Inde, Japon, Russie et Union européenne.

⁴²¹ En anglais : ASEAN Free Trade Area.

⁴²² En anglais : Common Effective Preferential Tariff.

⁴²³ En 1994, le CEPT a été modifié, les pays de l'ASEAN ont décidé d'avancer la mise en œuvre de ce programme 5 ans plus tôt.

représentant en moyenne 88% du total des lignes tarifaires des Etats membres de l'ASEAN, avec une couverture allant de 80% à 98% parmi les six Etats membres. Quelques 13 000 positions avaient été reprises dans le programme accéléré (c'est-à-dire application dans un délai de sept à dix ans), les 25 000 positions restantes demeurant assujetties au programme normal⁴²⁴. Le succès du CEPT et de l'AFTA a permis de créer une zone de libre-échange fonctionnant efficacement, faisant de l'ASEAN un marché commun et contribuant au développement économique des pays membres ainsi que de l'Asie.

Au fil du temps, l'échelle de l'ASEAN a également été élargie. À partir de 5 États fondateurs en 1967, l'ASEAN a reçu le Brunei en 1984, le Viêt-Nam en 1995, le Laos et la Birmanie en 1997. L'idée d'une ASEAN composée de 10 pays d'Asie du Sud-Est est devenue réalité en 1999 avec l'adhésion du Cambodge, entraînant des changements fondamentaux dans l'association ainsi que dans la situation régionale. Désormais, l'ASEAN regroupe tous les pays de la région, comme son nom l'indique, favorisant une collaboration efficace dans tous les domaines.



Image 8. Cérémonie d'adhésion du Cambodge, 10ème membre de l'ASEAN, Hanoi, 1999.

Sources : L'agence vietnamienne d'information.

⁴²⁴ Organisation Mondiale du Commerce, ACCORD GENERAL SUR LES TARIFS DOUANIERS ET LE COMMERCE, disponible sur: <https://docs.wto.org/gattdocs/r/GG/CRM/M33.PDF>

Un autre grand pas dans l'histoire de l'ASEAN est la signature de la Charte de l'ASEAN en 2007. La Charte de l'ASEAN a été ratifiée rapidement par tous les pays membres et est entrée en vigueur un an plus tard, le 15 décembre 2008. La Charte, composée de 13 chapitres et 55 articles, élabore un nouveau cadre juridique sur la base des traités précédemment signés entre les États membres, en réaffirmant les principaux objectifs de l'ASEAN, notamment la paix, la sécurité, la stabilité et la coopération régionale intégrale. Elle met l'accent sur les principes fondamentaux établis de l'ASEAN, tels que le respect de l'indépendance, de la souveraineté et le principe de non-ingérence. En outre, la Charte ajoute certains objectifs de l'ASEAN pour s'adapter aux changements de la situation mondiale. Elle encourage les États membres à intensifier la construction de la communauté grâce à une coopération et une intégration régionales renforcées⁴²⁵, visant à réduire l'écart de développement entre les membres, à promouvoir une politique axée sur les gens et à renforcer le rôle de l'ASEAN dans la région. La Charte de l'ASEAN, en créant un cadre juridique institutionnel formel, a porté la coopération intégrale entre les États membres à un niveau plus élevé. D'autre part, elle a posé les bases établissant les conditions pour la formation d'une communauté économique de l'ASEAN à l'avenir et favorisé la coopération entre l'ASEAN elle-même et d'autres pays du monde.

L'année 2015 témoigna d'un autre développement de l'ASEAN, avec la création de la communauté de l'ASEAN. En effet, l'idée de cette communauté avait été évoquée bien avant, en 1997, dès l'adoption de la vision de l'ASEAN 2020 et réaffirmée dans la déclaration de Bali en 2003. Après la naissance de la Charte de l'ASEAN, les pays membres ont élaboré un plan comprenant des actions et des activités concrètes afin de former la communauté de l'ASEAN. L'objectif de cette communauté est d'établir une communauté qui est politiquement cohérente, économiquement associée, socialement responsable et prête à coopérer ouvertement avec le monde. La communauté de

⁴²⁵ Le préambule de la Charte de l'ASEAN.

l'ASEAN est composée de 3 piliers : la communauté politico-sécuritaire, la communauté économique et la communauté socio-culturelle.

- La communauté politique et de sécurité est considérée comme un moyen de promouvoir une interaction plus étroite entre les États membres afin de créer des normes et des mécanismes communs pour atteindre les objectifs de l'ASEAN dans chacun des domaines politique et sécuritaire⁴²⁶.
- La Communauté économique vise à créer un marché unique et une base de production unifiée, favorisant la libre circulation des marchandises, des services, des investissements, des capitaux et de la main-d'œuvre qualifiée. Elle vise également à devenir une zone économique très compétitive et pleinement intégrée dans l'économie mondiale⁴²⁷.
- La Communauté Socio-Culturelle (ASCC) a pour objectif de servir et d'améliorer la qualité de vie des personnes, de promouvoir l'égalité et la justice sociale, de protéger l'environnement et le développement durable, et d'accroître la conscience communautaire et l'identité partagée de la région⁴²⁸.

La formation de la communauté de l'ASEAN et ses trois piliers n'est pas un événement soudain mais plutôt le résultat de coopération entre les membres au cours des décennies. L'histoire de plus de 50 ans de développement de l'ASEAN démontre le désir et les efforts des pays membres pour construire une région pacifique, stable et prospère. Ce désir s'est en partie réalisé, l'ASEAN étant aujourd'hui l'une des régions de développement économique les plus dynamiques au monde, jouant un rôle important dans la région.

⁴²⁶ Plan d'action de 2008 de l'ASEAN visant à l'élaboration de la Communauté politico-sécuritaire.

⁴²⁷ Article 1, paragraphe 5 de la Charte de l'ASEAN.

⁴²⁸ Article 1, paragraphe 6 et suivant de la Charte de l'ASEAN.

2. L'organisation institutionnelle de l'ASEAN

Au fil du temps, avec des changements d'objectif, de principes et de niveau de coopération entre les États membres, l'organisation de l'ASEAN connaît également des changements.

En effet, dans la déclaration de Bangkok en 1967, qui a donné la naissance de l'ASEAN, la structure et l'organisation de l'ASEAN n'étaient pas abordées. Les conférences tenues dans la période suivante se sont concentrées sur la coopération économique et le développement régional, sans discuter en détail ces questions, laissant la structure institutionnelle de l'ASEAN faible et peu claire. En fait, les dirigeants de l'ASEAN ont utilisé le modèle de l'Association de l'Asie du Sud-Est⁴²⁹ pour élaborer la structure organisationnelle de l'ASEAN⁴³⁰. Ainsi, pendant la période de 1967 à 1976, le comité de l'ASEAN était composé de quatre organes principaux :

1. Réunion ministérielle de l'ASEAN ;
2. Comité permanent de l'ASEAN ;
3. Comités ad hoc et permanents ;
4. Secrétaire de l'ASEAN de chaque pays membre.

Les réunions ministérielles de l'ASEAN, se tenant une fois par an, représentaient la plus haute autorité chargée de déterminer les politiques de l'ASEAN. Le Comité permanent était composé des ministres des Affaires étrangères ou des ambassadeurs de chaque pays membre, et, était responsable de la gestion et de la planification des réunions ministérielles de l'ASEAN. Les secrétaires chargés des affaires de l'ASEAN de chaque État membre, assistés par des comités ad hoc et permanents, étaient responsables de la préparation des rapports, des propositions, etc. pour les réunions ministérielles. De toute évidence, la structure organisationnelle de l'ASEAN jusqu'en 1976 comportait des chevauchements, ce qui rendait les opérations de l'organisation peu efficaces.

⁴²⁹ Créée en 1961, avec trois membres : la Malaisie, la Thaïlande et les Philippines.

⁴³⁰ Cité par FAISOL KELING Mohamad, MD. SOM Hishamudin, NASIR SALUDIN Mohamad *et al.*, « The Development of ASEAN from Historical Approach », *Asian Soc. Sci.*, Vol. 7 No.7, 2011, p.172.

En 1976, au premier sommet de l'ASEAN à Bali, Indonésie, les ministres des Affaires étrangères ont signé l'accord sur la création du Secrétariat de l'ASEAN et nommé son premier Secrétaire général. De plus, à ce sommet de l'ASEAN, la structure constitutionnelle de l'organisation a été reformulée, en créant les comités spécialisés :

1. Les réunions des chefs d'État de l'ASEAN ;
2. Les réunions des ministres des Affaires étrangères ;
3. Les réunions des ministres de l'économie ;
4. Les réunions des autres ministres.

Ces mécanismes ont permis à l'ASEAN d'élargir sa coopération de manière plus efficace dans de nombreux domaines.

La naissance de la charte de l'ASEAN en 2007 a une fois encore remodelé la structure constitutionnelle de cette organisation. Aux termes des dispositions du chapitre IV de la charte, l'ASEAN fonctionne désormais grâce aux mécanismes suivants :

1. Le sommet de l'ASEAN
2. Conseil de coordination de l'ASEAN
3. Conseil des communautés de l'ASEAN
4. Instances ministérielles sectorielles
5. Secrétaire général de l'ASEAN et Secrétariat de l'ASEAN
6. Comité des représentants permanents auprès de l'ASEAN
7. Secrétariats nationaux de l'ASEAN
8. Commission de la défense des droits de l'homme
9. Fondation de l'ASEAN.

La Charte de l'ASEAN a fait évoluer cette organisation à l'égard de sa structure institutionnelle, rendant l'ASEAN plus efficace. Néanmoins, cette organisation institutionnelle et notamment les principes de fonctionnement de l'ASEAN comportent encore certaines faiblesses, entraînant des limites dans la coopération régionale, y compris dans le secteur maritime.

Section 2. RÔLE DE L'ASEAN DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LA MLC, 2006

1. La coopération de l'ASEAN dans le secteur maritime

Neuf de dix pays de l'ASEAN possèdent des côtes, à l'exception du Laos qui est entièrement entouré de terres, la mer joue un rôle important pour la région dans le développement socio-économique ainsi que dans l'assurance de la sécurité. Ainsi, dans sa coopération, l'ASEAN s'est intéressée aux questions maritimes dès les premières années. En effet, comme nous l'avons indiqué au-dessus, l'ASEAN a été créée pour mettre en œuvre les efforts des parties concernées pour réconcilier les conflits entre les États membres, y compris les conflits liés aux revendications territoriales en mer. En 1992, à Manilla, Philippines, l'organisation a adopté la déclaration de l'ASEAN sur la Mer de Chine méridionale. Par cette déclaration, l'ASEAN a mis l'accent sur « la nécessité de résoudre toutes les questions de souveraineté et de juridiction liées à la mer de Chine méridionale par des moyens pacifiques, sans recourir à la force »⁴³¹.

Néanmoins, la coopération dans le secteur maritime au sein de l'ASEAN n'a été officiellement mentionnée que dans la Déclaration de l'ASEAN de Concorde II de 2003 à Bali. Dans cette déclaration, les pays membres s'expriment leur volonté « de partager des informations sur des questions d'intérêt commun »⁴³², y compris la coopération en matière de sécurité maritime. La déclaration de Concorde II affirme que « les questions et préoccupations maritimes sont de nature transfrontalière et doivent être abordées au niveau régional de manière holistique, intégrée et globale » afin que la coopération maritime au sein de l'ASEAN « contribue à l'évolution de la communauté de sécurité de l'ASEAN »⁴³³. Par conséquent, la coopération de l'ASEAN dans cette époque s'est concentrée sur la question d'assurer la sécurité maritime régionale, dans le sens de

⁴³¹ Déclaration de l'ASEAN sur la Mer de Chine méridionale de 1992 à Manilla, Philippines, paragraphe 1.

⁴³² Déclaration de l'ASEAN de Concorde II de 2003 à Bali, Indonésie, paragraphe 4.

⁴³³ Déclaration de l'ASEAN de Concorde II de 2003 à Bali, Indonésie, paragraphe 5.

réconciliation face à des tensions et des conflits entre les membres, plus que sur la question visant à établir une coopération effective pour le développement économique.

La situation a évolué après la naissance de la Charte de l'ASEAN, avec la création du Forum maritime de l'ASEAN (AMF⁴³⁴) en 2010. L'AMF comprend la participation des représentants des gouvernements, des experts, des chercheurs de tous les pays membres. Ce forum n'est pas conçu ni orienté pour devenir un organe de sécurité de l'ASEAN, mais pour favoriser les dialogues et la coordination entre les agences concernées sur les questions dans le secteur maritime dans l'ASEAN, reconnaissant la nécessité de développer une approche régionale globale de la coopération maritime⁴³⁵. L'AMF se réunit chaque année, ou à tout intervalle convenu par les États membres de l'ASEAN, pour soulever les recommandations, qui seront prises en considération par les organes responsables de l'ASEAN.

En 2012, le Forum maritime élargi de l'ASEAN (EAMF⁴³⁶) a été créé, renforçant encore la coopération maritime dans la région de l'Asie – Pacifique. Avec la participation de grands pays, tels que les États-Unis, le Japon, la Chine, l'Australie, etc., ce forum favorise les dialogues sur des questions maritimes importantes d'intérêt commun, contribuant au développement et à la stabilité de la région.

Aux réunions de ces forums ⁴³⁷, plusieurs questions dans le secteur maritime ont été abordées et discutées, telles que la sécurité et la sûreté maritime, le sauvetage en mer, la mise en œuvre de la Convention des Nations Unies sur le droit de la mer (UNCLOS 1982), la protection du milieu marin, la promotion du tourisme maritime, etc. Ces dialogues soulignent également l'importance qu'il y a de garantir la sécurité de la

⁴³⁴ En anglais : ASEAN maritime forum.

⁴³⁵ Information disponible sur: <https://asean.org/our-communities/asean-political-security-community/peaceful-secure-and-stable-region/maritime-cooperation/>

⁴³⁶ En anglais : *Expanded ASEAN Maritime Forum*, ayant la participation des 10 pays membres de l'ASEAN, plus huit pays partenaires, à savoir la Chine, le Japon, la République de Corée, l'Inde, l'Australie, la Nouvelle-Zélande, la Russie et les États-Unis.

⁴³⁷ En août 2023, la 13^{ème} réunion du Forum maritime de l'ASEAN et 11^{ème} réunion du Forum maritime élargi de l'ASEAN se sont tenues à Bali, Indonésie.

navigation maritime dans cette région. En particulier, la question de la coopération pour la formation et le bien-être des gens de mer a été proposée dans plusieurs réunions.

En générale, bien que les dialogues menés par l'AMF et l'EAMF portent sur plusieurs questions dans le secteur maritime, le travail maritime et les droits des gens de mer dans la région sont peu mentionnés. De plus, comme mentionné ci-dessus, les résultats de ces forums ne sont que des recommandations, qui n'ont aucune valeur juridique pour les pays membres.

Afin de se concentrer d'avantage sur les questions de transport maritime, le Groupe de travail sur le transport maritime de l'ASEAN a été créé, avec d'autres groupes de travail chargés du transport aérien, du transport terrestre, etc. Ce groupe de travail, fonctionnant sous la direction du Comité des ministres des transports de l'ASEAN, a pour but de mettre en œuvre divers programmes, projets et activités maritimes tels que déterminés dans le Plan d'action stratégique des transports de l'ASEAN pour la période de 2016 – 2025.

La 29^{ème} réunion du Comité des ministres des transports de l'ASEAN au Laos, tenue en 2023, a adopté les recommandations visant à renforcer la préparation régionale aux crises dans le futur, afin de promouvoir des opérations normales dans les ports et de faciliter le changement et le rapatriement des gens de mer⁴³⁸.

Dans une démarche rare pour une mise en œuvre régionale de la MLC, 2006 l'ASEAN et l'UE ont organisé en mars 2021 une « réunion de discussion entre l'UE et l'ASEAN sur la coopération dans le transport maritime ». La réunion s'est principalement concentrée sur les questions de la MLC, 2006. La discussion a réaffirmé l'importance des pays de l'ASEAN en termes des fournisseurs de main-d'œuvre maritime. Par conséquent, il est indispensable de mettre en œuvre la MLC, 2006 et de

⁴³⁸ Déclaration ministérielle conjointe de la 29^{ème} réunion des Ministres des transports de l'Asean, paragraphe 11.

transposer ses dispositions dans les droits nationaux afin de garantir les droits des gens de mer⁴³⁹.

Nous constatons les efforts des États membres de l'ASEAN dans la coopération régionale pour traiter des questions dans le secteur du transport maritime. Néanmoins, des projets, des programmes, des activités de l'ASEAN ne sont pas vraiment liés aux gens de mer et leurs droits. Le terme « gens de mer » n'apparaît que sporadiquement dans les documents officiels ainsi que dans les agendas de travail de l'ASEAN. Dans notre recherche, nous n'avons trouvé aucun document ou programme dédié aux gens de mer ou à la MLC, 2006 au sein de l'ASEAN.

La question de mise en œuvre de la MLC, 2006 dans l'ASEAN reste donc de la responsabilité de chaque pays membre.

2. Renforcer la coopération régionale au sein de l'ASEAN

Comme nous l'avons abordé, pour les pays de l'ASEAN, sauf le Laos qui est un pays enclavé, le transport maritime a une grande importance dans leur développement. Pourtant, pendant longtemps, les droits des gens de mer dans la région n'ont pas reçu l'attention nécessaire. La preuve est que les conventions portant sur les droits des gens de mer étaient très peu ratifiées par les pays de l'ASEAN. La MLC avec ses innovations a apporté des changements importants en ce qui concerne la protection des gens de mer au niveau régional. En 2023, il y a 7 sur 10 pays de cette région qui ont déjà ratifié la MLC, à savoir l'Indonésie, la Malaisie, le Myanmar, Singapour, la Thaïlande, les Philippines et le Viet Nam⁴⁴⁰. Parmi ces pays, Singapour est le premier pays asiatique ayant ratifié la MLC, le 15 juin 2011.

L'histoire de plus de 50 ans de l'ASEAN a connue des changements importants au sein de cette organisation. L'ASEAN à nos jours est composée de dix pays de la région, ayant une coopération efficace dans plusieurs domaines, y compris le transport maritime.

⁴³⁹ The EU and ASEAN Discuss Maritime Transport and Maritime Labour Convention (MLC, 2006), disponible sur : https://www.eeas.europa.eu/node/95353_fr

⁴⁴⁰ Les trois pays qui n'ont pas encore ratifié la MLC sont le Brunéi, le Cambodge et le Laos.

Grâce à des efforts continus, cette organisation contribue activement au développement et à la paix dans la région de l'Asie – Pacifique.

Néanmoins, la coopération au sein de l'ASEAN pour la mise en œuvre de la MLC, 2006 ne connaît pas beaucoup de succès. Contrairement à l'UE, l'organisation qui a des institutions politiques ayant les pouvoirs exécutif et législatif clairement définis, l'ASEAN fonctionne sur la base d'un consensus et d'un mécanisme volontaire. Par conséquent, le succès ou l'échec de la mise en œuvre de la MLC, 2006 dépend entièrement des efforts et de la volonté des États membres.

A notre avis, le rôle de l'ASEAN, au moins dans nos jours et dans un avenir proche, dans la mise en œuvre de la MLC, 2006, est de se concentrer sur des aspects suivants :

- Favoriser la coordination pour harmoniser les législations nationales en ce qui concerne le travail maritime, conformément aux dispositions de la MLC ;
- Coopération dans les échanges des informations dans le secteur maritime en général et travail maritime en particulier ; dans les échanges de bonnes pratiques et des expériences dans la mise en œuvre de la MLC, notamment les difficultés rencontrées ;
- Coopération dans la formation et l'entraînement des gens de mer ;
- Coopération dans l'amélioration des compétences des officiers chargés du contrôle par l'État du port ;
- Coopération dans le développement des installations de bien-être à terre pour les gens de mer.

L'essentiel est que l'ASEAN reconnaisse l'importance de la question de protection des gens de mer et ainsi, conçoive des programmes et des plans d'action favorisant la garantie des droits de ces derniers.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Le transport maritime jouait, joue et continuera à jouer un rôle incontestablement important dans le développement économique mondial, contribuant à la prospérité commune de l'humanité. Dans le succès du transport maritime, la contribution des gens de mer est indispensable. Ces derniers subissent pourtant des désavantages, dus à des conditions de vie et de travail difficiles, du fait de travailler régulièrement loin de chez soi, etc. Ainsi, il est très important de veiller à ce que les gens de mer bénéficient de conditions de vie et de travail décentes.

À l'égard de la régulation internationale, les droits des gens de mer font l'objet d'un grand nombre des instrument juridiques des organisations internationales, de l'ONU à l'OMI et notamment de l'OIT. Néanmoins, pendant une très longue période, ces instruments ont été faiblement ratifiés, et parfois ne sont pas entrées en vigueur.

Face aux changements énormes de l'industrie maritime ainsi que de la fragmentation des instruments internationaux, l'OIT a adopté une convention « consolidée » unique et regroupant les dispositions des conventions antérieures et visant un grand nombre de ratifications, donc une meilleure efficacité. C'est la Convention du travail maritime de 2006, connue sous le nom de MLC. La MLC a été rapidement et largement acceptée à l'échelle mondiale, apportant des résultats encourageants dans les efforts des parties concernées pour protéger efficacement les droits des gens de mer.

En dépit des conditions favorables pour des activités maritimes, pour plusieurs raisons, par exemple des guerres persistantes et féroces, le Viêt-Nam a connu un développement lent et intermittent dans le secteur du transport maritime. Par conséquent, avant la ratification de la MLC, dans le droit maritime vietnamien, il y avait une lacune en ce qui concerne le droit du travail maritime en générale et les dispositions favorisant la protection des gens de mer en particulier. L'adoption de la MLC et notamment l'entrée en vigueur de cette convention pour le Viêt-Nam le 8 mai

2014 a apporté une révolution dans le droit du travail maritime du pays, à l'égard du nombre des textes, ainsi que des questions relatives aux droits des gens de mer. Les textes législatifs et réglementaires promulgués après la ratification de la MLC au Viêt-Nam comportent des dispositions assurant les droits des gens de mer, répondant à presque toutes les questions prévues par la MLC. Plusieurs questions dans ces textes sont traitées pour la première dans la législation vietnamienne. Néanmoins, il reste toujours des problèmes à résoudre en droit du travail maritime vietnamien, limitant une mise en œuvre efficace de la MLC du pays. Ces problèmes concernent directement aux questions abordées par la MLC, mais relèvent également aux questions plus profondes, telles que la cohérence entre les textes, l'instabilité du système juridique, ou encore la mise en œuvre pratique des textes promulgués. Il reste donc des aspects qui méritent des compléments.

En outre, le Viêt-Nam se trouve dans une région économique dynamique, qui possède des conditions favorables pour le développement des activités maritimes, y compris le transport maritime. Dans cette région, les Philippines et la Chine sont les premiers fournisseurs de main-d'œuvre maritime au monde.

Pour la Chine, la MLC a accéléré le processus permettant d'établir un cadre juridique prenant en compte les conditions de vie, de travail et les droits des gens de mer, composant de nombre de textes, notamment le Règlement de la République populaire de Chine concernant les gens de mer (Regulations on Seafarers of the People's Republic of China, ROS) de 2007. Nonobstant les résultats acquis, il reste encore des problèmes à résoudre pour la mise en œuvre de la MLC en Chine. Ces problèmes sont liés à plusieurs aspects, tels que des lacunes dans la législation chinoise liées au travail maritime, le bien-être et la sécurité sociale pour les gens de mer, etc. Cela exige toujours des efforts de la part du gouvernement chinois.

L'ASEAN, grâce à son potentiel et à ses avantages, est devenue au cours des dernières années l'une des organisations régionales les plus performantes. La coopération efficace de l'ASEAN dans plusieurs aspects a contribué au

développement commun de la région ainsi que de chacun de ses membres. Néanmoins, dans la mise en œuvre de la MLC, 2006, l'ASEAN joue un rôle limité, laissant la responsabilité des pays membres dans la transposition du contenu de cette convention aux droits nationaux. La protection des droits des gens de mer dans la région est toujours assurée dans une certaine manière, mais par les efforts de chaque pays et non par la puissance de l'ASEAN.

L'Asean osera-t-elle aller plus loin, former une communauté avec des frontières communes, une monnaie commune et des règlements communes, à l'instar de l'Union européenne ? Personne ne connaît l'avenir, mais à notre avis, la réponse sera non, du moins dans les prochaines décennies.

ANNEXES

Annexe 1 : Vietnam maritime code 2015 (extract)

Chapter I (General provisions), chapter II (Crew members and seafarers)

**THE NATIONAL
ASSEMBLY**

Law No. 95/2015/QH13

**THE SOCIALIST REPUBLIC OF VIETNAM
Independence - Freedom - Happiness**

Hanoi, November 25, 2015

VIETNAM MARITIME CODE

Pursuant to the Constitution of the Socialist Republic of Vietnam;

The National Assembly hereby promulgates the Vietnam Maritime Code.

Chapter I

GENERAL PROVISIONS

Article 1. Scope of application

1. This Code provides for maritime operations, including regulations on sea-going ships, seafarers, seaports, navigational channels, inland ports, marine transportation, maritime safety and security, environmental protection, state administration of maritime and other operations relating to use of ships for economic, cultural, social, sports, official duty and scientific research purposes.

Military vessels, official duty ships, fishing vessels, inland watercraft, submarines, submersibles, hydroplanes, floating warehouses, movable platforms, floating docks, military ports, fishing ports and harbors, and inland waterway terminals, shall only be subject to this Code in the event that this is specifically provided for by this Code.

2. Where there is any difference between regulations enshrined in this Vietnam Maritime Code and other regulations on the same content relating to maritime operations, the first shall prevail.

Article 2. Applicable entities

This Code shall apply to Vietnamese organizations or individuals; overseas organizations or individuals engaging in maritime operations within the territory of Vietnam.

Article 3. Rules of application of laws in case of conflict of laws

1. Any legal relation concerning the ownership of property onboard a ship, ship charter-party, seafarer employment contract, passenger and baggage carriage contract, division of remunerations paid for rescue service between the owner of a rescue vessel and all crew members working onboard such rescue vessel who save and salvage property sunk in international waters, or cases that may happen onboard a ship underway in

international seas, shall be governed by laws of the country of which the national ensign is flown on that ship.

2. Any legal relation concerning a common loss shall be subject to the laws effective in the location where a ship ends its journey immediately after such loss occurs.

3. Any legal relation concerning a maritime accident, collision or emergency case, remuneration paid for rescue and salvage of property sunk in internal or territorial waters of a country shall be governed by the laws of this country.

Any legal relation concerning a maritime accident, collision or emergency case, or rescue activities that take place in international waters shall be governed by the laws of the country of which the Arbitral Body or Tribunal first handles dispute settlement proceedings.

Any maritime accident or collision that occurs in international waters between ships of the same nationality shall be governed by the laws of the country whose national ensign is flown by these ships.

4. Any legal relation concerning a freight shipping contract shall be governed by the laws of the country to which freight is shipped as agreed upon in this contract.

Article 4. Definition

For the purposes of this Code, terms used herein shall be construed as follows:

1. *Watercraft* refers to means operating above or under water surface, including ships, vessels and boats, and others with or without any engine.

2. *Official duty ship* refers to purpose-built watercraft used for performing state-assigned public duties without serving commercial purposes.

3. *Submarine* refers to a means capable of independently operating above and under water surface.

4. *Submersible* refers to a means capable of underwater operations assisted by another means or equipment operating above water surface or on the shore.

5. *Floating warehouse* refers to a floating structure specially designed to contain and preliminarily treat oil for the purpose of petroleum exploration, extraction and processing.

6. *Movable platform* refers to a floating structure specially designed to serve the purpose of exploration, extraction activities and marine operations.

7. *Floating dock* refers to a floating structure which is not self-propelled one and is used for lifting and commissioning watercraft to serve the purpose of ship building, repair and overhaul.

8. *Port land area* refers to an enclosed area of land used for constructing wharves, warehouses, storage yards, facilities, work offices, service establishments, traffic,

communications, electricity and water supply systems, and other auxiliary facilities as well as installing necessary equipment.

9. *Port water area* refers to an enclosed area of water used for forming the sea space facing against wharves, or used as turning basin, anchorage, transshipment, storm shelter, pilot embarkation or disembarkation, phytosanitary inspection area, navigational channel, and for construction of other auxiliary facilities.

10. *Port terminal* refers to an area which is composed of an area of land and an area of water in a seaport and is used for constructing wharves, warehouses, storage yards, facilities, work offices, service establishments, traffic, communications, electricity and water supply systems, and an area of water facing against wharves, navigational channels and other auxiliary facilities. A port terminal includes one or a lot of wharves.

11. *Wharf* refers to a fixed or floating component of a port terminal which is used for anchoring vessels, handling cargoes, embark and disembark passengers as well as providing other maritime services.

12. *Dry port* refers to a component of traffic infrastructure system which plays its role as a center of transportation activities associated with operations of seaports, airports and inland ports, rail terminals, land bordergates, and concurrently functions as the port of departure or arrival of goods transported by sea.

13. *Anchorage* refers to an area of water which is formed and made known to the public in order for ships to anchor before landing at the wharf, floating warehouse, entering into the transshipment area or passing the navigable channel or rendering other services.

14. *Transshipment area* refers to an area of water which is formed and made known to the public as well as serves the purpose of cargo and passenger transshipment and rendering of other maritime services.

15. *Storm shelter* refers to an area of water which is formed and made known to the public in order for ships to be protected from storms and other natural disasters.

16. *Pilot embarkation and disembarkation area* refers to an area of water which is formed and made known to the public in order for ships to carry out pilot embarkation and disembarkation.

17. *Phytosanitary inspection area* refers to an area of water which is formed and made known to the public in order for ships to anchor to perform phytosanitary inspection activities in accordance with laws and regulations.

18. *Turning basin* refers to an area of water which is formed and made known to the public in order for ships to turn around.

19. *Navigational channel* refers to a limited section of an area of water which is determined by maritime signaling systems and other auxiliary facilities to ensure safety for operations of ships and other watercraft. A navigational channel is composed of public and dedicated navigational channels.

20. *Public navigational channel* refers to the navigational channel which is invested in, developed, managed and operated to serve the purpose of marine operations.

21. *Dedicated navigational channel* refers to the navigational channel which is invested in, developed, managed and operated for the purpose of dedicated port activities.

22. *Marine signaling system* refers to marine instructional facilities or equipment, including warning or cautious images, lights, sounds and radio signals, which are formed and operated in order to provide safety instructions for ships.

23. *Inland sea transportation* refers to carriage of cargoes, passengers, baggage by sea between the point of departure and the point of arrival of cargoes, passengers and baggage located within the territorial waters of Vietnam.

24. *Maritime infrastructure* includes infrastructural systems of seaports, offshore oil ports, navigational channels, maritime support systems, marine signaling systems, electronic marine information systems, sea wave and sand prevention embankments, flow redirection embankments and other marine structures which have been invested in, constructed or established within seaport water areas and territorial waters of Vietnam to serve the purpose of marine operations.

25. *GT* refers to an abbreviated symbol of total tonnage of a ship determined under the 1969 International Convention on Tonnage Measurements of Ships.

Article 5. Negotiating rights in contracts

1. Parties to contracts concerning marine operations have rights to enter into private negotiations, unless otherwise restricted by this Code.

2. Parties to contracts relating to marine operations under which there is at least one party that is an overseas organization or individual shall have rights to negotiate which foreign law or international maritime practice governs contractual relations, and to decide on the Arbitral Body or Tribunal in either of countries or in a third country for dispute settlement purposes.

3. If stipulated by this Code or agreed upon by parties in contracts, foreign laws may be applied in Vietnam with respect to contractual relations pertaining to marine operations provided that such laws are not inconsistent with basic rules of Vietnamese laws.

Article 6. Marine operation rules

1. Marine operations must comply with regulations enshrined in this Code, other regulations of Vietnamese laws and the international agreements to which the Socialist Republic of Vietnam is a signatory.

2. Marine operations must ensure maritime safety and security; national defence and security; protection of interests, sovereignty, sovereignty right and jurisdiction of the Socialist Republic of Vietnam.

3. Marine operations must be consistent with the national socio-economic development strategy and the scheme, planning and proposal for traffic and transportation development.

4. Marine operations must ensure economic effectiveness in collaboration with protection, regeneration and sustainable development of natural environment and landscape.

Article 7. Regulatory policies on marine development

1. The State shall adopt regulatory policies on marine development for marine economic development and national defence purposes.

2. Prioritize development of maritime infrastructure by adopting preferential policies applied to the seaport planning and attraction of capital invested in construction and operation of such maritime infrastructure.

3. Prioritize development of the fleet of ships for sea transportation through incentive policies on taxes and loan interest rates imposed for investment in development of such fleet and sea transportation activities.

4. Prioritize development of marine workforce; development of crew members that can meet domestic and international demands by adopting seafarer training and education policies; employment standards and benefits of seafarers.

5. Enhance international cooperation, promote participation in international maritime organizations, and sign, join and implement international maritime agreements.

6. Stimulate research into and transfer of advanced and modern scientific and technological applications in the maritime sector.

7. Encourage every organization or individual to invest in developing the fleet of ships, seaports and shipbuilding industry; involvement in provision of public services in the maritime sector and perform other marine operations in accordance with Vietnamese laws and regulations.

Article 8. Inland sea transportation rights

1. Cargoes, passengers and baggage carried within inland areas by sea shall be transported by Vietnamese ships.

Organizations or individuals participating in inland sea transportation shall conform to the Government's stipulated conditions.

2. Inland transportation which is not subject to regulations laid down in paragraph 1 of this Article shall be allowed under the following circumstances:

a) Carry overmass and oversized freight or other cargoes by dedicated ships; ease cargo, passenger and baggage congestion in ports when Vietnamese ships stipulated in paragraph 1 of this Article do not have capacity for transporting them;

b) Carry passengers and baggage from cruise ships to the mainland and in the opposite direction by using feeder ships of these cruise ships.

c) Serve the purpose of preventing and mitigating natural disasters and epidemics, or providing urgent humanitarian aids.

3. The Minister of Transport shall set regulations on licensing authority and procedure for ship operations as referred to in paragraph 2 of this Article.

Article 9. Elements of state port authority

1. Draw, approve, adopt and direct implementation of the scheme, plan, strategy and policy for marine development in accordance with laws.

2. Introduce and conduct implementation of documents on legislation, standards and national technical regulations as well as maritime economic—technical norms.

3. Manage investment, construction and conduct operation of seaports, navigational channels or routes in accordance with laws and regulations. Announce the opening and closure of seaports, port water areas and areas under the management of the Port authority; announce port terminals, wharves, water regions or areas as well as other maritime facilities are put into operation.

4. Manage sea transportation activities; examine and oversee operations of sea transport service enterprises, seaports and maritime service enterprises.

5. Conduct registration and inspection of ships and registration of rights to ships. Manage design, shipbuilding, ship repair, demolition, operation, export and import of ships and equipment or materials used for marine operations.

6. Issue, recognize and revoke professional certificates of seafarers, certificates of maritime technical safety and security, labor and environmental pollution prevention of ships, seaports and other relevant documents or materials relating to marine operations.

7. Administer the work of training and drilling for maritime workforce development.

8. Manage scientific and technological activities in the marine area; protect environment; environmental protection, natural disaster prevention and sheltering as well as response to climate change in marine operations.

9. Manage price, fee and charge in the maritime sector.

10. Conduct the work of marine rescue and life-saving activities; salvage of sunken property; investigation and handling of maritime accidents and emergencies, assurance of maritime safety and security and sea environment pollution prevention.

11. Establish maritime cooperations.

12. Inspect, examine and resolve complaints or accusations as well as handle violations in marine operation in accordance with laws and regulations.

Article 10. Responsibilities for state port authority

1. The Government shall carry out consistent state port authority.
2. The Ministry of Transport shall take responsibility to the Government for carrying out its state port authority.
3. Competent maritime regulatory authorities directly affiliated to the Ministry of Transport shall assist the Minister of Transport in carrying out state port authority in accordance with laws and regulations.
4. Ministries, Ministry-level bodies shall, within their assigned duties and delegated powers, cooperate with the Ministry of Transport in state port authority.
5. The People's Committees at all levels shall, within their assigned duties and delegated powers, carry out state port authority duties at their localities under their management.

Article 11. Maritime inspectorate

1. The maritime inspectorate directly affiliated to a competent state regulatory agency must perform its function of specialized maritime inspection.
2. Maritime inspectorate shall be assigned and vested with respectively duties and powers as follows:
 - a) Inspect compliance with regulations enshrined in maritime laws and related international agreements to which the Socialist Republic of Vietnam is a signatory;
 - b) Prevent, detect, terminate and settle violation acts that may arise in marine operations;
 - c) Impound ships;
 - d) Implement other duties and powers in accordance with laws.
3. Inspectors of the maritime inspectorate shall be issued inspector's identity card, provided with uniforms, badges, support equipment and instruments in accordance with laws.
4. The maritime inspectorate shall operate under the provisions of this Code, laws on inspection and related international agreements to which the Socialist Republic of Vietnam is a signatory.

Article 12. Prohibited acts in marine operations

1. Harm or pose threatened harms to national sovereignty and security.
2. Carry people, goods, baggage, weapons, radioactive substances, hazardous discarded substances and narcotics in contravention of laws.
3. Intentionally create obstacles which can pose dangers or obstructions to marine traffic.
4. Use and operate ships which have not been registered or inspected or exceed the validity duration of registration and inspection; use counterfeit registration and inspection.

5. Refuse to participate in marine search and rescue activities if practical conditions permit.
6. Cause environmental pollution.
7. Infringe upon life, health, honor and dignity of persons aboard ships; embezzle and intentionally damage or ruin property aboard ships; take flight after causing any shipwreck.
8. Cause the public disorder, impede or react against implementation of duties of law enforcers onboard ships and at seaports.
9. Destroy, damage, disassemble or steal components, parts, raw materials, building materials and equipment of marine construction works.
10. Damage, destroy and intentionally move or reduce the efficacy of marine signaling systems.
11. Explode bombs or other explosive materials within the boundaries of a seaport, port water area or navigational channel without authorization granted by competent authorities.
12. Illegally build and operate seaports and other structures within the planned boundaries of approved seaports, navigational channels and within the protective enclosure of marine structures.
13. Develop construction projects which may reduce or eliminate effects of marine structures.
14. Commit abuse of title, position and authority to contravene regulations on port authority; abet and screen persons who commit violations against maritime laws from any punitive measures.

Chapter III

CREW MEMBERS AND SEAFARERS

Section 1. CREW MEMBERS

Article 50. Crew members

Crew members refer to seafarers subject to the manning requirements of a ship, including ship master, officers and other professionals working onboard the ship.

Article 51. Responsibilities of the ship owner to crew members

1. Arrange an adequate number of seafarers to meet the manning requirements of a ship and ensure that seafarers must be provided with acceptable working conditions aboard the ship in accordance with regulations laid down in paragraph 2 Article 59 hereof.
2. Define ranks and rank-based roles of seafarers, except for ranks decided by the Minister of Transport.
3. Ensure standard working and living conditions of seafarers aboard a ship in accordance with laws and regulations.
4. Buy accident insurance and other compulsory insurance policies for seafarers working aboard a ship in accordance with laws and regulations.

Article 52. Legal status of the ship master

1. The ship master is the person vested with the supreme command of the ship as an organization's head. All people onboard the ship must observe the ship master's commands.
2. The ship master works under the direction of the ship owner or charterer, operator; in certain necessary cases, with a view to ensuring maritime safety and security and environmental protection during marine operations, the ship master can make his own decision, but has to report to the ship owner, charterer and operator.

Article 53. Obligations of the ship master

1. Manage and operate a ship in accordance with laws.
2. Take charge of ensuring that the ship fully meets maritime safety and security requirements, and necessary conditions for assurance of maritime labor and environmental pollution prevention, and conforms to professional standards and regulations relating to equipment, ship hull, storage and quality of crew members and other matters relating to maritime safety and security, conditions for assurance of maritime labor and environmental pollution prevention for ships and humans aboard a ship before and during the time when the ship is underway at sea.
3. Regularly carry out supervisory activities to ensure that freight are loaded aboard the ship, stowed and stored onboard the ship, unloaded from the ship in a proper manner, even though such work duties have been assigned to responsible persons.
4. Employ methods of preventing freight onboard ships from any damage or loss; apply necessary measures to protect interests of persons who are offered benefits from such freight; summon up all of his capabilities of notifying persons who are granted relevant benefits of special events in relation to such freight.
5. Apply all necessary measures to protect ships, humans and other property aboard ships; prevent illegal carriage of humans or goods aboard ships.
6. Navigate a ship to the nearest safe seaport and implement all necessary measures to protect that ship, humans and property aboard such ship and documentation of such ship

in the event that port of freight unloading or passenger disembarkation has been blocked, or exposed to war threats or faced with other emergency conditions.

7. Summon up all of his capabilities of rescuing passengers and then seafarers in the event of threat of shipwreck or damage.

The ship master must be the last person leaving ships after finding all possible ways to collect maritime logbooks, nautical charts and other significant materials aboard ships.

8. Do not abandon ships when the ship is faced with danger, except when leaving the ship is absolutely necessary.

9. Directly maneuver a ship when it is entering or leaving a port, canal, navigational channel, and when it operates in a port water area or when a serious emergency or danger happens.

10. Employ maritime pilots, tugboats if this is stipulated by laws or if this is necessary to ensure safety for the ship.

Employing maritime pilots shall not be grounds for exempting obligations of the ship master defined in paragraph 9 of this Article.

11. Show dedication to his assigned duties in a manner to respect the standard of professional conscience.

12. Conduct search and rescue of persons whose lives are endangered at sea provided that fulfillment of his obligations cause no serious danger to the ship and humans aboard his ship. The ship owner shall not be charged with responsibility for the ship master's breach of obligations defined in this paragraph.

13. Fulfill other obligations in accordance with laws.

Article 54. Rights of the ship master

1. Act on behalf of the ship owner and persons who are offered freight-related benefits when dealing with work duties relating to operation and management of the ship and cargoes carried aboard the ship.

2. Act in the name of the ship owner and persons who are offered freight-related benefits to perform judicial acts within his scope of work duties stipulated in paragraph 1 of this Article, and possibly initiate a lawsuit or participate in the arbitral proceedings in front of a Court or Arbitrary Tribunal when his ship is outside of the registered port, except when the ship owner or persons whose benefits relate to freight declares partial or total restriction on that right of representation.

3. Prevent the ship from sailing at sea if (s)he realizes that it does not meet conditions of maritime safety, security, employment and environmental pollution prevention.

4. Reward or discipline seafarers under his management; have the right to refuse to accept or force unqualified seafarers who fail to meet rank-based requirements or those who offend laws or regulations to leave the ship.

5. Act in the name of the ship owner to take out a credit or cash loan when necessary. Such loan must be within a statutory limit to repair the ship, employ more seafarers and provide necessary supplies for the ship or serve other demands in order for the ship to continue its voyage.

6. Sell a part of the ship's property or abundant reserve amount aboard the ship within the scope of application stipulated by paragraph 5 of this Article in the event that expecting the ship owner to send money or give directions may cause disadvantage or may be impossible.

7. In the course of the ship's making a voyage, if there is no other way to meet conditions for termination of a voyage, the ship master shall be vested with the right to pledge or sell a part of the ship's freight after failing to take an order from the shipper and the ship owner even though all possible actions have been taken. In such case, the ship master must ensure that any loss or damage suffered by the ship owner or the consignor and persons who have relevant interests in such freight must be reduced to the absolute minimum.

8. When the ship is underway at sea without any emergency food supplies, the ship master shall be entitled to decide to use a part of food freight aboard the ship; in case this is found urgent, the ship master shall be allowed to decide to use food supplies of persons onboard the ship. Such use must be documented. The ship owner must pay for the number of food supplies which have been so used.

9. If the ship is in distress at sea, the ship master shall be entitled to send a distress call and, after entering into negotiations with ships providing rescue services, shall exercise his right to make a final decision on a ship which is eligible for rescue operations.

Article 55. Responsibilities of the ship owner regarding civil status

1. Make a nautical logbook and record with participation of the medical staff and two witnesses pertaining to any birth or death that happens onboard the ship and other relevant events; preserve corpses, make a manifest of and keep custody of property of a dead person onboard the ship.

2. Report on any birth or death that happens aboard the ship and send testaments or manifest of property items of a dead person to a competent register office located at the first port within the territory of Vietnam where this ship enters, or to the nearest representative agency if the ship arrives at an overseas seaport.

3. After making every effort to receive the ship owner's order and consult with a dead person's relatives, the ship master shall act in the name of the ship master to complete all required procedures for and arrange a funeral to take place. All costs of such funeral shall be paid in accordance with applicable laws and regulations.

Article 56. Responsibilities of the ship owner regarding the arrest and detainment of persons onboard the ship

1. Once discovering any offence that an offender commits in the act, or any wanted person, or in case of emergency detainment of any person aboard the ship which has left a seaport, the ship master shall assume the following responsibilities:

a) Arrest or order an arrest of an offender caught in the act of committing any crime or any wanted person; detain any person in case of emergencies;

b) Impose any necessary crime control and prevention and make a record in accordance with laws and regulations;

c) Protect evidence and, depending on specific conditions, deliver arrested or detained persons and available documents or records to a competent authority located at the first seaport of Vietnam where the ship arrives or to a public duty ship of Vietnam that such ship comes across at sea, or report to the nearest representative agency of Vietnam and follow all instructions of this agency if this ship enters into an overseas seaport.

2. Whenever necessary, in order to ensure safety and security for a ship, humans and cargoes onboard a ship, the ship master shall be vested with authority to detain any crime suspects, persons caught in the act of committing any crime or any wanted person aboard a ship at a private room.

Article 57. Responsibilities of the ship master for reporting to a representative agency of Vietnam

1. When a ship arrives at an overseas seaport, the ship master must report to the nearest representative agency of Vietnam whenever this reporting is necessary.

2. The ship master shall be charged with responsibilities to present certificates and documents regarding the ship upon the request of the representative agency of Vietnam located within the territory of the country where the ship enters.

Article 58. Responsibilities of the ship master for reporting in case of marine accidents and incidents

Whenever a marine accident and incident occurs, or any accident or other cases relating to maritime safety and security is discovered, the ship master shall be responsible for promptly notifying a competent authority and reporting on such marine accident and incident in accordance with prevailing laws and regulations.

Section 2. SEAFARERS

Article 59. Seafarers aboard a ship

1. A seafarer must meet eligibility requirements and standards for holding ranks onboard a Vietnamese ship.

2. A seafarer working aboard a Vietnamese ship must meet the following eligibility requirements:

a) Be a Vietnamese citizen or an overseas citizen authorized to work aboard a Vietnamese ship;

- b) Meet health standards, working age requirements and achieve professional qualifications in accordance with applied regulations;
 - c) Be assigned to hold professional ranks aboard the ship;
 - d) Hold a discharge book;
 - dd) Possess a passport as a requirement to enter or exit a country, if a seafarer is arranged to work onboard an international ship.
3. A Vietnamese citizen who meets statutory eligibility requirements shall be entitled to work aboard an overseas ship.
4. The Minister of Transport shall adopt detailed regulations on professional ranks and rank-based roles of a seafarer; minimum manning requirements; professional standards and qualifications of each seafarer; registration of a seafarer and a seafarer's discharge book; required conditions that a seafarer who is an alien must meet to work onboard a Vietnamese ship.
5. The Minister of Health shall provide detailed regulations on health standards of a seafarer licensed to work aboard a Vietnamese ship.

Article 60. Obligations of a seafarer

1. A seafarer working aboard a Vietnamese ship must take on the following obligations:
- a) Strictly observe Vietnamese laws and international agreements to which the Socialist Republic of Vietnam is a party along with laws of the country within which the Vietnamese ship is operating;
 - b) Demonstrate hard work and dedications to their assigned duties and be held accountability to the ship master for these duties;
 - c) Execute the ship master's orders in a timely, strict and accurate manner;
 - d) Prevent any accidents or incidents against the ship, cargoes, humans and baggage onboard the ship. When discovering any dangerous emergency, a seafarer must promptly report to the ship master or any watchstanding officer, and simultaneously take necessary measures to prevent any accident or incident that may arise from such dangerous emergency;
 - dd) Manage and utilize certificates, documents, equipment items, instruments and other property aboard the ship which have been assigned.
2. A Vietnamese seafarer working aboard an overseas ship shall be obliged to comply with employment contracts signed with the ship owner or foreign employers.

Article 61. Employment policies and benefits of a seafarer

1. Employment policies and benefits of a seafarer working onboard a Vietnamese ship shall be consistent with Vietnamese legislation and relevant international agreements to which the Socialist Republic of Vietnam is a party.

2. In the event that the ship owner or the ship master orders a seafarer to abandon the ship, the ship owner shall be responsible for covering all living and travel costs which are necessary to be repatriated; in the event that the ship master orders a seafarer to leave the ship, the ship owner must be advised of this.

3. In the event that any legal personal property of a seafarer have been subject to any loss or damage due to any marine accident or incident, the ship owner must compensate for such loss or damage at the market price determined at the time and location of settlement for such accident or incident. A seafarer whose property is lost or damaged at his own faults, (s)he shall have no rights to submit any claim against such loss or damage.

4. Employment policies and benefits of a Vietnamese seafarer working aboard an overseas ship and of a foreign seafarer working aboard a Vietnamese ship must be consistent with employment contracts.

Article 62. Employment contract of a seafarer

Before working onboard a ship, both of a seafarer and ship owner must enter into an employment contract.

2. An employment contract of a seafarer must include basic contents prescribed by laws on employment contracts and must include but not limited to the followings:

- a) Repatriation of a seafarer;
- b) Accident insurance;
- c) Payment for annual leave;
- d) Terms and conditions under which an employment contract is terminated.

Article 63. Work and rest hours of a seafarer

1. Work hours shall be arranged within 24 consecutive hours, including weekly days-off or national holidays.

2. Rest hours shall be stipulated as follows:

- a) Minimum rest hours are 10 hours within any 24 hours, and 77 hours within any 07 days; 77 hours within any 07 days;
- b) The number of rest hours within a period of 24 hours may be divided into the maximum of two stages, either of which lasts at least 06 hours, and an interval between two consecutive stages of rest lasts the maximum of 14 hours.

3. If any emergency likely to threaten safety and security for the ship, humans, cargoes aboard the ship occurs, or in order to assist other ships or people in distress at sea, the ship master shall be vested with the right to require any seafarer to be ready to work at any time. Upon completion of emergency duties, the ship master shall be responsible for arranging an adequate amount of rest hours for a seafarer as per subparagraph a paragraph 2 of this Article.

4. The chart of assigned duties specifies work and rest hours of seafarers and is posted in a conspicuous place onboard the ship.

5. In case of mustering seafarers, practicing statutory fire, life-saving or other drills, the ship master can make other rest hour arrangement as stipulated by subparagraph a paragraph 2 of this Article provided that such arrangement is likely to cause minimum impacts on rest hours and does not make a seafarer feel exhausted and is agreed under a collective bargaining agreement or an employment contract with this seafarer according to the following rules:

a) Minimum rest hours are 10 hours within a period of 24 hours, and within a period of 07 days. An exception shall not apply for more than 02 consecutive weeks. An interval between two stages when such exception applied shall not be twice less than the time length of the previous stage in which the previous exception applied;

b) Minimum rest hours stated in subparagraph a paragraph 2 of this Article may be divided into the maximum of three stages, one of which shall not be allowed to last less than 06 hours, and the remaining two of which shall not be allowed to last less than 01 hour;

c) An interval between two consecutive rest stages shall not be allowed to exceed 14 hours;

d) An exception shall be allowed to apply in less than two 24-hour stages within a period of 07 days.

6. The ship master or persons authorized by the ship master shall be responsible for making the record of rest hours and provide it to all of seafarers.

Article 64. Paid annual leaves and public holidays of seafarers

A seafarer working aboard a ship shall be entitled to paid annual leaves and public or national holidays and received their full salary payments. If a seafarer has yet to go on any annual leave or public or national holidays, such seafarer shall be offered a compensatory time-off.

2. The number of paid annual leaves and days-off shall be calculated in accordance with laws and regulations as well as relevant international agreements to which the Socialist Republic of Vietnam is a party. Days-off on the occasion of national, public holidays, those for personal reasons or unpaid ones as prescribed by laws shall not be included in the number of paid annual leaves and days-off.

3. Any agreement under which a seafarer is not entitled to paid annual leaves shall be prohibited.

Article 65. Wage, allowance and other income of a seafarer

The ship owner shall be responsible for paying monthly wage, allowance directly to a seafarer or any person legally authorized by such seafarer.

2. Wage, allowance and other income of a seafarer shall be paid in cash or deposited in a personal account of this seafarer or any of such seafarer's authorized person. In case of making such payment via a bank account, the ship owner must enter into an agreement with a seafarer on costs incurred from account opening, maintenance and money transfer in accordance with applicable laws and regulations.

3. The ship owner shall be responsible for making and providing a seafarer with a monthly income statement which specifies wage, allowance and other income that such seafarer receives.

Article 66. Repatriation of a seafarer

1. The ship owner shall be responsible for arranging repatriation of a seafarer and pay costs incurred under the following circumstances:

- a) Such seafarer's employment contract has expired;
- b) Such seafarer is suffering from any illness or marine occupational accident, which results in his inevitable repatriation;
- c) Such seafarer's ship is wrecked or sunken;
- d) The ship has been sold or its registration has been changed;
- dd) The ship operates within a war zone, which makes such seafarer refuse to continue his work duties aboard the ship;
- e) Other cases are agreed upon between two contracting parties.

2. Where a seafarer unilaterally terminates an employment contract in a illegal manner, or a seafarer is subject to any disciplinary actions in the form of dismissal, the ship owner shall stay responsible for arranging to return this seafarer to the place agreed upon in an employment contract with this seafarer but such seafarer shall be liable, at the own expense, for all costs incurred to the ship owner.

Costs incurred from repatriation of a seafarer shall be covered by the ship owner, including:

- a) Costs paid for making a voyage to the place of repatriation as agreed upon in an employment contract;
- b) Meal and accommodation cost of this seafarer which is calculated from the date of disembarkation from the ship to the date of arrival at the place of repatriation;
- c) Salary and travel cost of this seafarer which are calculated from the date of disembarkation from the ship to the date of arrival at the place of repatriation;
- d) Cost of carrying the maximum of a maximum baggage allowance of 30 kilos (kg) to the repatriation place;
- dd) Necessary medical cost which is calculated till such seafarer is healthy enough to make a voyage to the repatriation place.

4. The ship owner shall be responsible for arranging repatriation of a seafarer by an appropriate and convenient means of transport. The repatriated seafarer shall be moved to the place agreed upon in an employment contract with such seafarer or the place where such seafarer resides.

5. Statute of limitations for any claim regarding the seafarer repatriation shall be 01 year from the date of repatriation.

6. The ship owner shall be responsible for keeping copies of legal documents on repatriation and providing them for seafarers.

7. The ship owner shall be responsible for ensuring financial capability to pay seafarers for their repatriation in accordance with laws and regulations.

8. Where a competent authority of Vietnam has to make any arrangement for the seafarer repatriation, the ship owner shall be liable for reimbursement for costs incurred.

9. The Minister of Finance shall provide guidance on regulations laid down in paragraph 7 and 8 of this Article.

Article 67. Food and drink

1. The ship owner shall be responsible for providing free food and drink which must ensure an adequate amount, nutritional value, accepted quality standards, diverse nature, and conformity to food safety and hygiene requirements for seafarers onboard a ship; must accord with religious beliefs, values and cultural identities of seafarers.

2. The ship owner or any person appointed by the ship owner must regularly carry out checking and keeping a record of the following contents:

a) Supply of food and drink;

b) Storage warehouse, barrel and other devices used for storage and preservation of food and potable water;

c) Galley and other appliances used for preparing and serving meals.

3. The ship owner shall be responsible for assigning a chief cook and catering attendants who serve seafarers with meals. Where there are fewer than ten seafarers aboard a ship, appointment of a chief cook is not compulsory but that of a catering attendant is required.

4. The Minister of Health shall adopt regulations on food and potable water hygiene and safety criteria, and food and drink serving per each meal for each seafarer working onboard a ship.

Article 68. Medical care for seafarers

1. Seafarers shall have access to regular, timely and free medical care during the period of their work onboard a ship and at the port where this ship arrives.

2. The ship owner shall be responsible for providing medical care services for seafarers onboard the ship in accordance with the following provisions:

- a) Protect and take care of health of seafarers working onboard a ship in a similar manner to medical care services provided for inland employees in terms of medicines, medical equipment and supplies, healthcare manuals, healthcare information and medical consultation;
- b) Ensure that all seafarers shall have access to medical examination and treatment at healthcare service providers or dental centers located at the port where the ship docks;
- c) Take measures to prevent marine occupational accidents and illnesses through dissemination and education of healthcare knowledge for seafarers.

3. The ship owner shall be responsible for implementing regulations on employment of doctors on board a ship as follows:

- a) As for a ship carrying at least one hundred of persons and taking more than 3 days' international voyage, at least one doctor must be available;
- b) As for a ship carrying fewer than one hundred of persons and having none of doctors onboard, at least 01 seafarer must take charge of medical care and medicines management duties, or one seafarer competent to give first aid must be assigned.

The seafarer tasked with providing medical care and first aid service must be completely trained in such medical care and first aid service in conformance to the International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers.

4. The ship master or any person in charge of medical care on board the ship shall be responsible for creating forms or templates of a medical report in accordance with laws and regulations. Forms or templates of a medical report shall be used for exchanging information with inland healthcare service providers. Information provided in a form or template of a medical report must be treated with complete confidentiality and shall be used for diagnosis, care and treatment purposes only.

5. The Minister of Transport shall assume the following responsibilities:

- a) Announce the list of seafarer healthcare service providers;
- b) Provide regulations on medicine cabinets, medical equipment and medical care manuals on board, and medical care report forms or templates.

Article 69. Responsibilities of the ship owner to seafarers suffering from marine occupational accidents or diseases

1. Make co-payment for relevant costs and those which are not covered by health insurance, including medical treatment, surgery, hospitalization, medicine types, equipment necessary for medical treatment, meal and accommodation cost of a seafarer calculated from the date of first aid to the date of recovery or till the date of determination of chronic disease.

Pay a full amount of salary as agreed upon in an employment contract with a seafarer within the medical treatment period.

3. Pay burial costs in the event that a seafarer dies onboard the ship or ashore while such seafarer is employed to work aboard that ship.

4. Carry dead seafarer's corpse or cremated remains to the place of repatriation.

5. The ship owner shall not be liable for costs paid to a seafarer under the following circumstances:

a) Such seafarer has been injured or has contracted an illness which happens at any time rather than the time when this seafarer is employed to work aboard the ship;

b) Such seafarer has been injured or has contracted an illness due to this seafarer's intentional acts.

6. Protect and return any property aboard the ship to such seafarer or his relatives in the event that such seafarer has left the ship by reason of illness, injury or death.

Article 70. Providing an account of, investigating, enumerating and reporting marine occupational accidents and diseases

1. If a marine occupational accident occurs, the ship owner or the ship master shall be responsible for providing an account of such accident as per the law on employment for any of the following competent authorities:

a) Port authority, if the ship is currently operating within the port water area;

b) Maritime state regulatory agency, if the ship is currently operating within Vietnamese territorial waters and international waters;

c) Vietnam's representative agency, if the ship is operating within the overseas waters.

2. Investigating, enumerating and reporting marine occupational accidents and diseases shall be consistent with the law on employment and occupational safety.

3. The Minister of Labor, War Invalids and Social Affairs shall adopt regulations on providing an account of, investigating, enumerating and reporting marine occupational accidents.

Article 71. Prevention of marine occupational accidents and diseases

1. The ship owner shall be responsible for developing and applying measures consistent with effective regulations on assurance of safety and sanitation for seafarers' marine occupations and occupational diseases, including:

a) Instruct and train seafarers in occupational safety and sanitation before assigning them to work aboard a ship or other work duties or any other work activities which have higher level of risk;

b) Train seafarers in occupational safety and sanitation in a periodic manner as per prevailing laws and regulations;

c) Examine, evaluate hazardous or harmful elements; propose measures to eliminate and minimize dangers or harms; improve working conditions and medical care for seafarers;

- d) Define specific responsibilities of each seafarer for occupational safety and sanitation activities onboard the ship;
 - dd) With respect to a ship carrying at least five seafarers, the ship owner must set up and define roles or powers of the occupational safety board;
 - e) Provide seafarers with a full amount of personal safety and protective equipment as well as other devices to prevent occupational accidents from occurring, and provide them with instructions for use for these equipment or devices. Personal protective equipment must meet statutory quality standards;
 - g) Ensure that machines, devices and materials available on board the ship which must conform to strict occupational safety requirements must be technically inspected before being brought into operation, and must be periodically inspected during the period of use in accordance with laws and regulations;
 - h) Ensure that unauthorized persons shall not be allowed to enter into ship areas which may cause impacts on human health and safety;
 - i) Outline the plan for emergency response in respect of marine occupational accidents relating to seafarers and conduct annual drills.
2. The ship owner shall be responsible for purchasing accident insurance or civil liability insurance, and any binding compulsory insurance for seafarers during the period when they are employed to work on board the ship.
 3. The ship owner shall be responsible for regularly and periodically expediting and inspection implementation of measures to assure occupational safety and sanitation for seafarers adopted by the ship owner; taking remedial actions against any insecurity aboard the ship and reporting to the ship owner.
 4. Seafarers shall be responsible for complying with measures to assure occupational safety and sanitation adopted by the ship owner.
 5. The Minister of Labor, War Invalids and Social Affairs shall introduce the list of machines and devices onboard the ship which must conform to strict occupational safety and sanitation requirements upon the request of the Ministry of Transport.

Article 72. Training and drilling seafarers

1. Seafarer training and drilling center must ensure that requirements of facilities and teaching staff are met as prescribed by the Government's regulations.
2. Seafarer training and drilling programs must be consistent with Vietnamese laws and regulations, and relevant international agreements to which the Socialist Republic of Vietnam is a party.
3. The ship owner shall have rights and responsibilities to admit and provide favorable conditions for trainees to work as apprentices on board the ship.

Annexe 2 : Vietnam labour code 2019 (extract)

Chapter III : Employment contract

THE NATIONAL ASSEMBLY

SOCIALIST REPUBLIC OF VIETNAM
Independence – Freedom – Happiness

No. 45/2019/QH14

Hanoi, November 20, 2019

Pursuant to the Constitution of Socialist Republic of Vietnam;

The National Assembly promulgates the Labor Code.

VIETNAM LABOUR CODE 2019

Chapter III: EMPLOYMENT CONTRACT

Section 1. CONCLUSINO OF AN EMPLOYMENT CONTRACT

Article 13. Employment contract

An employment contract is an agreement between an employee and an employer on a paid job, salary, working conditions, and the rights and obligations of each party in the labor relations.

A document with a different name is also considered an employment contract if it contains the agreement on the paid job, salary, management and supervision of a party.

Before recruiting an employee, the employer shall enter into an employment contract with such employee.

Article 14. Forms of employment contract

An employment contract shall be concluded in writing and made into two copies, one of which will be kept by the employee, the other by the employer, except for the case specified in Clause 2 of this Article.

An employment contract in the form of electronic data conformable with electronic transaction laws shall have the same value as that of a physical contract.

Both parties may conclude an oral contract with a term of less than 01 month, except for the cases specified in Clause 2 Article 18, Point a Clause 1 Article 145 and Clause 1 Article 162 of this Labor Code.

Article 15. Principles for conclusion of an employment contract

Voluntariness, equality, good faith, cooperation and honesty.

Freedom to enter into an employment contract which is not contrary to the law, the collective bargaining agreement and social ethics.

Article 16. Obligations to provide information before conclusion of an employment contract

The employer shall provide the employee with truthful information about the job, workplace, working conditions, working hours, rest periods, occupational safety and health, wage, forms of wage payment, social insurance, health insurance, unemployment insurance, regulations on business secret, technological know-how, and other issues directly related to the conclusion of the employment contract if requested by the employee.

The employee shall provide the employer with truthful information about his/her full name, date of birth, gender, residence, educational level, occupational skills and qualifications, health conditions and other issues directly related to the conclusion of the employment contract which are requested by the employer.

Article 17. Prohibited acts by employers during conclusion and performance of employment contracts

Keeping the employee's original identity documents, diplomas and certificates.

Requesting the employee to make a deposit in cash or property as security for his/her performance of the employment contract.

Forcing the employee to keep performing the employment contract to pay debt to the employer.

Article 18. Competence to conclude employment contracts

Employees may directly conclude their employment contracts, except for the cases specified in Clause 2 of this Article.

In respect of seasonal works or certain jobs which have a duration of less than 12 months, a group of employees aged 18 or older may authorized the representative of the group to conclude the employment contract, in which case such employment contract shall be effective as if it was separately concluded by each of the employees.

The employment contract concluded by the said representative must be enclosed with a list clearly stating the full names, ages, genders, residences and signatures of all employees concerned.

The person who concludes the employment contract on the employer's side shall be:

- a) The legal representative of the enterprise or an authorized person as prescribed by law;
- b) The head of the organization that is a juridical person, or an authorized person as prescribed by law;
- c) The representative of the household, artels or an organization that is not a juridical person, or an authorized person as prescribed by law;
- d) The individual who directly hires the employee.

The person who concludes the employment contract on the employee's side shall be:

- a) The employee himself/herself if he/she is 18 or older;
- b) The employee aged 15 to under 18 with a written consensus by his/her legal representative;
- c) The employee aged under 15 and his/her legal representative;
- d) The employee lawfully authorized by the group of employees to conclude the employment contract.

The person who is authorized to conclude the employment contract must not authorize another person to conclude the employment contract.

Article 19. Entering into multiple employment contracts

An employee may enter into employment contracts with more than one employer, provided that he/she fully performs all terms and conditions contained in the concluded contracts.

Where an employee enters into employment contracts with more than one employer, his/her participation in social insurance, health insurance and unemployment insurance schemes shall comply with regulations of law on social insurance, health insurance, unemployment insurance, occupational safety and health.

Article 20. Types of employment contracts

An employment contract shall be concluded in one of the following types:

- a) An indefinite-term employment contract is a contract in which the two parties neither fix the term nor the time of termination of the contract;
- b) A fixed-term employment contract is a contract in which the two parties fix the term of the contract for a duration of up to 36 months from the date of its conclusion.

If an employee keeps working when an employment contract mentioned in Point b Clause 1 of this Article expires:

- a) Within 30 days from the expiration date of the employment contract, both parties shall conclude a new employment contract. Before such a new employment contract is concluded, the parties' rights, obligations and interests specified in the old employment contract shall remain effective;
- b) If a new employment contract is not concluded after the 30-day period, the existing employment contract mentioned in Point b Clause 1 of this Article shall become an employment contract of indefinite term;
- c) The parties may enter into 01 more fixed-term employment contract. If the employee keeps working upon expiration of this second fixed-term employment contract, the third employment contract shall be of indefinite term, except for employment contracts with directors of state-invested enterprises and the cases specified in Clause 1 Article 149, Clause 2 Article 151 and Clause 4 Article 177 of this Labor Code.

Article 21. Contents of employment contracts

An employment contract shall have the following major contents:

- a) The employer's name, address; full name and position of the person who concludes the contract on the employer's side;
- b) Full name, date of birth, gender, residence, identity card number or passport number of the person who concludes the contract on the employee's side;
- c) The job and workplace;
- d) Duration of the employment contract;
- dd) Job- or position-based salary, form of salary payment, due date for payment of salary, allowances and other additional payments;
- e) Regimes for promotion and pay rise;
- g) Working hours, rest periods;
- h) Personal protective equipment for the employee;
- i) Social insurance, health insurance and unemployment insurance;
- k) Basic training and advanced training, occupational skill development.

If the employees' job is directly related to the business secret, technological know-how as prescribed by law, the employer has the rights to sign a written agreement with the employee on the content and duration of the protection of the business secret, technology know-how, and on the benefit and the compensation obligation in case of violation by the employee.

If the employee works in agriculture, forestry, fishery, or salt production, both parties may exclude some of the aforementioned contents and negotiate additional agreements on settlement in the case when the contract execution is affected by natural disaster, fire or weather.

The contents of the employment contract with an employee who is recruited to work as the director of a state-invested enterprise shall be stipulated by the Government.

The Minister of Labor, War Invalids and Social Affairs elaborate Clauses 1, 2 and 3 of this Article.

Article 22. Annexes to employment contract

An annex to an employment contract is an integral part of the employment contract and is as binding as the employment contract.

An annex to an employment contract may elaborate or amend certain contents of the employment contract and must not change the duration of the employment contract.

Where an annex to an employment contract elaborates the employment contract in a manner that leads to a different interpretation of the employment contract, the contents of the employment contract shall prevail.

Where an annex amends certain contents of the employment contract, it should clearly states the amendments or additions, and the date on which they take effect.

Article 23. Effect of employment contract

An employment contract takes effect as of the date on which the contract is concluded by the parties, unless otherwise agreed by both parties or prescribed by law.

Article 24. Probation

An employer and an employee may include the contents of the probation in the employment contract or enter into a separate probation contract.

The probation contract must include the probation period and the contents specified in Points a, b, c, dd, g and h Clause 1 Article 21 of this Code.

Probation is not allowed if the employee works under an employment contract with a duration of less than 01 month.

Article 25. Probationary period

The probationary period shall be negotiated by the parties on the basis of the nature and complexity of the job. Only one probationary period is allowed for a job and the probation shall not exceed:

180 days for the position of enterprise executive prescribed by the Law on Enterprises, the Law on management and use of state investment in enterprises;

60 days for positions that require a junior college degree or above;

30 days for positions that require a secondary vocational certificate, professional secondary school; positions of or for technicians, and skilled employees;

06 working days for other jobs.

Article 26. Probationary salary

The probationary salary shall be negotiated by both parties and shall not be lower than 85% of the offered salary.

Article 27. Termination of probationary period

Upon the expiry of the probationary period, the employer shall inform the employee of the probation result.

If the result is satisfactory, the employer shall keep implementing the concluded employment contract, if there is one, or conclude the employment contract.

If the result is not satisfactory, the employer may terminate the concluded employment contract or the probation contract.

During the probationary period, either party has the right to terminate the concluded probation contract or employment contract without prior notice and compensation obligation.

Section 2. PERFORMANCE OF EMPLOYMENT CONTRACT

Article 28. Performance of works under an employment contract

The works under an employment contract shall be performed by the employee who directly enters into the contract. The workplace shall be consistent with that indicated in the employment contract, unless otherwise agreed upon by both parties.

Article 29. Reassignment of an employee against the employment contract

In the event of sudden difficulties such as natural disasters, fire, major epidemics, implementation of preventive and remedial measures for occupational accidents or diseases, electricity and water supply failures, or for reasons of business and production demands, the employer may temporarily assign an employee to perform a work which is not prescribed in the employment contract for an accumulated period of up to 60 working days within 01 year, unless otherwise agreed in writing by the employee.

The employer shall specify in the internal labor regulations the cases in which the employer may temporary reassign employees against the employment contracts.

In case of temporarily reassignment of an employee specified in Clause 1 of this Article, the employer shall inform the employee at least 03 working days in advance, specify the reassignment period and only assign works that are suitable for the employee's health and gender.

The reassigned employee will receive the salary of the new work. If the new salary is lower than the previous salary, the previous salary shall be maintained for 30 working days. The new salary shall be at least 85% of the previous salary and not smaller than the minimum wages.

In case the employee refuses to be reassigned for more than 60 working days in 01 year and has to suspend the employment, he/she shall receive the suspension pay from the employer in accordance with Article 99 of this Labor Code.

Article 30. Suspension of an employment contract

Cases of suspension of an employment contract:

- a) The employee is conscripted into the army or militia;
- b) The employee is held in custody or detention in accordance with the criminal procedure law;
- c) The employee is sent to a reformatory school, drug rehabilitation center or correctional facility;
- d) The female employee is pregnant as specified in Article 138 of this Code;
- dd) The employee is designated as the executive of a wholly state-owned single-member limited liability company;
- e) The employee is authorized to representative the state investment in another enterprise;
- g) The employee is authorized to represent the enterprise's investment in another enterprise;
- h) Other circumstances as agreed by both parties.

During the suspension of the employment contract, the employee shall not receive the salary and benefits specified in the employment contract, unless otherwise agreed by both parties or prescribed by law.

Article 31. Reinstatement of employees upon expiry of the temporary suspension of the employment contract

Within 15 days from the expiry of the suspension period of the employment contract, the employee shall be present at the workplace and the employer shall reinstate the employee under the employment contract if it is still unexpired, unless otherwise agreed by both parties or prescribed by law.

Article 32. Part-time employments

A part-time employee is an employee who works for less than the usual daily, weekly or monthly working hours as prescribed by labor laws, the collective bargaining agreement internal labor regulations.

An employee may negotiate part-time employment with the employer when enter into an employment contract.

The part-time employee shall be entitled to receive salary, equal rights and obligations as a full-time employee; equal opportunity and treatment, and to a safe and hygienic working environment.

Article 33. Revisions to employment contracts

During the performance of an employment contract, any party who wishes to revise the employment contract shall notify the other party of the revisions at least 03 working days in advance.

In case where an agreement is reached between the parties, the revisions shall be made by signing an annex to the employment contract or signing a new employment contract.

In case the two parties fail to reach an agreement on the revisions, they shall continue to perform the existing employment contract.

Section 3. TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACTS

Article 34. Cases of termination of an employment contract

The employment contract expires, except for the case specified in Clause 4 Article 177 of this Code.

The tasks stated in the employment contract have been completed.

Both parties agree to terminate the employment contract.

The employee is sentenced to imprisonment without being eligible for suspension or release as prescribed in Clause 5 Article 328 of the Criminal Procedure Code, capital

punishment or is prohibited from performing the work stated in the employment contract by an effective verdict or judgment of the court.

The foreign employee working in Vietnam is expelled by an effective verdict or judgment of the court or a decision of a competent authority.

The employee dies; is declared by the court as a legally incapacitated person, missing or dead.

The employer that is a natural person dies; is declared by the court as a legally incapacitated person, missing or dead. The employer that is not a natural person ceases to operate, or a business registration authority affiliated to the People's Committee of the province (hereinafter referred to as "provincial business registration authority") issues a notice that the employer does not have a legal representative or a person authorized to exercise the legal representative's rights and obligations.

The employee is dismissed for disciplinary reasons.

The employee unilaterally terminates the employment contract in accordance with Article 35 of this Code.

The employer unilaterally terminates the employment contract in accordance with Article 36 of this Code.

The employer allows the employee to resign in accordance with Article 42 and Article 43 of this Code.

The work permit or a foreign employee expires according to Article 156 of this Labor Code.

The employee fails to perform his/her tasks during the probationary period under the employment contract or gives up the probation.

Article 35. The right of an employee to unilaterally terminates the employment contract

An employee shall have the right to unilaterally terminate the employment contract, provided he/she notices the employee in advance:

- a) at least 45 days in case of an indefinite-term employment contract;
- b) at least 30 days in case of an employment contract with a fixed term of 12 – 36 months;
- c) at least 03 working days in case of an employment contract with a fixed term of under 12 months;
- d) The notice period in certain fields and jobs shall be specified by the government.

An employee shall have the right to unilaterally terminate the employment contract without prior notice if he/she:

- a) is not assigned to the work or workplace or not provided with the working conditions as agreed in the employment contract, except for the cases specified in Article 29 of this Labor Code;
- b) is not paid adequately or on schedule, except for the case specified in Clause 4 Article 97 of this Code.
- c) is maltreated, assaulted, physically or verbally insulted by the employer in a manner that affects the employee's health, dignity or honor; is forced to work against his/her will;
- d) is sexually harassed in the workplace;
- dd) is pregnant and has to stop working in accordance with Clause 1 Article 138 of this Labor Code.
- e) reaches the retirement age specified in Article 169 of this Labor Code, unless otherwise agreed by the parties; or
- g) finds that the employer fails to provide truthful information in accordance with Clause 1 Article 16 of this Labor Code in a manner that affects the performance of the employment contract.

Article 36. The right of an employer to unilaterally terminates the employment contract

An employer shall have the right to unilaterally terminate an employment contract in one of the following circumstances:

- a) The employee repeatedly fails to perform his/her work according to the criteria for assessment of employees' fulfillment of duties established by the employer. The criteria for assessment of employees' fulfillment of duties shall be established by the employer with consideration taken of opinions offered by the representative organization of employees (if any);
- b) The employee is sick or has an accident and remains unable to work after having received treatment for a period of 12 consecutive months in the case of an indefinite-term employment contract, for 06 consecutive months in the case of an employment contract with a fixed term of 12 – 36 months, or more than half the duration of the contract in case of an employment contract with a fixed term of less than 12 months.

Upon recovery, the employer may consider concluding another employment contract with the employee;

c) In the event of a natural disaster, fire, major epidemic, hostility, relocation or downsizing requested by a competent authority, the employer has to lay off employees after all possibilities have been exhausted;

d) The employee is not present at the workplace after the time limit specified in Article 31 of this Labor Code;

dd) The employee reaches the retirement age specified in Article 169 of this Labor Code, unless otherwise agreed by the parties;

e) The employee quits his/her fails to go to work without acceptable excuses for at least 05 consecutive working days;

g) The employee fails to provide truthful information during the conclusion of the employment contract in accordance with Clause 2 Article 16 of this Labor Code in a manner that affects the recruitment.

When unilaterally terminating the employment contract in any of the cases specified in Point a, b, c, dd and g Clause 1 of this Article, the employer shall inform the employer in advance:

a) at least 45 days in case of an indefinite-term employment contract;

b) at least 30 days in case of an employment contract with a fixed term of 12 – 36 months;

c) at least 03 working days in the case of an employment contract with a fixed term of less than 12 months and in the cases stipulated in Point b Clause 1 of this Article;

d) The notice period in certain fields and jobs shall be specified by the government.

When unilaterally terminating the employment contract in the cases mentioned in Point d and Point e Clause 1 of this Article, the employer is not required to inform the employee in advance.

Article 37. Cases in which an employer is prohibited from unilaterally terminating an employment contract

The employee is suffering from an illness or work accident, occupational disease and is being treated or nursed under the decision of a competent health institution, except for the cases stipulated in Point b Clause 1 Article 36 of this Labor Code.

The employee is on annual leave, personal leave, or any other types of leave permitted by the employer.

The employee is pregnant, on maternal leave or raising a child under 12 months of age.

Article 38. Withdrawal of unilateral termination of employment contracts

Either party may withdraw the unilateral termination of an employment contract at any time prior to the expiry of the notice period by a written notification, provided that the withdrawal is agreed by the other party.

Article 39. Illegal unilateral termination of employment contracts

The unilateral termination of an employment contract will be illegal if it does not comply with regulations of Article 35, 36 and 37 of this Labor Code.

Article 40. Illegal unilateral termination of the employment contract insurance the employee

The employee who illegally unilaterally terminates his/her employment contract shall:

Not receive the severance allowance.

Pay the employer a compensation that is worth his/her half a month's salary plus (+) an amount equal to his/her salary for the remaining notice period from the termination date.

The employee shall reimburse the employer with the training costs in accordance with Article 62 of this Code.

Article 41. Illegal unilateral termination of the employment contract by the employer

The employer that illegally unilaterally terminates an employment contract with an employee shall reinstate the employee in accordance with the original employment contract, and pay the salary, social insurance, health insurance and unemployment insurance premiums for the period during which the employee was not allowed to work, plus at least 02 months' salary specified in the employment contract.

After the reinstatement, the employee must return the severance allowance or redundancy allowance (if any) to the employer.

Where there is no longer a vacancy for the position or work as agreed in the employment contract and the employee still wishes to work, the employer shall negotiate revisions to the employment contract.

Where the employer fails to comply with the provisions on notice period in Clause 2 Article 36 of this Labor Code, the employer shall pay a compensation that is worth the employee's salary for the remaining notice period from the termination date.

In case the employee does not wish to return to work, in addition to the compensation prescribed in Clause 1 of this Article, the employer shall pay a severance allowance in accordance with Article 46 of this Code in order to terminate the employment contract.

Where the employer does not wish to reinstate the employee and the employee agrees, in addition to the compensation mentioned in Clause 1 of this Article and the severance

allowance mentioned in Article 46 of this Labor Code, both parties shall negotiate an additional compensation which shall be at least 2 months' salary under the employment contract in order to terminate the employment contract.

Article 42. Obligations of the employer in case of changes in structure, technology or changes due to economic reasons

Changes in structure and technology include:

- a) Changes in the organizational structure, personnel rearrangement;
- b) Changes in processes, technology, equipment associated with the employer's business lines;
- c) Changes in products or product structure.

Changes due to economic reasons include:

- a) Economic crisis or economic depression;
- b) Changes in law and state policies upon restructuring of the economy or implementation of international commitments.

If the change affects the employment of a large number of employees, the employer shall develop and implement a labor utilization plan prescribed in Article 44 of this Labor Code. In case of new vacancies, priority shall be given to retraining of the existing employees for continued employment.

If a change due to economic reasons threatens to cause a large number of employees to lose their jobs, the employer shall develop and implement a labor utilization plan as prescribed in Article 44 of this Code.

In case the employer is unable to create provide employment and has to resort to dismissing employees, the employer shall pay them redundancy allowances in accordance with Article 47 of this Labor Code.

The dismissal of employees in the cases mentioned in this Article shall only be implemented after a discussion with the representative organization of employees (if any) and after giving prior notice of 30 days to the People's Committee of the province and the employees.

Article 43. Obligations of the employer in case of full division, partial division, consolidation, merger of the enterprise; sale, lease, conversion of the enterprise; transfer of the right to ownership or right to enjoyment of assets of the enterprise or cooperative

In case the full division, partial division, consolidation, merger of the enterprise; sale, lease, conversion of the enterprise; transfer of the right to ownership or right to

enjoyment of assets of the enterprise or cooperative affects the employment of a large number of employees, the employer shall develop a labor utilization plan as prescribed in Article 44 of this Labor Code.

The current employer and the next employer shall implement the adopted labour utilization plan.

The laid off employees will receive redundancy allowances in accordance with Article 47 of this Code.

Article 44. Labor utilization plan

A labor utilization plan shall have the following contents:

- a) The names and number of employees to be retained, employees to be retrained for further employment, and employees to be working on part-time basis;
- b) The names and number of employees to retire;
- c) The names and number of employees whose employment contracts have to be terminated;
- d) Rights and obligations of the employer, employee and relevant parties regarding implementation of the labor utilization plan;
- dd) The measure and financial sources to implement the plan.

During development of the labor utilization plan, the employer shall discuss with the representative organization of employees (if any). The labor utilization plan shall be made available to the employees within 15 days from the day on which it is adopted.

Article 45. Noticing termination of employment contracts

The employer shall send a written notice to the employee of the termination of his/her employment contract, except for the cases specified in Clauses 4, 5, 6, 7, 8 Article 34 of this Labor Code.

In case an employer that is not a natural person shuts down business operation, the date of termination of the employment contract is the same date of the notice of business shutdown.

In case the provincial business registration authority issues a notice that the employer does not have a legal representative or a person authorized to exercise the legal representative's rights and obligations according to Clause 7 Article 34 of this Labor Code, the date of termination of the employment contract is the same date of the notice.

Article 46. Severance allowance

In case an employment contract is terminated as prescribed in Clauses 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9 and 10, Article 34 of this Code, the employer is responsible for paying severance allowance to the employee who has worked on a regular basis for a period of at least 12 months. Each year of work will be worth half a month's salary, except for the cases in which the employee is entitled to receive retirement pension as prescribed by social insurance laws, and the cases specified in Point e Clause 1 Article 36 of this Labor Code.

The qualified period of work as the basis for calculation of severance allowance shall be the total period during which the employee actually worked for the employer minus the period over which the employee participated in the unemployment insurance in accordance with unemployment insurance laws and the period for which severance allowance or redundancy allowance has been paid by the employer.

The salary as the basis for calculation of severance allowance shall be the average salary of the last 06 months under the employment contract before the termination.

The Government shall elaborate this Article.

Article 47. Redundancy allowance

Where an employment contract is terminated according to Clause 11 Article 34 of this Labor Code and the employee has worked on a regular basis for the employer for at least 12 months, the employer shall pay a redundancy allowance to the employee. Each year of work will be worth 01 month's salary and the total redundancy allowance shall not be smaller than 02 month's salary.

The qualified period of work as the basis for calculation of redundancy allowance shall be the total period during which the employee actually worked for the employer minus the period over which the employee participated in the unemployment insurance in accordance with unemployment insurance laws and the period for which severance allowance or redundancy allowance has been paid by the employer.

The salary as the basis for the calculation of redundancy allowance shall be the average salary of the last 06 months under the employment contract before the termination.

The Government shall elaborate this Article.

Article 48. Responsibilities of the parties upon termination of an employment contract

Within 14 working days following the termination of an employment contract, both parties shall settle all payments in respect of the rights and interests of each party. In the following cases, such period may be extended, but shall not exceed 30 days:

- a) Shutdown of business operation of the employer that is not a natural person;

- b) Changes in the organizational structure, technology or changes due to economic reasons;
- c) Full division, partial division, consolidation, merger of the enterprise; sale, lease, conversion of the enterprise; transfer of the right to ownership or right to enjoyment of assets of the enterprise or cooperative;
- d) Natural disasters, fire, hostility or major epidemics.

Priority shall be given to payment of the employees' salaries, social insurance, health insurance, unemployment insurance, severance allowance and other benefits under the collective bargaining agreement and employment contracts in case of shutdown, dissolution or bankruptcy of an enterprise or cooperative.

The employer has the responsibility to:

- a) Complete the procedures for verification of duration of participation in social insurance and unemployment insurance, return them and original copies of the employee's other documents (if any);
- b) Provide copies of the documents relevant to the employee's work if requested by the employee. The employer shall pay the cost of copying and sending the documents.

Section 4. INVALID EMPLOYMENT CONTRACT

Article 49. Invalid employment contracts

An employment contract shall be completely invalid in the following cases:

- a) The entire contents of the employment contract are illegal;
- b) A person concludes the employment contract ultra vires or against the rules for employment contract conclusion specified in Clause 1 Article 15 of this Labor Code;
- c) The work described in the employment contract is prohibited by law;

An employment contract shall be partially invalid when part of its contents is illegal but does not affect its remaining contents.

Article 50. Competence to invalidate employment contracts

People's Courts shall be entitled to invalidate employment contracts.

Article 51. Settlements upon invalidation of an employment contract

Where an employment contract is declared as partially invalid, it shall be dealt with as follows:

- a) The rights, obligations and benefits of the parties shall be settled in accordance with the collective bargaining agreement (or provisions of the law if there is no collective bargaining agreement);
- b) The parties shall revise the invalidated part of the employment contract in accordance with the collective bargaining agreement or labor laws.

In case an employment contract is completely invalidated, the rights, obligations and interests of the employee shall be settled in accordance with law. In case an employment contract is concluded ultra vires, another contract shall be concluded.

The Government shall elaborate this Article.

Section 5. LABOR DISPATCH

Article 52. Labor dispatch

Labor dispatch is an arrangement in which an employee enters into an employment contract with a dispatching agency, which subsequently dispatches the employee to work for another employer while maintaining labor relations with the dispatching agency with which the employment contract is concluded.

Labor dispatch is a conditional business, requires the labor dispatch license and applies only to certain types of work.

Article 53. Labor dispatch rules

The maximum duration of labor dispatch is 12 months.

The client enterprise may employ a dispatched employee in the following cases:

- a) The employment is necessary for the sharp increase in labor demand over a limited period of time;
- b) The dispatched employee is meant to replace another employee who is taking maternal leave, has an occupational accident or occupational disease or has to fulfill his/her citizen's duties;
- c) The work requires highly skilled workers.

The client enterprise may not employ a dispatched employee in the following cases:

- a) The dispatched employee is meant to replace another employee during a strike or settlement of labor disputes;
- b) There is no agreement with the dispatching agency on responsibility for compensation for the dispatched employee's occupational accidents and occupational diseases;

c) The dispatched employee is meant to replace another employee who is dismissed due to changes in organizational structure, technology, economic reasons, full division, partial division, consolidation or merger of the enterprise.

The client enterprise must not dispatch a dispatched employee to another employer; must not employ an employee dispatched by an enterprise that does not have the labor dispatch license.

Article 54. Dispatching agencies

A dispatching agency shall pay a deposit and obtain labor dispatch license.

The Government shall provide for the issuance of labor dispatch licenses, making deposit, the types of work that allow dispatched labor.

Article 55. Labor dispatch contracts

The dispatching agency and the client enterprise shall conclude a written labor dispatch contract, which is made into 02 copies, each of which shall be kept by a party.

A labor dispatch contract shall have the following major contents:

- a) The work location, the vacancy which will be filled by the dispatched employee, detailed description of the work, and detailed requirements for the dispatched employee;
- b) The labor dispatch duration; the starting date of the dispatch period;
- c) Working hours, rest periods, occupational safety and health at the workplace;
- d) Responsibility for compensation in case of occupational accidents and occupational diseases;
- dd) Obligations of each party to the dispatched employee.

The labor dispatch contract shall not include any agreement on the rights and benefits of employee which are less favorable than those stipulated in the concluded employment contract between the employee and the dispatching agency.

Article 56. Rights and obligations of the dispatching agency

Apart from the rights and obligations specified in Article 6 of this Labor Code, the dispatching agency also has the following rights and obligations:

Provide a dispatched employee who meets the requirements of the client enterprise and the employment contract signed with the employee;

Inform the dispatched employee of the contents of the labor dispatch contract;

Provide the client enterprise with the curriculum vitae of the dispatched employee, and his/her requirements.

Pay the dispatched employee a salary that is not lower than that of a directly hired employee of the client enterprise who has equal qualifications and performs the same or equal work;

Keep records of the number of dispatched employees, the client enterprise, submit periodic reports to the provincial labor authority.

Take disciplinary measures against the dispatched employee in cases where the client enterprise returns the employee for violations against labor regulations.

Article 57. Rights and obligations of the client enterprise

Inform and guide the dispatched employee to understand its internal labor regulations and other regulations.

Do not discriminate between the dispatched employee and its directly hired employees in respect of the working conditions.

Reach an agreement with the dispatched employee on night work and overtime work in accordance with this Labor Code.

The client enterprise may negotiate with the dispatched employee and the dispatch enterprise on official employment of the dispatched employee while the employment contract between the dispatch employee and the dispatch enterprise is still unexpired.

Return the dispatched employee who does not meet the agreed conditions or violates the work regulations to the dispatch enterprise.

Provide evidence of violations against work regulations by the dispatched employee to the dispatching agency for disciplinary measures.

Article 58. Rights and obligations of the dispatched employee

Apart from the rights and obligations specified in Article 5 of this Labor Code, the dispatched employee also has the following rights and obligations:

Perform the work in accordance with the employment contract with the dispatching agency;

Obey internal labor regulations, lawful management, administration and supervision by the client enterprise;

Receive a salary which is not lower than that of a directly hired employee of the client enterprise who has equal qualifications and performs the same or equal work;

File a complaint with the dispatch enterprise in case the client enterprise violates agreements in the labor dispatch contract.

Negotiate termination of the employment contract with the dispatching agency in order to conclude an employment contract with the client enterprise.

Annexe 3 : The Asean declaration 1967

ASEAN DECLARATION 1967

Signed in Bangkok, Thailand on 8 August 1967

The Presidium Minister for Political Affairs/ Minister for Foreign Affairs of Indonesia, the Deputy Prime Minister of Malaysia, the Secretary of Foreign Affairs of the Philippines, the Minister for Foreign Affairs of Singapore and the Minister of Foreign Affairs of Thailand:

MINDFUL of the existence of mutual interests and common problems among countries of South-East Asia and convinced of the need to strengthen further the existing bonds of regional solidarity and cooperation;

DESIRING to establish a firm foundation for common action to promote regional cooperation in SouthEast Asia in the spirit of equality and partnership and thereby contribute towards peace, progress and prosperity in the region;

CONSCIOUS that in an increasingly interdependent world, the cherished ideals of peace, freedom, social justice and economic well-being are best attained by fostering good understanding, good neighbourliness and meaningful cooperation among the countries of the region already bound together by ties of history and culture;

CONSIDERING that the countries of South East Asia share a primary responsibility for strengthening the economic and social stability of the region and ensuring their peaceful and progressive national development, and that they are determined to ensure their stability and security from external interference in any form or manifestation in order to preserve their national identities in accordance with the ideals and aspirations of their peoples;

AFFIRMING that all foreign bases are temporary and remain only with the expressed concurrence of the countries concerned and are not intended to be used directly or indirectly to subvert the national independence and freedom of States in the area or prejudice the orderly processes of their national development;

DO HEREBY DECLARE:

FIRST, the establishment of an Association for Regional Cooperation among the countries of SouthEast Asia to be known as the Association of South-East Asian Nations (ASEAN).

SECOND, that the aims and purposes of the Association shall be:

1. To accelerate the economic growth, social progress and cultural development in the region through joint endeavours in the spirit of equality and partnership in order to strengthen the foundation for a prosperous and peaceful community of South-East Asian Nations;
2. To promote regional peace and stability through abiding respect for justice and the rule of law in the relationship among countries of the region and adherence to the principles of the United Nations Charter;
3. To promote active collaboration and mutual assistance on matters of common interest in the economic, social, cultural, technical, scientific and administrative fields;
4. To provide assistance to each other in the form of training and research facilities in the educational, professional, technical and administrative spheres;
5. To collaborate more effectively for the greater utilization of their agriculture and industries, the expansion of their trade, including the study of the problems of international commodity trade, the improvement of their transportation and communications facilities and the raising of the living standards of their peoples;
6. To promote South-East Asian studies;
7. To maintain close and beneficial cooperation with existing international and regional organizations with similar aims and purposes, and explore all avenues for even closer cooperation among themselves.

THIRD, that to carry out these aims and purposes, the following machinery shall be established:

- (a) Annual Meeting of Foreign Ministers, which shall be by rotation and referred to as ASEAN Ministerial Meeting. Special Meetings of Foreign Ministers may be convened as required.
- (b) A Standing committee, under the chairmanship of the Foreign Minister of the host country or his representative and having as its members the accredited Ambassadors of the other member countries, to carry on the work of the Association in between Meetings of Foreign Ministers.

(c) Ad-Hoc Committees and Permanent Committees of specialists and officials on specific subjects.

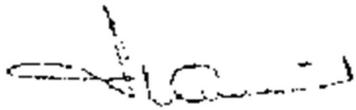
(d) A National Secretariat in each member country to carry out the work of the Association on behalf of that country and to service the Annual or Special Meetings of Foreign Ministers, the Standing Committee and such other committees as may hereafter be established.

FOURTH, that the Association is open for participation to all States in the South-East Asian Region subscribing to the aforementioned aims, principles and purposes.

FIFTH, that the Association represents the collective will of the nations of South-East Asia to bind themselves together in friendship and cooperation and, through joint efforts and sacrifices, secure for their peoples and for posterity the blessings of peace, freedom and prosperity.

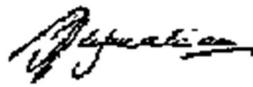
DONE in Bangkok on the Eighth Day of August in the Year One Thousand Nine Hundred and Sixty Seven.

For the Republic of Indonesia :



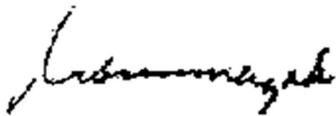
ADAM MALIK
Presidium Minister for Political
Minister for Foreign Affairs

For the Republic of Singapore :



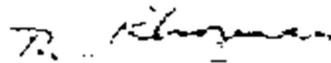
S. RAJARATNAM
Minister of Foreign Affairs

For Malaysia :



TUN ABDUL RAZAK
Deputy Prime Minister,
Minister of Defence and
Minister of National Development

For the Kingdom of Thailand :



THANAT KHOMAN
Minister of Foreign Affairs

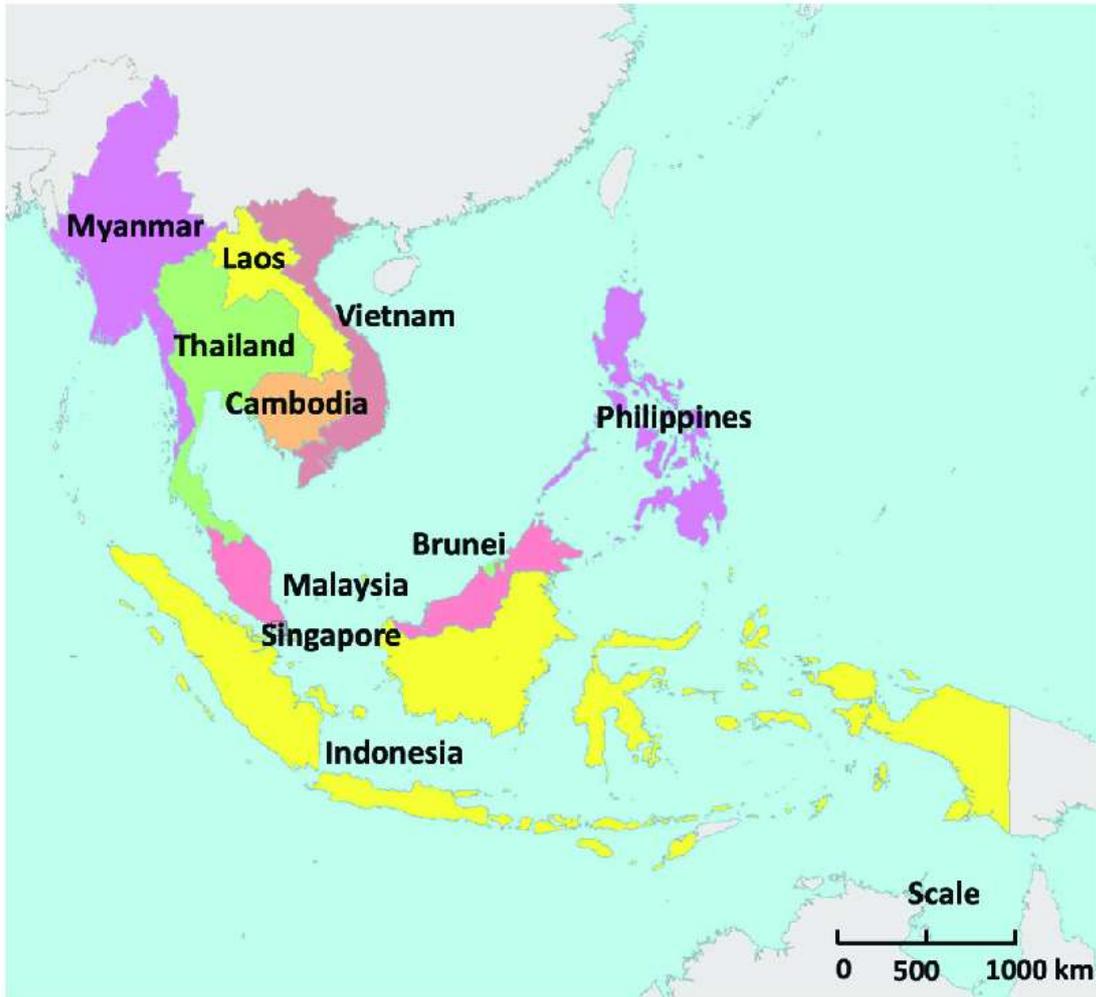
For the Republic of the Philippines :



MARCISO RAMOS
Secretary of Foreign Affairs

Annexe 4 : Carte des pays de l'ASEAN

Source : <https://www.researchgate.net/>



LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1. Principales conventions internationales du travail, des droits de l'homme et des normes maritimes concernant les gens de mer (avant la MLC, 2006).

Tableau 2. Les textes législatifs vietnamiens dans le secteur du droit du travail maritime (au fil du temps)

Tableau 3. La cotisation pour la sécurité sociale des travailleurs vietnamiens

Tableau 4. Les textes traitant les mêmes sujets avant et après la ratification de la MLC, 2006, 2006

Tableau 5. Le changements des textes portant sur les mêmes sujets au fil du temps

Tableau 6. Les principes directeurs de la MLC et les dispositions correspondantes en droit vietnamien

Tableau 7. Le nombre de bateaux de pêche et de pêcheurs des pays de la région

Tableau 8. Les intervalles d'inspection prescrits par le Paris et Tokyo MOU

Tableau 9. Les données sur les contrôles des navires effectués par le Tokyo MOU.

Tableau 10. Les anomalies liées aux conditions de vie et de travail constatées par le Tokyo MOU au cours de la période 2013 – 2022.

Tableau 11. Les campagnes d'inspection ciblées réalisées par le Tokyo MOU et le Paris MOU

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1. *Les textes (liés directement au travail maritime) promulgués à travers les différentes périodes.*

Graphique 2. *Contrôle des navires par Paris MOU pendant la période 2013 – 2022*

Graphique 3. *Nombre d’immobilisation par le Paris MOU pendant la période 2013 – 2022.*

Graphique 4. *Nombre de refus d’accès par le Paris MOU pendant la période 2013 – 2022.*

Graphique 5. *Nombre de déficiences liées à la MLC, 2006 constatées par le Paris MOU pendant la période 2013 – 2022.*

Graphique 6. *Nombre de déficiences liées au contrat d’engagement maritime constatées par le Paris MOU pendant la période 2016 – 2022.*

Graphique 7. *Nombre d’inspections effectuées par le Tokyo MOU pendant la période 1995-2005.*

Graphique 8. *Taux d’inspections effectuées par le Tokyo MOU pendant la période 1995 - 2005.*

Graphique 9. *Nombre d’inspections effectuées par le Tokyo MOU pendant la période 2012-2022*

Graphique 10. *Taux d’inspections effectuées par le Tokyo MOU pendant la période 2012 – 2022*

Graphique 11. *Nombre d’inspections effectuées par les différents MOU*

Graphique 12. *Nombre d’immobilisations des navires effectuées par le Tokyo MOU pendant la période 2012 – 2022.*

Graphique 13. *Nombre d’anomalies liées au travail maritime détectées par le Tokyo MOU pendant la période 2013-2022*

LISTE DES IMAGES

Image 1. Le logo et la site web de l'Association des armateurs vietnamiens

Image 2. La structure organisationnelle de l'Association des armateurs vietnamiens

Image 3. La site web de l'Association des gens de mer vietnamiens

Image 4. Le système de consultation les données des gens de mer d'origine vietnamienne

Image 5. Les résultats d'une recherche sur le système de consultation les données des gens de mer d'origine vietnamienne

Image 6. Catégories de priorité d'inspection en fonction du profil de risque du navire

Image 7. Signature de la Déclaration de Bangkok, le 8 aout 1967, marquant la naissance de l'ASEAN

Image 8. Cérémonie d'adhésion du Cambodge, le 10è membre de l'ASEAN

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES

BEURIER J.-P. (sous dir.), *Droit social des gens de mer. Droit maritime*, 3ème, Paris, Dalloz, 2014.

CHAUMETTE Patrick (sous dir.), *Droit maritime*, 4ème édition, Paris, Dalloz, 2021, 1910 p.

CHAUMETTE Patrick (Coordinateur) et CENTRE DE DROIT MARITIME ET OCÉANIQUE NANTES (CDMO), *Seafarers: An International Labour Market in Perspective (Gens de mer: Un marché international du travail)*, [s. 1.], Université de Nantes (CDMO), Gomylex, 2016, 428 p.

DUFRAISSE-CHARMILLON Chloé, *La réécriture du droit social maritime au sein du Code des transports*, [s. 1.], Presses Universitaires d'Aix-Marseille, 2018.

FITZPATRICK Deirdre et ANDERSON Micheal (edited), *Seafarers' rights*, [s. 1.], Oxford University Press, 2014.

GEKARA Victor Oyaro et SAMPSON Henlen (Editors), *The World of the Seafarer - Qualitative Accounts of Working in the Global Shipping Industry*, [s. 1.], Springer, 2021, 198 p.

HELEN Sampson, *International seafarers and transnationalism in the twenty-first century*, [s. 1.], Manchester University Press, 2013.

LAVELLE Jennifer (dir.), *The Maritime Labour Convention 2006: international labour law redefined*, Milton Park, Abingdon, Oxon, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, Informa Law from Routledge, 2014, 2014, xxxi+366 p.

LE BIHAN-GUÉNOLÉ Martine, *Droit du Travail Maritime, spécificité structurelle et relationnelle*, L'Harmattan, [s. n.], 2001.

LIU Hongyan, *Liner Conferences in Competition Law A Comparative Analysis of European and Chinese Law*, [s. 1.], Springer, 2010, 311 p.

MCCONNELL Moira L., DEVLIN Dominick et DOUMBIA-HENRY Cleopatra, *The Maritime Labour Convention, 2006: A legal primer to an emerging international regime*, Boston, MARTINUS NIJHOFF PUBLISHERS, 2011, 708 p.

TANG Lijun et ZHANG Pengfei, *Human Resource Management in Shipping: Issues, Challenges, and Solutions*, [s. 1.], Routledge, 2021, 200 p.

YANG Haijiang, *Jurisdiction of the Coast State over Foreign Merchant Ships in Internal Waters and the Territorial Sea*, Berlin, Springer, 2006, 284 p.

ZHANG Pengfei, *Seafarers' Rights in China - Restructuring in Legislation and Practice Under the Maritime Labour Convention 2006*, [s. 1.], Springer, 2016, 183 p.

ZHAO Liang et LI Lianjun, *Maritime law and practice in China*, Abingdon, Oxon ; New York, Informa Law from Routledge, 2017, 464 p.

ÖZÇAYIR Oya Z., *Port State Control*, [s. l.], LLP, 2001, 544 p.

THÈSES ET MÉMOIRES

ANGELELLI Pierre, *La libre immatriculation des navires : un gain pour les petites économies insulaires? : Étude à partir du cas d'États de la Caraïbe* [en ligne], Université des Antilles et de la Guyane, 2012, 405 p. <https://theses.hal.science/tel-00697681/document>

CHARBONNEAU Alexandre, *Marché international du travail maritime : un cadre juridique en formation*, Thèse de doctorat en droit, Université de Nantes, 2008, 674 p.

COCHERIL Anne, *La Convention du travail maritime 2006: La mise en agenda d'une politique publique, de sa genèse à sa mise en oeuvre* [microfiche], Mémoire de Master 1ère année Sciences politiques, parcours Europe Nantes, Université de Nantes.

DUPÉ Céline, *Les Normes Relatives à La Durée Du Temps De Travail à La Marine Marchande: Présentation, Articulation, Innovation* [microfiche], Mémoire de master 2 Droit et sécurité des activités maritimes et océaniques, Université de Nantes, 2009.

GARRET Anne-Laure, *Le statut Des Marins Sous Pavillon Français* [microfiche], Thèse de doctorat en droit, Université de Nantes, 2010.

LE BORGNE François, *Les mémorandums d'entente sur le contrôle des navires par l'État portuaire comme mécanisme de renforcement de la sécurité maritime : une approche prometteuse du transgouvernementalisme*, Université de Montréal, Université Paul-Cézanne Aix-Marseille III, 2011, 649 p.

NGUYEN HOANG Duy Linh, *Contrat de transport maritime de marchandises : étude comparative entre la loi française et la loi vietnamienne*, Mémoire de master 2 Droit et sécurité des activités maritimes et océaniques, Université de Nantes, 2012, 61 p.

NGUYEN Thanh Le et VU Viet Dung, *Améliorer les dispositions sur le contrat d'engagement maritime, Rapport de recherche* [microfiche], 2016.

TONG Van Bang, *Droit de travail vietnamien sur les gens de mer travaillant à bord des navires étrangers* [microfiche], Mémoire de Master en Droit international 2010, Faculté de Droit, Faculté de Droit - Université Nationale de Hanoi, 2010.

TRAN Thi Phuong Nhung, *L'Association des Nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) : Contribution à l'étude du processus d'institutionnalisation dans le droit international public*, Université de Bordeaux, 2014, 536 p.

ZINSOU Amour Christian, *Le mémorandum d'entente d'Abuja et le renforcement de la sécurité des transports maritimes en Afrique*, Thèse de doctorat en droit, Université de Nantes, 2010, 512 p.

COLLOQUES

CHARONNEAU Alexandre, Le bien-être après l'adoption de la convention du travail maritime consolidée (O.I.T) : Quelles avancées pour quelles lacunes ?, *Les journées d'études 2006 de L'Observatoire des Droits des Marins*, Nantes, [s. n.], 2006, p. 119-142.

CHAUMETTE Patrick, Les enjeux de la Convention du travail maritime (MLC 2006), *La convention du travail maritime consolidée et sa mise en oeuvre*, Havre, [s. n.], 2013.

Id., Une commission portuaire de bien-être à Nantes-Saint-Nazaire : conséquence de la ratification de la convention 163 de l'OIT, *Les journées d'études 2006 de L'Observatoire des Droits des Marins*, Nantes, [s. n.], 2006, p. 153-156.

JOUAULT Joel, Des conseils du bien-être, des outils au service des gens de mer », *Les journées d'études 2006 de L'Observatoire des Droits des Marins*, Nantes, [s. n.], 2006, p. 143-152.

KAHVECI E., Welfare services for seafarers, *SIRC Symposium Proceedings*, Cardiff, Cardiff University, 2007, p. 10-28, [consulté le 6 juin 2017].
<http://www.sirc.cf.ac.uk/Uploads/Symposium/Symposium%20Proceedings%202007.pdf>

LEFRANÇOIS Amandine, La certification du travail maritime: un déficit pour les Etats du pavillon et du port, *Les journées d'études 2008 de L'Observatoire des Droits des Marins*, Nantes, [s. n.], 2008, p. 227-237.

MAVRIDIS Prodromos, La protection des marins dans le droit communautaire, *Les journées d'études 2006 de L'Observatoire des Droits des Marins*, Nantes, 13 et 14/04/2006, 2006, p. 211-253.

MICHEL Xavier, La certification sociale? Tendances et spécificités « maritimes » au regard de la convention OIT 2006, *Les journées d'études 2008 de L'Observatoire des Droits des Marins*, Nantes, [s. n.], 2008, p. 239-252.

ARTICLES

AMIRELL Stefan Eklöf, « Global maritime security studies: The rise of a geopolitical area of policy and research », *Security Journal*, 29, avril 2016, n° 2, p. 276-289.

BATEMAN Sam et RAJARATNAM S., « ASEAN and the Poor Seafarers The price of additional maritime security », [s. l.], School of International Studies (RSIS), Nanyang Technological University, 2018, [consulté le 21 mars 2018]. <https://www.rsis.edu.sg/rsis-publication/idss/920-asean-and-the-poor-seafarers-t/#.Wt4B2ohubIX>

BIT, « L' "Accord de Genève": Un progrès pour les marins », *Travail - le magazine de l'OIT*, 38, janvier 2001, p. 24-25.

BOISSEAU DU ROCHER Sophie, « The ASEAN Community: The Reality of a Vision » [en ligne], *The Diplomat*, 2016/2. <https://thediplomat.com/2016/02/the-asean-community-the-reality-of-a-vision/>

BUI Van Minh et LE Quoc Tien, « Vietnam maritime economy and mesures for improving the enforcement and effectiveness of maritime administration », *Journal of Maritime Science and Technology*, 46, mars 2016, p. 122-126.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, « Commentaires sur la convention du travail maritime consolidée (premier projet) », Genève, 2003. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2003/103B09_143_fren.pdf

CAMPA PORTELA Rosa Mary de la et GIL PÉREZ M. Encarnación, « Psychosocial risks of the seafarers », *Seafarers: An international labour market in perspective*, Nantes - Bilbao, Université de Nantes (CDMO), Gomylex, 2016, p. 51-89.

CEACR, « Commentaires sur le 1er rapport du Viet Nam de l'application de la MLC, 2006, » 107ème session CIT, 2018. https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3341066,103004,Viet%20Nam,2017

CHARBONNEAU Alexandre, « Violence and Bullying in Maritime Transport: The Contribution of the Maritime Labour Convention of 2006 », *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law*, [s. l.], [s. n.], 2017, p. 143-157, [consulté le 12 juin 2018]. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-63065-6_9

Id., « Promouvoir et contrôler l'application de la Convention du travail maritime 2006 : Retour d'expérience sur des missions conduites en Afrique francophone de l'Ouest et du Centre », *Gens de mer: un marché international du travail en perspectives*, [s. l.],

Editorial Gomylex, 2016, p. 175-202, [consulté le 29 juin 2017]. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01470332>

Id., « L'action d'ITF dans le secteur du transport maritime. Bilan et devenir d'une négociation collective internationale », *Annuaire de Droit Maritime et Océanique (ADMO)*, Université de Nantes, 2011, p. 361-384.

Id., « Le bien-être après l'adoption de la Convention du travail maritime consolidée (OIT) : quelles avancées pour quelles lacunes ? », *Neptunus*, 12 (4), 2006, p. 1-19.

Id., « L'impact de la crise de la Covid-19 sur les équipages : Regard sur l'action de l'Organisation internationale du travail », *Droit Maritime Français (DMF) 2021*, n° 833, p. 195-204.

CHARBONNEAU Alexandre et MARIN Marie, « La Convention du travail maritime 2006 : Traitement à terre des plaintes déposées par les gens de mer », *Annuaire de droit maritime et océanique*, XXV, 2007, p. 173 et suite.

CHARONNEAU Alexandre et CHAUMETTE Patrick, « Premiers amendements à la Convention du travail maritime de l'OIT de 2006 : Garanties financières en matière d'abandon des gens de mer et de responsabilité des armateurs en cas de décès ou de lésions corporelles », *Droit social 2014*, N° 10, p. 802-810.

CHAUMETTE Patrick, « Mise en œuvre de la convention 188 de l'OIT sur le travail à la pêche », 2018. <https://humanseahypotheses.org/1295>

Id., « Contentieux du travail maritime. Compétences juridictionnelles quant aux litiges entre marins et employeurs. - Observatoire des Droits des Marins », publié le 23 avril 2018, [consulté le 23 avril 2018].

<http://www.obs-droits-marins.fr/archives/publications.html?idArticle=523>

Id., « Certification sociale du navire et plaintes à terre », sur *Human Sea* [en ligne], publié le 9 janvier 2018, [consulté le 9 janvier 2018].

<http://humanseahypotheses.org/101>

Id., « Protection sociale et résidence du marin », sur *Programme Human Sea - Rendre la mer humaine* [en ligne], publié le 29 juin 2017, [consulté le 29 juin 2017]. <https://humanseahypotheses.org/787>

Id., « Quelle sécurité sociale pour les marins résidant en France, embarqués sous pavillon étranger ? », *Le Droit maritime français*, 2016, janvier 2016, n° 776, p. 3-10.

Id., « Convention du travail maritime de l'OIT 2006: Déclaration de conformité et rapports nationaux » [en ligne], *Neptinus, e. revue, Centre de Droit Maritime et*

Océanique, Université de Nantes, 21 (2), 2015, [consulté le 5 septembre 2017].
<https://cdmo.univ-nantes.fr/fr/publications/neptunus-e-revue>

Id., « La ratification et la transposition françaises de la Convention du Travail Maritime (CTM 2006) », *La mise en œuvre de la Convention du Travail maritime de l'OIT : Espoirs et Défis*, Charbonneau A. (dir.), Bordeaux, [s. n.], 2013, p. 30-45.

Id., « La Convention OIT du travail maritime en mouvement » [en ligne], *Neptunus, revue électronique, Centre de Droit Maritime et Océanique, Université de Nantes*, Vol. 17 (3), 2011. <https://cdmo.univ-nantes.fr/neptunus-e-revue/annees-2010/>

Id., « De l'évolution du droit social des gens de mer - Les marins sont-ils des salariés comme les autres ? - Spécificités, banalisation et imbrication des sources », *Annuaire de Droit Maritime et Océanique*, vol. XXVII, [s. l.], [s. n.], 2009, p. 471-500.

Id., « Le rapatriement des marins », *Un droit pour des hommes libres, Études en l'honneur du professeur Alain FENET*, Litec, Paris, LexisNexis, 2008, p. 51-70.

Id., « La Convention du travail maritime, OIT, 2006 », *Neptunus, revue électronique, Centre de Droit Maritime et Océanique, Université de Nantes*, vol.13 (1), 2007.

Id., « Des résolutions A 930 (22) et A 931 (22) de 2001 de l'Assemblée de l'OMI aux réformes du droit français quant aux garanties de paiement des créances salariales », *Annuaire de Droit Maritime et Océanique (ADMO), Université de Nantes*, Tome XXII, 2004, p. 239-263.

Id., « La dimension internationale de la sécurité sociale maritime », *Neptunus, revue électronique, Centre de Droit Maritime et Océanique, Université de Nantes*, 8 (2), 2002.

Id., « Le contrôle des navires par l'État du port », *Les Cahiers Scientifiques du Transport / Scientific Papers in Transportation*, vol. 35, [s. l.], [s. n.], 1999, p. 55-72.
<https://hal.science/hal-04143765v1>

Id., « De la modernisation du marché du travail à la simplification du licenciement maritime »,

http://www.obs-droits-marins.fr/_bibli/articlesPage/468/docs/modernisation_contrat_oronnance_pc.pdf

Id., « La formation maritime aux Philippines n'est pas au niveau de la Convention STCW » [en ligne]. <https://www.obs-droits-marins.fr/actualites.html?idArticle=617>

CHRISTODOULOU-VAROTSI Iliana, « Les déficits du bien-être des marins dans le nouveau contexte de la Convention du travail maritime consolidée de l'OIT », *Annuaire de Droit Maritime et Océanique*, XXV, 2007, p. 141-156.

Id., « Port state control of labour and social conditions measures which can be taken by port states in keeping with international law », *Annuaire de Droit Maritime et Océanique (ADMO)*, Université de Nantes, T. XXI, 2003, p. 251-285.

CHURCHILL R. Robin, « The meaning of the “genuine link” requirement in relation to the nationality of ships », Cardiff Law School, University of Wales, 2000. <https://orca.cardiff.ac.uk/id/eprint/45062/1/ITF-Oct2000.pdf>

COLLE Catherine, « Santé du marin et sécurité du navire : les enjeux de la prévention du risque professionnel maritime », *Annuaire de Droit Maritime et - Océanique*, XXXI, 2013, p. 345-372.

D. DE LA ROCHERE Jacqueline, « Les réactions de l’O.M.C.I. au désastre de l’Amoco-Cadiz », *Annuaire français de droit international*, 24, 1978, p. 755-771.

DAO Quang Dan, « Recommendations to limit disputes between seafarers and crew manning enterprises », *Journal of Maritime Science and Technology*, 47, août 2016, p. 50-55.

Id., « The quality of Vietnamese exported seafarers: Reality and Petition », *Journal of Maritime Science and Technology*, 46, mars 2016, p. 100-104.

DEVOUCHE Anne, « L’union européen et le droit du travail maritime: De l’adoption à l’application de la CTM 2006 », *La mise en œuvre de la Convention du Travail maritime de l’OIT : Espoirs et Défis*, Charbonneau A. (dir.), Bordeaux, [s. n.], 2013, p. 58-64.

DEWI Fortuna Anwar, « ASEAN and Indonesia: Some Reflections », *Asian Journal of Political Science*, 5 Number 1, Juillet 1997, p. 20.

DIMAYUGA - Ronna, « The Social Identities of Filipino Seafarers, Asian and Pacific Migration », *Asian and Pacific Migration Journal*, 17, mars 2008, n° 1, p. 79-90.

DO Quynh Chi, « Research Report: Multi-Employer Collective Bargaining Agreement - Towards a High-road Approach in Improving the Representative Role of Trade Unions and Employers in the New Industrial Relation Framework Project (NIRF/Japan Project) », [s. l.], 2020.

https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Librarydocumentationcenter/WCMS_747753/lang--en/index.htm

ELLIS N., SAMPSON H., ACEJO I. *et al.*, « Seafarer Accommodation on Contemporary Cargo Ships » [en ligne], Cardiff: SIRC, ISBN: 1-900174-43-X., 2012. <http://www.sirc.cf.ac.uk/Uploads/Publications/Publications%202012/Seafarer%20Accommodation.pdf>

EMECEN KARA E. Gul et OKSAS Olgay, « A comparative analysis of regional agreements on Port State Control », *American Scientific Research Journal for Engineering, Technology, and Sciences (ASRJETS)*, Volume 18, 2016, p. 259-270.

FAISOL KELING Mohamad, MD. SOM Hishamudin, NASIR SALUDIN Mohamad *et al.*, « The Development of ASEAN from Historical Approach », *Asian Social Science*, Vol. 7 No.7, Juillet 2011, p. 169-189.

FOTINOPOULOU Olga Basurko, « The role of manning agencies or the seafarer's recruitment in the maritime employment market », *Seafarers: an international labour market in perspective*, [s. l.], Editorial Gomylex, 2016, p. 239-258. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01470405>

Id., « La mise en oeuvre effective de la CTM 2006 dans les États membres : Dépendra-t-elle du rôle normatif joué par l'Union européenne en la matière ? », *La mise en œuvre de la Convention du Travail maritime de l'OIT : Espoirs et Défis*, Charbonneau A. (dir.), Bordeaux, [s. n.], 2013, p. 66-77.

FOTTELER Marina Liselotte, DESPENA Andrioti Bygvraa et JENSEN Olaf Chresten, « The impact of the MLC on seafarers' working and living conditions - an analysis of port state control », *BMC Public Health*, 20 (1), 2020.

GHANI Ishak, « Wages, Conditions of Work and the Welfare of ASEAN Seafarers », *Seafarers in the ASEAN Region*, [s. l.], Institute of Southeast Asia Studies in collaboration with Institute of Asian Studies, Chulalongkorn University and Oceans Institute of Canada, 1989, p. 57-90.

GONZALEZ-GIL Jaime, « Le contrôle par l'État du port en tant que cadre pour la réussite de la CTM 2006 », *La mise en œuvre de la Convention du Travail maritime de l'OIT : Espoirs et Défis* (dir. Charbonneau A.), vol. 2013/2, Bordeaux, [s. n.], 2013, p. 78-83.

GOUVERNEMENT VIETNAMIEN, « Discours du Premier ministre du Viet Nam à la conférence nationale sur la mise en oeuvre des activités judiciaires en 2017 », *Journal du Gouvernement vietnamien*, 2017. <http://baochinhphu.vn/Utilities/PrintView.aspx?distributionid=298491>

Id., « Rapport explicatif sur le Projet du Code maritime vietnamien de 2005 », Hanoi, Viet Nam, 2014.

GUILLOU Marie, « Vers la reconnaissance d'un statut juridique international des gens de mer : le projet préliminaire de convention du travail maritime consolidée », *Annuaire de Droit Maritime et Océanique*, XXI, 2003, p. 225-249.

HOANG Van Tu, « Activités législatives de l'Assemblée nationale au cours des dernières années et orientation pour s'améliorer dans le futur », La site web de la Revue des Recherches législatives.

<http://lapphap.vn/Pages/tintuc/tinchitiet.aspx?tintucid=208303>

ILO, MINISTRY OF LABOUR, INVALIDS AND SOCIAL AFFAIRES, GENERAL STATISTICS OFFICE, « Viet Nam national child labour survey 2012, main findings », ILO Publications, HaNoi, 2014.

JETIN Bruno, « L'Asean peut-elle transformer l'Asie du Sud-Est en région intégrée? », *L'Asie du Sud-Est 2016. Bilan, enjeux et perspectives. (Sous dr. A. Pesses)*, [s. l.], Les Indes savantes - IRASEC, 2016.

<https://shs.hal.science/halshs-01343918/file/JETIN%20ASEAN.pdf>

LA Quang Tri, « The disadvantages of vietnameses seafarers », sur <https://thegioitiepthi.vn/> [en ligne], [consulté le 22 novembre 2018].
<http://thegioitiepthi.vn/p/nhung-thiet-thoi-cua-thuyen-vien-viet-nam-13635.html>

LE Quoc Tien, « Port State Control in Several countries of Asia Pacific region », *Journal of Maritime Science and Technology*, 43, 2015, p. 58-64.

Id., « The comprehensive measures to improve the quality of PSCO in port authorities (in Vietnam) », *Journal of Maritime Science and Technology*, 44, 2015, p. 76-80.

Id., « Implimentation of Port State Control in Vietnam », *Journal of Maritime Science and Technology*, p. 43-2015.

LEBOEUF Cédric, « Le Marin peut-il être surveillé en mer comme tout salarié à terre ? », *Annuaire de droit maritime et océanique*, XXXIV, 2016, p. 21-36.

LIELBARDE Sandra, « Concept of “seafarers” before and after the Maritime labour convention 2016: comparative analysis of the legal effects of defining legal concepts in the shape of legal terminology », *Annuaire de droit maritime et océanique*, XXXVII, 2018, p. 211-238.

MANDIN François, « The Ship Master and the Maritime Labour Convention . », *Seafarers: an international labour marketperspective*, [s. l.], Editorial Gomylex, 2016, p. pp.217-238,.

MANDIN François et CHAUMETTE Patrick, « La sécurité des gens de mer », *Droit social 2019*, N° 07, p. 648.

MARIN Marie et CHARBONNEAU Alexandre, « Une convention innovante pour le travail maritime? Les apports de la Convention du travail maritime (CTM) 2006 », *Annuaire de Droit Maritime et Océanique Tome XXVII – XXVII*, 2009, p. 445-469.

MCCONNELL Moira L., « A delicate balance: The seafarers' employment agreement, the system of the Maritime Labour Convention », *Seafarers: an international labour market in perspective*, [s. l.], Editorial Gomylex, 2016, p. 119-174.

MCDORMAN Ted L., *Port State Control: a comment on the Tokyo MOU and issues of international law*, Kitakyushu, Japan, [s. n.], 1998.

MOMTAZ Djamchid, « La Convention des Nations Unies sur les conditions de l'immatriculation des navires », *Annuaire français de droit international*, 32, 1986, p. 715-735.

MORRIS Jonathan et WU Bin, « Riding the Wave of Globalization : The Boundaryless and Borderless Careers of Chinese Seafarers », *Economic and Industrial Democracy*, 30, juillet 2009, n° 3, p. 429-453.

NGUYEN Ba Thang, « Reality and solutions purposes to reduce the number of vietnameses ships being detained by Port State control », *Journal of Maritime Science and Technology, Vietnam, No*, 15,16, n° 11/2008, p. 57-61.

NGUYEN Canh Son, « Improvement of Crew's source and manning management's capacity in Vietnam », *Journal of Maritime Science and Technology, Vietnam*, 9, avril 2007, p. 89-95.

NGUYEN Dinh Quyen, « Perfectionner le mécanisme de réaliser les pouvoirs pour améliorer la qualité et l'efficacité des activités des députés de l'Assemblée nationale », *La siteweb de la Revue des Recherches législatives*.

<http://lapphap.vn/Pages/tintuc/tinchitiet.aspx?tintucid=206951>

NGUYEN Huu Hung, « The impact of Maritime labour convention 2006 to the shipowners of Vietnam », *Journal of Maritime Science and Technology, Vietnam, No*, 42, 2015, n° 4/2015, p. 99-104.

NGUYEN Thanh Le, « Researching the system of Chinese and Vietnamese Law on Seafarers - From the Viewpoint of Maritime Labour Convention 2006 » [en ligne], *Journal of Law, Policy and Globalization*, Vol.20, 2013. <http://www.iiste.org/Journals/index.php/JLPG/article/download/9730/9943>

NGUYEN Thi Thom, « Le développement de l'économie maritime dans la période récente du Viet Nam », *Vietnam Social Sciences*, 9 (106), 2016, p. 8-19.

NGUYEN Trong Thanh, GHADERI Hadi, CAESAR Livingstone Divine *et al.*, « Current challenges in the recruitment and retention of seafarers: An industry perspective from Vietnam », *The Asian journal of Shipping and Logistics*, vol.30 (2), août 2014, p. 217-242.

NGUYEN Van Cuong, « Garantir la stabilité du système juridique - une exigence importante dans l'élaboration des textes juridiques » [en ligne], *Revue des recherches législatives*. <http://lapphap.vn/Pages/tintuc/tinchitiet.aspx?tintucid=207417>

NGUYEN Xuan Thai, « Certains problèmes nécessitant une attention particulière liés aux conventions collectives », sur *Ministère de l'industrie et du commerce du Vietnam* [en ligne]. <http://moit.gov.vn/web/guest/tin-chi-tiet/-/chi-tiet/thoa-uoc-lao-%C4%91ong-tap-the-mot-so-van-%C4%91e-can-quan-tam-110060-16.html>

NICOLAS Françoise, « La Communauté économique de l'ASEAN : un modèle d'intégration original », *Politique étrangère*, 2007/2, p. 27-38.

OUDIN Xavier, « Le Doi Moi et l'évolution du travail au Vietnam », *Revue tiers monde*, tome 40, 1999, n° 158, p. 377-396.

PAYOYO Peter Bautista, « Implementation of international conventions through port state control: an assessment », *Marine Policy*, 18 (5), 1994, p. 379-392.

PERCHER Camille, CHARBONNEAU Alexandre et CHAUMETTE Patrick, « La Convention du travail maritime de l'OIT et ses amendements : la protection effective des gens de mer par temps de crises », *Droit social* 2023, N° 01, p. 29.

PHAM Thi Thu Lan, « Négociation collective au Viet Nam », ILO NIRF/Canada, 2019. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_715207.pdf

PROUTIERE-MAULIO Gwenaele, « La construction jurisprudentielle du droit social maritime au travers du concept de lieu habituel de travail », *Gens de mer: un marché international du travail en perspectives*, [s. l.], Editorial Gomylex, 2016, p. 415-428, [consulté le 2 novembre 2017]. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01470485>

SAMPSON Henlen, *International seafarers and transnationalism in the twenty-first century*, [s. l.], Manchester University Press, 2004.

SPANDER Kilian, « What Can ASEAN Teach the EU? » [en ligne], 2017/1. <https://thediplomat.com/2017/01/what-can-asean-teach-the-eu/>

STEVENSON Douglas B., GORRIE Marc C. et SHARP-WHITE-GORRIE Lydia D., « La convention du travail maritime et les soins médicaux : progrès ou recul ? », *La mise*

en œuvre de la Convention du Travail maritime de l'OIT : Espoirs et Défis, Charbonneau A. (dir.), Bordeaux, [s. n.], 2013, p. 84-92.

THOMAS Florian, « Mise en oeuvre MLC par la France », sur *Programme Human Sea - Rendre la mer humaine* [en ligne], publié le 24 avril 2018, [consulté le 24 avril 2018].
<https://humanssea.hypotheses.org/428>

Id., « Gens de mer, marins, autres ? », sur *Programme Human Sea - Rendre la mer humaine* [en ligne], publié le 5 septembre 2017, [consulté le 5 septembre 2017].
<https://humanssea.hypotheses.org/295>

TRAN Thuy Lam, « Quelques questions sur la convention collective de travail », sur *Revue des Recherches législatives* [en ligne].

<http://www.lappph.vn/Pages/tintuc/tinchitiet.aspx?tintucid=208724>

TRIEU Tuan Hoa, « Identificating and preventing fatigue for vietnamese seafarers working onboard vietnamese and foreign vesels », *Journal of Maritime Science and Technology, Vietnam*, 32, novembre 2012, p. 80-84.

VO Minh Tien et NGUYEN Viet Thanh, « Some solutions to down the posibility of Vietnamese ships being detained in foreing ports », *Journal of Maritime Science and Technology, Vietnam*, 10, n° 6/2007, p. 7-11.

WORLD ECONOMIC FORUM, « The Global Competitiveness Report 2016-2017 », [s. 1.], 2017.

http://www3.weforum.org/docs/GCR2016-2017/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2016-2017_FINAL.pdf

WU Bin, GU Glory et CARTER Chris James, « The bond and retention of Chinese seafarers for international shipping companies: a survey report » [en ligne], *Journal of Shipping and Trade* 6, 3 (2021).

<https://jshippingandtrade.springeropen.com/articles/10.1186/s41072-021-00087-1#citeas>

WU Bin, SHEN Guanbao et LI Ling, « The transformation of the Chinese labour market to seafarers », [s. 1.], Seafarers International Research Centre, Cardiff University, 2007.

XIAO Yi, QI Guanqiu, JIN Mengjie *et al.*, « Efficiency of Port State Control inspection regimes: A comparative study », *Transport Policy*, 106, 2021, p. 165-172.

XIAO Yi, WANG Grace, LIN Kun-Chin *et al.*, « The effectiveness of the New Inspection Regime for Port State Control: Application of the Tokyo MOU », *Marine Policy*, 115, Mai 2020.

XUE Conghua, « Safety aboard chinese vesels », *The World of the Seafarer - Qualitative Accounts of Working in the Global Shipping Industry*, [s. 1.], Springer, 2021.

YAN Ran, MO Haoyu, GUO Xiaomeng *et al.*, « Is port state control influenced by the COVID-19? Evidence from inspection data », *Transport Policy*, 123, 2012, p. 82-103.

YANG Zhisen, ZAILI YANG et TEIXEIRA Angelo Palos, « Comapative analysis of the impact of new inspection regime on port state control inspection », *Transport Policy*, 92, 2020, p. 65-80.

YANN Roche, « L'ASEAN en quête d'une identité régionale », *Politique étrangère*, 2017, p. 15-26.

ZHAO Minghua et ZHANG Pengfei, « La restruction de la politique maritime en Chine sous l'impact de la CTM 2006 », *La mise en œuvre de la Convention du Travail maritime de l'OIT : Espoirs et Défis*, Charbonneau A. (dir.), vol. 2013/2, Bordeaux, [s. n.], 2013, p. 46-56.

ZINSOU Amour Christian, « Le Mémorandum d'entendre (MOU) d'Abuja et sa mise en oeuvre au Congo », *Neptunus, revue électronique, Centre de Droit Maritime et Océanique, Université de Nantes*, 15 (1), 2009, p. 1-13.

Id., « Le MOU d'Abuja : Un accord administratif pertinent difficilement appliqué dans la sous région de l'Afrique de l'Ouest et du Centre », *Neptunus, revue électronique, Centre de Droit Maritime et Océanique, Université de Nantes*, 14 (3), 2008, p. 1-21.

INDEX ALPHABÉTIQUE

A

accident de travail, 129, 227
accords régionaux, 232, 240, 243, 254, 255
activités maritimes, 2, 32, 214, 286, 289,
290, 342
armateur, 5, 6, 16, 35, 42, 44, 45, 46, 57,
58, 59, 65, 66, 67, 69, 70, 75, 76, 77, 80,
81, 83, 84, 92, 93, 94, 95, 97, 98, 99,
100, 101, 102, 103, 107, 110, 116, 117,
118, 120, 121, 125, 127, 128, 129, 130,
131, 132, 133, 134, 135, 137, 138, 139,
140, 145, 147, 149, 155, 168, 169, 170,
177, 188, 196, 197, 217, 237, 357
assurance maladie, 19, 21, 78, 128, 131,
132, 133, 149, 152, 153, 154, 155, 156,
188, 189, 197
assurance sociale, 149, 152
assurance-chômage, 103, 145

C

capitaine, 34, 44, 86, 87, 88, 116, 122, 124,
137, 139, 193, 204, 217, 224, 247, 261
Certificat de travail maritime, 41, 47, 49,
50, 51, 58, 99, 131, 167, 168, 169, 172,
178, 194
code maritime vietnamien, 2, 46
collaboration, 10, 240, 242, 276, 278, 279,
297, 334, 348
conditions de vie et de travail, 4, 5, 14, 25,
27, 29, 37, 46, 91, 127, 141, 145, 161,
230, 232, 244, 246, 252, 265, 266, 267,
270, 271, 272, 289, 338
contrat d'engagement, 16, 22, 46, 76, 77,
78, 79, 80, 81, 82, 83, 87, 91, 94, 97, 98,
100, 104, 127, 128, 155, 170, 181, 185,
191, 192, 193, 203, 225, 229, 237, 252,
268, 339, 342
convention collective, 87, 94, 182, 193,
219, 230, 352

conventions internationales, 3, 43, 237,
238, 243, 265
coopération, 14, 43, 127, 147, 181, 210,
231, 239, 240, 241, 242, 245, 253, 254,
255, 256, 275, 276, 277, 278, 280, 281,
282, 283, 284, 285, 286, 287, 288, 290,
360

D

Déclaration de conformité du travail
maritime, 41, 99, 131, 168, 169, 178
droits des gens de mer, 14, 36, 60, 82, 163,
177, 186, 196, 203, 204, 216, 217, 221,
230, 238, 254, 272, 287, 289, 290

E

équipage, 5, 20, 56, 80, 107, 112, 113, 114,
115, 116, 117, 202, 216, 217, 219, 233,
236, 237, 246, 260, 266

F

flotte, 2, 3, 6, 8, 29, 39, 40, 213, 241, 253,
272
formation des gens de mer, 13, 71, 73, 108,
224

G

garantie financière, 28, 59, 62, 92, 93, 98,
99, 101, 102, 131, 132, 133, 169, 177,
186, 194, 195, 197, 204, 225

H

heures de repos, 18, 86, 87, 88, 194
heures de travail, 18, 39, 78, 86, 87, 88,
225

I

immatriculation, 5, 6, 7, 9, 21, 92, 94, 107, 108, 145, 185, 215, 232, 233, 234, 235, 342, 350, 359
inspections, 114, 125, 169, 189, 196, 204, 228, 233, 235, 237, 238, 239, 241, 242, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 265, 266, 268, 270, 272, 339

L

l'économie maritime, 2, 35, 38, 195, 207, 350
l'État côtier, 7, 9, 244
l'État du pavillon, 5, 7, 12, 42, 233, 234, 235, 359
l'État du port, 9, 13, 14, 21, 22, 42, 93, 176, 202, 232, 233, 235, 236, 237, 238, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 248, 249, 250, 252, 253, 254, 255, 256, 258, 261, 264, 265, 272, 288, 346, 348, 359, 360
libre immatriculation, 6
lien substantiel, 8, 233, 234, 235
lieu de travail, 4, 37, 78, 96, 165, 182, 192
l'industrie maritime, 1, 3, 4, 13, 14, 24, 25, 29, 32, 34, 35, 38, 109, 200, 212, 289
logement, 21, 40, 59, 91, 97, 100, 112, 113, 114, 115, 128, 129, 140, 155, 198, 209, 237, 266, 267
loisirs, 27, 40, 59, 112, 113, 141, 142, 143, 252, 266, 267, 358

M

maladie professionnelle, 46, 70, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 137, 148, 149, 152, 154, 155, 188, 189, 197, 199, 227
marins-pêcheurs, 209

N

navigation maritime, 3, 10, 19, 109, 217, 286
navires de complaisance, 8, 9

normes maritimes, 2, 23, 338
normes minimales, 9, 11, 20, 29

P

pavillon, 2, 5, 6, 7, 9, 12, 21, 28, 29, 74, 81, 88, 89, 92, 93, 103, 107, 113, 114, 115, 119, 127, 133, 134, 136, 145, 148, 168, 169, 213, 223, 228, 232, 233, 234, 235, 238, 241, 242, 243, 245, 258, 343, 345
pavillon de complaisance, 6, 7
pollution, vi, 7, 10, 11, 23, 26, 164, 176, 234, 236, 239, 244, 252, 255, 261, 298, 300, 301, 302
port state control, 9, 232, 261, 348, 351, 353

Q

qualification, 5, 71, 72, 73, 109, 117, 191, 196, 226

R

rapatriement, 22, 28, 44, 45, 46, 47, 51, 76, 91, 92, 93, 94, 95, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 118, 131, 167, 169, 170, 176, 177, 181, 186, 188, 194, 195, 204, 217, 218, 220, 222, 225, 230, 237, 286, 346
recommandations, 13, 22, 25, 27, 106, 109, 140, 202, 211, 285, 286
recrutement et de placement, 16, 51, 74, 75, 110, 176, 196, 251

S

salaires, 23, 28, 37, 46, 79, 81, 83, 84, 85, 92, 93, 96, 102, 106, 157, 182, 217, 218, 222, 230, 270
sécurité maritime, 10, 12, 103, 164, 176, 218, 233, 242, 243, 244, 252, 253, 254, 255, 256, 261, 264, 272, 284, 342
Sécurité sociale, 132, 145, 147, 199, 358
soins médicaux, 351
solutions, 2, 15, 38, 43, 175, 184, 350, 352

sûreté, 6, 7, 10, 12, 14, 56, 85, 86, 107,
116, 198, 235, 236, 285

T

textes législatifs, 2, 40, 41, 48, 53, 61, 97,
131, 161, 162, 178, 200, 290, 338, 357
Tokyo MOU, 3, 29, 254, 255, 256, 257,
258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265,
266, 267, 268, 270, 271, 272, 274, 338,
339, 350, 352, 360
transpot maritime, 2
travail de pêche, 209
travail décent, 26, 27
travail forcé, 15, 23, 79, 81, 96, 209
travail maritime, iii, vi, 3, 4, 7, 8, 15, 21,
22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 34,

35, 36, 37, 38, 39, 41, 42, 43, 44, 46, 47,
48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 58, 62, 64,
65, 70, 75, 77, 81, 83, 85, 91, 93, 96, 99,
104, 105, 110, 111, 127, 128, 130, 131,
133, 134, 136, 137, 138, 139, 140, 141,
142, 144, 156, 159, 160, 161, 162, 163,
164, 165, 167, 168, 169, 172, 173, 175,
177, 178, 181, 183, 184, 186, 187, 190,
191, 192, 194, 196, 197, 198, 200, 202,
203, 204, 205, 207, 210, 211, 212, 213,
214, 217, 218, 220, 221, 224, 225, 227,
228, 229, 230, 231, 237, 238, 242, 266,
267, 268, 286, 288, 289, 290, 338, 339,
342, 343, 344, 345, 346, 347, 348, 350,
351, 357, 359

travail particulier, 1, 4, 81

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
PREMIÈRE PARTIE	31
L'INCORPORATION DE LA CONVENTION DU TRAVAIL MARITIME – MLC 2006 DANS LE DROIT VIETNAMIEN	31
TITRE 1. L'EVOLUTION DU DROIT MARITIME VIETNAMIEN SOUS L'IMPACT DE LA RATIFICATION DE LA MLC, 2006.....	33
Chapitre 1. LE DROIT SOCIAL MARITIME VIETNAMIEN AVANT ET APRÈS LA RATIFICATION DE LA MLC, 2006	34
Section 1. LE DROIT SOCIAL MARITIME VIETNAMIEN AVANT LA RATIFICATION DE LA MLC.....	34
1. La lacune dans la législation vietnamienne sur le travail maritime	34
2. Le code du travail vietnamien – un complément impropre pour le droit du travail maritime vietnamien	37
Section 2. APERÇU DU DROIT DU TRAVAIL MARITIME VIETNAMIEN APRÈS LA RATIFICATION DE LA MLC, 2006.....	38
1. La préparation du Viet Nam pour la ratification de la MLC, 2006	38
2. Les textes législatifs et textes réglementaires élaborés après la ratification de la MLC, 2006	40
Chapitre 2. L'ADÉQUATION ENTRE LE DROIT MARITIME VIETNAMIEN ET LA MLC, 2006.....	53
Section 1. LES DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	53
1. La notion de « gens de mer ».....	53
2. La notion d'« armateur ».....	57
3. Consultations avec les organisations d'armateurs et de gens de mer	59
Section 2. LES QUESTIONS SPÉCIFIQUES.....	62
1. Conditions minimales requises pour le travail des gens de mer	62
1.1. Age minimum	62
1.2. Certificat médical	65
1.3. Formation et qualifications	70

1.4. Recrutement et placement	73
2. Conditions d'emploi.....	76
2.1. Contrat d'engagement maritime	76
2.2. Salaires.....	83
2.3. Durée du travail ou du repos	86
2.4. Droit à un congé	88
2.5. Rapatriement des gens de mer	91
2.6. Indemnisation des gens de mer en cas de perte du navire ou de naufrage	103
2.7. Effectifs	106
2.8. Développement des carrières et des aptitudes.....	108
3. Logement, loisirs, alimentation et service de table.....	112
3.1. Logement et loisirs	112
3.2. Alimentation et service de table	115
4. Protection de la santé, soins médicaux, bien-être et protection en matière de sécurité sociale	118
4.1. Soins médicaux à bord des navires et à terre.....	119
4.2. Responsabilité des armateurs	127
4.3. Protection de la santé et de la sécurité et prévention des accidents	133
4.4. Accès à des installations de bien-être à terre.....	140
4.5. Sécurité sociale	145
TITRE 2. OBSERVATIONS SUR LE DROIT DU TRAVAIL MARITIME VIETNAMIEN : LES PROBLÈMES RESTANT ET QUELQUES PROPOSITIONS	160
Chapitre 1. OBSERVATIONS SUR LE DROIT DU TRAVAIL MARITIME VIETNAMIEN : LES RÉSULTATS ACQUIS ET LES PROBLEME RESTANT À RÉSOUUDRE.....	161
Section 1. LES RÉSULTATS ACQUIS DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LA MLC	161
1. Un système de textes assez complet	161
2. Les questions qui sont traitées pour la première fois dans la législation nationale.....	163

3. Les changements progressifs pour se conformer aux dispositions de la MLC, 2006	167
Section 2. LES PROBLEMES RESTANT À RÉSOUDRE EN DROIT DU TRAVAIL MARITIME VIETNAMIEN	175
1. Les problèmes généraux.....	175
1.1. Manque des textes pendant les premières années de l'application ..	175
1.2. La cohérence entre les textes.....	177
1.3. Les textes sont souvent modifiés.....	178
1.4. Les dispositions qui ne sont pas réalisées en pratique	180
1.5. Le rôle limité des conventions collectives	181
1.6. Les erreurs dans la traduction de la MLC	185
2. Les questions spécifiques liées au contenu de la MLC.....	190
Chapitre 2. QUELQUES PROPOSITIONS POUR AMÉLIORER LA MISE EN ŒUVRE DE LA MLC, 2006 AU VIÊT-NAM	200
Section 1. LES PROPOSITIONS GÉNÉRALES.....	200
Section 2. LES PROPOSITIONS SPÉCIFIQUES CONCERNANT LES DISPOSITIONS DE LA MLC, 2006	202
DEUXIEME PARTIE.	206
LA MISE EN ŒUVRE RÉGIONALE DE LA MLC, 2006	206
TITRE 1. L'IMPACT DE LA MLC SUR LE DROIT DU TRAVAIL MARITIME EN CHINE	211
Chapitre 1. LA RÉVOLUTION DU DROIT DE TRAVAIL MARITIME CHINOIS.....	212
Section 1. LE DÉVELOPPEMENT DES GENS DE MER CHINOIS À TRAVERS LES PÉRIODES	212
Section 2. LA RÉVOLUTION DE LA LÉGISLATION MARITIME CHINOIS	214
1. Le droit du travail maritime chinois avant la MLC	214
2. L'impact de la MLC sur le droit du travail maritime en Chine	221
Chapitre 2. LES QUESTIONS RESTANT À RÉSOUDRE DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LA MLC EN CHINE.....	225
TITRE 2. L'INSTITUTIONNALISATION RÉGIONALE : L'ASEAN ET SON RÔLE DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LA MLC 2006	231

Chapitre 1. LES MÉMORANDUMS D'ENTENTE ET L'EFFECTIVITÉ DU DROIT MARITIME INTERNATIONAL.....	232
Section 1. LE CONTRÔLE DES NAVIRES PAR L'ÉTAT DU PORT ET LES MÉMORANDUMS D'ENTENTE EN DROIT MARITIME INTERNATIONAL	232
1. Le contrôle des navires par l'État du port – une mesure efficace pour garantir le respect des normes du droit maritime international	233
1.1. Le lien juridique entre le navire et l'État du pavillon	233
1.2. La libre immatriculation et le contrôle des navires par l'État du port	235
2. Les mémorandums d'entente – Mécanismes pour renforcer le contrôle des navires par l'État du port.....	238
Section 2. APERÇU DES MÉMORANDUMS D'ENTENTE SUR LE CONTRÔLE PAR L'ÉTAT DU PORT	243
1. Mémorandum de Paris – Paris MOU	243
2. Mémorandum de Tokyo – Tokyo MOU	254
Chapitre 2. L'ASEAN ET SON RÔLE DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LA MLC, 2006	274
Section 1. APERÇU SUR L'ASSOCIATION DES NATIONS DE L'ASIE DU SUD-EST (ASEAN).....	274
1. L'histoire brève de l'ASEAN.....	275
2. L'organisation institutionnelle de l'ASEAN.....	282
Section 2. RÔLE DE L'ASEAN DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LA MLC, 2006	284
1. La coopération de l'ASEAN dans le secteur maritime	284
2. Renforcer la coopération régionale au sein de l'ASEAN	287
CONCLUSION GÉNÉRALE	289
ANNEXES	292
Annexe 1 : Vietnam maritime code 2015 (extract).....	293
Annexe 2 : Vietnam labour code 2019 (extract)	313
Annexe 3 : The Asean declaration 1967	333
Annexe 4 : Carte des pays de l'ASEAN	337
LISTE DES TABLEAUX	338

LISTE DES GRAPHIQUES.....	339
LISTE DES IMAGES.....	340
BIBLIOGRAPHIE	341
TABLE DES MATIÈRES	357

Titre : La mise en œuvre de la Convention du Travail Maritime de 2006 de l'OIT au Viêt-Nam et dans sa région.

Mots clés : OIT, gens de mer, Convention internationale, travail maritime, Viêt-Nam, ASEAN.

Résumé : Considérée comme le quatrième pilier de la régulation internationale maritime, la Convention du Travail Maritime de 2006 (MLC, 2006) de l'OIT joue un rôle indispensable dans la protection des droits des gens de mer, en vue d'un travail décent et d'une concurrence loyale à l'échelle mondiale. Bien que cette convention ait été rapidement et largement acceptée, sa mise en œuvre varie selon les pays et les régions. Au Viêt-Nam, la ratification de la MLC, 2006 a apporté une révolution dans le droit du travail maritime du pays, à l'égard du nombre des textes, ainsi que des questions relatives aux droits des gens de mer. Le droit maritime vietnamien a été modernisé et complété. Néanmoins, ce chantier reste inachevé ; il reste donc des aspects qui méritent des compléments.

En outre, le Viêt-Nam se trouve dans une région économique dynamique, qui possède des conditions favorables pour le développement des activités maritimes, y compris le transport maritime. Dans cette région, les Philippines et la Chine sont les premiers fournisseurs de main-d'œuvre maritime au monde. Ainsi, la thèse étudie également la mise en œuvre de la MLC, 2006 à l'échelle régionale, afin d'éclairer la possibilité d'établir une coopération efficace entre les pays de l'ASEAN pour renforcer la protection des droits des gens de mer dans cette région.

Title : Implementation of the ILO Maritime Labor Convention 2006 in Vietnam and the surrounding region.

Keywords : ILO, seafarers, International Convention, maritime labour, MLC, Vietnam, ASEAN.

Abstract : Considered the fourth pillar of international maritime regulation, the ILO Maritime Labour Convention 2006 (MLC, 2006) plays an indispensable role in protecting the rights of seafarers, establishing decent work and fair competition on a global scale. Although this convention has been rapidly and widely accepted, its implementation varies from country to country and region to region. In Vietnam, the ratification of the MLC, 2006 has brought a revolution in the country's maritime labor law, both in terms of the number of texts and issues treated relating to seafarers' rights. Vietnamese maritime law has been modernized and supplemented. Nevertheless, the work remains unfinished, and there are still aspects that need to be completed.

Vietnam is also located in a dynamic economic region, with favorable conditions for the development of maritime activities, including shipping. In this region, the Philippines and China are the world's leading suppliers of maritime labor. Thus, the thesis also studies the implementation of the MLC, 2006 on a regional scale in order to shed light on the possibility of establishing effective cooperation between ASEAN countries to strengthen the protection of seafarers' rights in this region.