

CONDITIONS SOCIALES APPLICABLES AUX TRAVAILLEURS A BORD DES NAVIRES ENTRANT DANS LE CHAMP DU DISPOSITIF DE L'ETAT D'ACCUEIL

05 juillet 2024

Cette fiche a pour objet de décrire les différentes règles de nature sociale qui s'appliquent à l'équipage (conditions de nationalité, d'effectifs etc.) et aux travailleurs (conditions de travail, salaires, protection sociale etc.) présents à bord des navires utilisés pour des activités liées à la pose, l'entretien ou la surveillance des installations d'énergies marines renouvelables (parcs éoliens, hydroliennes) dans les eaux territoriales et intérieures françaises, sur le plateau continental ou dans la zone économique exclusive, ainsi qu'aux travailleurs présents sur les installations *offshore* elles-mêmes.

Elle est destinée aux armateurs, aux entreprises qui exercent ces activités, mais aussi aux donneurs d'ordre (ex : entreprise soumissionnant ou ayant remporté un marché d'installation ou d'exploitation d'un champ éolien en mer, CCI ou collectivité passant un marché de travaux en mer etc.). Ceux-ci peuvent s'y référer lorsqu'ils sont amenés à expertiser les offres qui leur sont faites par des prestataires maritimes. Des offres anormalement basses doivent alerter sur le respect de ces règles.

En effet, leur objectif est de faire en sorte que les prestataires exploitant les navires soient en situation de concurrence équitable sur les marchés liés notamment aux EMR en fort développement et sources d'emplois. Ces règles participent à la lutte contre le dumping social en mer.

Table des matières

FICHE 1 : La qualification des personnels travaillant dans le domaine des EMR.....	2
FICHE 2 : Les normes sociales relatives à l'équipage applicables aux navires opérant dans le domaine des EMR	4
FICHE 3 : Les normes sociales applicables aux salariés travaillant dans le domaine des EMR.....	6
FICHE 4 : Cas particulier de la durée maximale de travail et du report du repos hebdomadaire applicables aux travailleurs des parcs d'EMR	9
FICHE 5 : La déclaration préalable d'activité pour les navires soumis à l'Etat d'accueil.....	11
FICHE 6 : Contrôles	12
FICHE 7 : Les sanctions pénales et administratives	13
FICHE 8 : Les visas.....	18
FICHE 9 : Assujettissement à la carte BTP.....	19
ANNEXE I : Qualifications des personnels travaillant dans le domaine des EMR à bord des navires battant pavillon français.....	20

I. Les personnels travaillant à bord d'un navire

A. Navires battant pavillon français

→ Se référer au schéma en annexe I pour une présentation synthétique.

Les personnels travaillant à bord des navires battant pavillon français utilisés pour la construction, l'entretien ou la maintenance des installations de production d'énergies marines renouvelables ou pour le transport des personnels travaillant sur ces installations peuvent être qualifiés de gens de mer ou non gens de mer.

1) Gens de mer marins

Sont gens de mer marins les personnels affectés à l'exploitation du navire c'est-à-dire aux activités professionnelles relatives à la marche, à la conduite, à l'entretien ainsi qu'aux activités nécessaires pour assurer l'ensemble des fonctionnalités du navire (articles L. 5511-1, R. 5511-1 et R. 5511-2 du code des transports).

2) Gens de mer autres que marins

Sont gens de mer autres que marins :

- D'une part, les personnels employés à bord des navires d'exploration ou d'exploitation qui préparent ou servent les repas aux personnels employés dans les activités liées aux ouvrages ou installations en mer et dont la durée d'embarquement excède 45 jours continus ou non sur une période de 6 mois consécutifs (articles R. 5511-3 et R. 5511-7 du code des transports) ;
- D'autre part, les personnels qui ne sont pas marins, dont la durée d'embarquement excède 45 jours continus ou non sur une période de 6 mois consécutifs (R. 5511-7) et qui ne sont pas expressément listés dans les travailleurs non gens de mer visés à l'article R. 5511-5 du code des transports rappelés au 3).

3) Non gens de mer

Sont non gens de mer :

- D'une part, les personnels listés à l'article R. 5511-5 du code des transports, notamment les :
 - Ouvriers, techniciens ou ingénieurs à bord des navires affectés à des activités d'exploration ou d'exploitation liées aux ouvrages ou installations en mer ;
 - Interprètes, journalistes, photographes ;
 - Personnels dispensant des formations n'ayant pas un caractère maritime ;
- D'autre part, les personnels qui ne sont pas marins, dont la durée d'embarquement est inférieure à 45 jours continus ou non sur une période de 6 mois consécutifs (R. 5511-7) et qui ne sont pas expressément listés dans les travailleurs non gens de mer visés à l'article R. 5511-5 du code des transports listés ci-dessus.

B. Navires battant pavillon étranger

La qualification des personnels travaillant à bord d'un navire battant pavillon étranger s'apprécie au regard de la loi du pavillon du navire.

II. Les personnels travaillant en mer hors d'un navire

Les salariés travaillant sur les installations de production d'énergie marine renouvelable ne sont pas des gens de mer.

Dispositions particulières applicables aux salariés non gens de mer exerçant dans le domaine des EMR

Comme détaillé dans les fiches n°3 et 4, certaines dispositions du code des transports mentionnées à l'article L. 5541-1-1 sont applicables aux personnels non gens de mer exerçant une activité liée aux énergies marines renouvelables à bord d'un navire ou sur une structure offshore elle-même en deçà de la limite de la zone économique exclusive.

Les personnels concernés, visés par le décret n°2016-754 du 7 juin 2016 sont :

→ Les salariés non gens de mer réalisant des travaux à bord ou à partir d'un navire battant pavillon français (sauf registre international français).

→ Les salariés non gens de mer réalisant des travaux liés à la construction, l'exploitation ou l'utilisation d'îles artificielles, d'installations et d'ouvrages et de toute autre activité exercée sur ou à partir de ces structures.

FICHE 2 : Les normes sociales relatives à l'équipage applicables aux navires opérant dans le domaine des EMR

I. Navires battant pavillon français premier registre

A bord des navires battant pavillon français 1^{er} registre, ce sont les dispositions du code des transports relatives à l'équipage qui s'appliquent (articles L. 5521-1 et suivants du code des transports).

II. Navires battant pavillon français autre que premier registre ou battant pavillon étranger

Les navires battant pavillon français autre que premier registre ou pavillon étranger opérant dans le domaine des EMR en métropole française dans les eaux territoriales ou intérieures ou sur le plateau continental ou dans la zone économique exclusive (ZEE), sont soumis au dispositif dit de « l'Etat d'accueil ». Dans ce cadre, certaines normes sociales relatives à l'équipage pour les navires battant pavillon français premier registre leurs sont applicables.

Le dispositif de l'Etat d'accueil

Les navires utilisés pour des travaux maritimes (construction, entretien ou maintenance des installations de production d'énergies marines renouvelables) dans les eaux territoriales ou intérieures françaises ou sur le plateau continental ou dans la ZEE ainsi que les navires utilisés pour le transport de personnels travaillant sur ces installations entrent dans le champ du dispositif de l'Etat d'accueil défini à l'article L. 5561-1 du code des transports, au titre de la prestation de service qu'ils réalisent, sous réserve que celle-ci soit réalisée à titre principal dans les eaux françaises. Le critère d'activité principale s'analyse au regard de l'objet du contrat.

Le dispositif de l'Etat d'accueil permet de soumettre ces navires quel que soit leur pavillon (y compris les navires battant pavillon français du registre international français) aux mêmes dispositions relatives à la nationalité de l'équipage et aux effectifs à bord que les navires battant pavillon français immatriculés au premier registre.

Sur la nationalité de l'équipage

- S'agissant du capitaine et de l'officier chargé de sa suppléance, ces derniers doivent être ressortissants d'un Etat membre de l'UE, d'un Etat partie à l'accord sur l'EEE ou de la confédération suisse ou d'un autre Etat partie à tout accord international ayant la même portée en matière de droit au séjour et au travail.

A noter : concernant plus spécifiquement l'application de la condition de nationalité du capitaine et de l'officier chargé de sa suppléance aux ressortissants britanniques, deux cas doivent être distingués :

- Les navires soumis à l'État d'accueil ne peuvent être armés par un capitaine et un suppléant de nationalité britannique que si ces ressortissants bénéficient du maintien de certains droits acquis en tant que citoyens européens au titre de l'accord de retrait, s'ils résidaient en France avant le 31 décembre 2020 ou s'ils arrivent après cette date et justifient d'un lien familial préexistant avant le 1er janvier 2021 avec un Britannique déjà installé en France. A compter du 1^{er} janvier 2022, ces britanniques disposent d'un titre de séjour spécifique portant la mention "Accord de retrait".
- Les ressortissants britanniques qui ne relèvent pas des dispositions précitées ne peuvent être ni capitaine ni suppléant d'un navire entrant dans le champ d'application de l'État d'accueil.

- S'agissant de l'équipage, aucune proportion minimale de ressortissants d'un Etat membre de l'UE, d'un Etat partie à l'accord sur l'EEE ou de la confédération suisse ou d'un autre Etat partie à tout accord international ayant la même portée en matière de droit au séjour et au travail n'est à ce jour requise.

Sur les effectifs à bord

L'équipage doit être constitué d'un effectif de marins suffisant en nombre et en niveau de qualification professionnelle pour garantir la sécurité et la sûreté du navire et des personnes à bord ainsi que le respect des obligations de veille, de durée de travail et de repos.

Cette obligation est remplie par la présentation d'une fiche d'effectif minimal ou « *safe manning certificate* » délivrée par l'Etat du pavillon qui atteste ainsi que l'effectif du navire satisfait aux exigences des normes internationales en matière d'effectifs. Le respect de la condition de qualification professionnelle s'apprécie au regard des exigences de la convention internationale sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille (STCW) de 1978 telle qu'amendée. A cet égard, tous les titres détenus par les gens de mer employés à bord des navires soumis au dispositif de l'Etat d'accueil doivent être conformes aux exigences de cette convention internationale en termes de brevets, de certificats et d'attestations de formation.

Les navires ne pouvant pas présenter ce certificat doivent se soumettre à la procédure prévue à l'article R. 5561-3 du code des transports.

Le dispositif de l'Etat d'accueil vise les navires (nationalité de l'équipage, effectifs) et les salariés travaillant à bord (conditions sociales). **Les salariés travaillant en mer hors d'un navire ne sont pas concernés par ce dispositif.**

Si ces salariés sont étrangers ils peuvent en revanche être concernés par le dispositif du détachement mis en œuvre par le ministère du travail.

1) Salariés employés à bord de navires battant pavillon français 1^{er} registre

Pour les personnels gens de mer à bord des navires battant pavillon français 1^{er} registre, ce sont les dispositions du code des transports (articles L. 5541-1 et suivants) articulées avec les dispositions du code du travail qui s'appliquent.

Pour les personnels non gens de mer, ce sont les dispositions du code du travail ainsi que les dispositions du code des transports qui leur ont été rendues applicables par l'article L. 5541-1-1 du code des transports et l'article le 2^o de l'article 1^{er} du décret n°2016-754 du 7 juin 2016 qui s'appliquent. Ces dispositions sont les suivantes :

- La définition du travail effectif (article L. 5544-2 et L. 5544-3 du code des transports) ;
- La durée du travail (L.5544-4 et L. 5544-5) ;
- Les heures supplémentaires (L. 5544-8) ;
- Les temps de pause (L. 5544-11) ;
- La suspension de l'organisation des horaires de travail et de repos en cas de danger pour la sécurité du navire ou des personnes (L. 5544-13) ;
- Le repos quotidien (L. 5544-15) ;
- Le repos hebdomadaire (L. 5544-17 à L. 5544-20) ;
- Le regroupement des congés légaux et conventionnels (L. 5544-23-1).

2) Salariés employés à bord de navires battant pavillon français autre que 1^{er} registre ou pavillon étranger

A bord des navires battant pavillon français autre que 1^{er} registre ou pavillon étranger, certaines normes sociales sont applicables aux salariés dans le cadre du dispositif dit de l'«Etat d'accueil ».

Le dispositif de l'Etat d'accueil

Les navires utilisés pour des travaux maritimes (construction, entretien ou maintenance des installations de production d'énergie marine renouvelable) dans les eaux territoriales ou intérieures françaises ou sur le plateau continental ou dans la ZEE ainsi que les navires utilisés pour le transport de personnel travaillant sur ces installations entrent dans le champ du dispositif de l'Etat d'accueil défini à l'article L. 5561-1 du code des transports, au titre de la prestation de services qu'ils réalisent dans les eaux territoriales ou intérieures françaises, sous réserve que celle-ci soit réalisée à titre principal dans les eaux françaises. Le critère d'activité principale s'analyse au regard de l'objet du contrat.

Le dispositif de l'Etat d'accueil permet de soumettre les salariés employés à bord de ces navires aux mêmes normes sociales (dispositions légales et stipulations conventionnelles) que celles applicables aux salariés employés par des entreprises de la même branche d'activité établies en France.

a) Normes applicables à tous les salariés travaillant à bord

Les gens de mer et les salariés non gens de mer employés à bord des navires soumis au dispositif de l'Etat d'accueil bénéficient de l'ensemble des dispositions légales et des stipulations conventionnelles (accords et conventions collectives étendus) applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité établies en France dans les matières prévues à l'article L. 5562-1 du code des transports qui sont les suivantes :

- Libertés individuelles et collectives dans la relation de travail ;
- Discriminations et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Protection de la maternité, congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, congés pour événements familiaux ;
- Conditions de mise à disposition et garanties dues aux salariés par les entreprises exerçant une activité de travail temporaire ;
- Exercice du droit de grève ;
- Durée du travail, repos compensateurs, jours fériés, congés annuels payés, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs ;
- Salaire minimum et paiement du salaire, y compris les majorations pour les heures supplémentaires ;
- Règles relatives à la santé et à la sécurité au travail, âge d'admission au travail, emploi des enfants ;
- Travail illégal.

Il convient donc que les entreprises se renseignent sur les accords et conventions collectifs qui s'appliquent en France pour les activités qu'elles se proposent d'exercer dans les eaux territoriales ou intérieures françaises ou sur le plateau continental ou dans la ZEE, ainsi que sur les dispositions légales relatives à ces différentes matières, on citera notamment le salaire minimum et la durée du travail. Les donneurs d'ordre sont invités à prêter attention à ce point lorsqu'ils sélectionnent une entreprise maritime.

b) Normes applicables aux seuls gens de mer travaillant à bord

i. Conditions attachées au contrat de travail

Chaque gens de mer doit disposer d'un contrat de travail écrit comportant les mentions obligatoires prévues à l'article L. 5562-2 du code des transports qui sont les suivantes :

- Ses nom et prénoms, sa date et son lieu de naissance, son numéro d'identification ou toute autre référence équivalente ;
- Le lieu et la date de conclusion du contrat ;
- Les nom et prénoms ou raison sociale et l'adresse de l'armateur, l'employeur ou la personne faisant fonction ;
- Le service pour lequel le salarié est engagé ;
- Les fonctions qu'exerce le salarié ;
- Le montant des salaires et accessoires ainsi que le nombre d'heures de travail auquel se rapporte la rémunération prévue ;
- Les droits à congés payés ou la formule utilisée pour les calculer ;
- Les prestations en matière de protection de la santé et de sécurité sociale qui doivent lui être assurées par l'armateur, l'employeur ou la personne faisant fonction ;
- Le droit à un rapatriement ;
- L'intitulé de la convention collective nationale française étendue dont relèvent les navires battant pavillon français effectuant les mêmes navigations et la référence aux accords collectifs applicables au sein de l'entreprise ;

- Le terme du contrat si celui-ci est conclu pour une durée déterminée.

Il n'y a pas de condition particulière pour les salariés non gens de mer.

ii. Condition de bénéfice d'un régime de protection sociale

Cas général

Conformément à l'article L. 5563-1 du code des transports, les gens de mer marins ou non marins soumis au dispositif de l'Etat d'accueil doivent bénéficier du régime de protection sociale de l'un des membres de l'Union européenne (UE) ou d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen (EEE).

A défaut d'une affiliation à un régime de protection sociale d'un Etat membre de l'UE ou d'un Etat partie à l'accord sur l'EEE en vertu des règles de coordination inter-régimes¹ y compris à l'ENIM, l'affiliation au régime général de sécurité sociale français s'impose aux gens de mer marin ou non marins en application du 34° de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale.

Le régime de protection sociale ne peut en aucun cas être une assurance privée et doit couvrir nécessairement les risques mentionnés au L.5563-1 du code des transports:

- Le risque santé, qui prend en charge la maladie, l'invalidité, l'accident du travail et la maladie professionnelle ;
- Le risque maternité-famille ;
- Le risque emploi, qui prend en charge le chômage ;
- Le risque vieillesse.

Cas particuliers

❖ Ressortissants du Royaume-Uni

En application des articles 30 et 31 de l'accord du Brexit soit de l'accord du 12/11/2019 sur le retrait du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord de l'Union européenne et de la communauté européenne de l'énergie atomique (2019/C3841/01), la sécurité sociale britannique est considérée comme un régime de protection sociale européen au sens de l'article L. 5563-1 du code des transports.

Par conséquent, les gens de mer marins ou non marins, embarqués sur un navire soumis aux dispositions de l'Etat d'accueil et affiliés à un régime de protection sociale britannique, peuvent conserver leur régime de protection sociale.

❖ Ressortissants d'un Etat lié à la France par une convention bilatérale de sécurité sociale

Les gens de mer marins ou non marins, ressortissants d'un Etat lié à la France par une convention bilatérale de sécurité sociale bénéficient du régime de protection sociale déterminée selon les stipulations de la convention.

¹ Le règlement 883/2004 du 29 avril 2004 complété par le règlement 987/2009 du 16 septembre 2009 fixe les modalités d'application de la coordination des systèmes de sécurité sociale pour les ressortissants communautaires

FICHE 4 : Cas particulier de la durée maximale de travail et du report du repos hebdomadaire applicables aux travailleurs des parcs d'EMR

Ces dispositions s'appliquent aux salariés gens de mer ou non gens de mer travaillant à bord des navires ou sur les installations de production EMR elles-mêmes (article L. 5541-1-1 du code des transports). Elles s'appliquent également aux salariés autres que gens de mer qui travaillent alternativement en mer et à terre s'ils effectuent en mer au moins la moitié de leur temps de travail.

I. Le dépassement de la durée maximale journalière et hebdomadaire

La durée maximale de travail est de 14 heures par périodes de 24 heures et de 72 heures par période de 7 jours (I de l'article L. 5544-4 du code des transports).

Il peut être dérogé à cette durée maximale du travail en respectant les modalités suivantes :

1) Les modalités selon lesquelles il peut être dérogé à la durée maximale du travail doivent être déterminées dans une convention ou un accord collectif

Pour les gens de mer, par une convention, un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement répartissant la durée du travail dans la semaine ou sur une période autre que la semaine pour tenir compte de la continuité de l'activité du navire, des contraintes portuaires ou de la sauvegarde du navire en mer (II de l'article L. 5544-4 du code des transports).

→ La convention ou l'accord doit prévoir :

- Des mesures assurant le respect en toutes circonstances de l'obligation de veille ;
- L'octroi de périodes de repos consécutives pour prévenir toute fatigue ;
- L'octroi de périodes de congés pour compenser les dérogations à la durée maximale de travail ;
- Des mesures de contrôle de la durée effective du travail à bord et de prévention de la fatigue.

Pour les salariés non gens de mer relevant de l'article L. 5541-1-1 du code des transports, par un accord d'entreprise ou d'établissement répartissant la durée du travail sur une période de deux semaines au plus de travail consécutives suivies d'une période de repos consécutive d'une durée égale à celle de la période de travail pour tenir compte de la continuité des activités exercées en mer, des contraintes portuaires ou de la sauvegarde du navire ou des installations et équipements en mer ou de l'alternance du travail en mer et à terre (1° de l'article L. 5541-1-1 du code des transports).

Recours à d'autres modes d'aménagement du temps de travail

A noter que le dispositif d'aménagement du temps de travail prévu par l'article L5541-1-1 du code des transports n'est pas exclusif du recours à d'autres modes d'aménagement du temps de travail en application des dispositions du code du travail.

Ainsi, il est possible de mettre en place un aménagement du temps de travail sur le fondement du code du travail, notamment l'annualisation du temps de travail, pour les gens de mer (marins et gens de mer autres que marins) et les travailleurs autres que gens de mer mentionnés à l'article L. 5541-1-1 du code des transports.

En tout état de cause, en cas d'annualisation du temps de travail, dès lors que les travailleurs rentrent dans le champ d'application de l'article L. 5541-1-1 et si un accord le prévoit, ils doivent organiser leur temps de travail sous la forme de cycle de 2 semaines au plus de travail, suivies d'une période de repos consécutive d'une durée égale à celle de la période de travail. Dans ce cas, les heures supplémentaires peuvent être décomptées sur l'année ou sur le cycle.

2) Des limites au dépassement de la durée du travail doivent être respectées

- La durée maximale de travail ne doit pas dépasser 84 heures par période de 7 jours (article 7 du décret n°2005-305 du 31 mars 2005 relatif à la durée du travail des gens de mer).

ET

- La durée maximale de 72 heures par période de 7 jours doit être respectée en moyenne sur la durée de la période de référence fixée dans la convention ou l'accord (article 7 du décret précité).

II. Le repos hebdomadaire

L'article L. 5544-18 du code des transports permet de déroger à la prise du repos hebdomadaire. Ce dernier peut être pris de manière différée.

Pour les gens de mer et les salariés non gens de mer relevant de l'article L.5541-1-1, le repos hebdomadaire peut être reporté dans la limite d'un délai de 6 semaines et lorsqu'un accord collectif le prévoit, ce report peut atteindre la durée de l'embarquement sans pouvoir excéder 6 mois (article 1^{er} du décret n° 2007-1843 du 26 décembre 2007).

I. Navires étrangers soumis au dispositif de l'Etat d'accueil

Tout armateur français ou étranger, ou son représentant, ayant un navire entrant dans le champ d'application du dispositif de l'Etat d'accueil doit effectuer une déclaration préalable d'activité. Cette déclaration se fait en langue française, par voie de transmission électronique via le site de téléprocédures démarches simplifiées, 72h au moins avant le début de l'activité via le lien suivant :

<https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/declaration-etat-d-accueil-navires-pavil-etranger>

Chaque activité fait l'objet d'une déclaration et tous les navires concernés sont portés sur la même déclaration (au-delà de 4 navires, l'armateur remplit une seconde déclaration).

La déclaration comporte, outre le formulaire renseigné en ligne, les pièces jointes énumérées ci-après qui permettent de connaître les effectifs minimaux de sécurité, le nombre et la nationalité de l'ensemble des personnes employées à bord ainsi que leurs conditions d'emploi, de rémunération et de protection sociale :

- pour chaque navire, une copie du document spécifiant les effectifs minimaux de sécurité, délivré en application de la convention SOLAS, par l'administration du pavillon ou en son nom. À défaut, une décision d'effectif visée en application de l'article R. 5561-3 du code des transports doit être produite ;
- pour les navires jaugeant plus de 500, une copie du certificat de travail maritime, les parties I et II de la déclaration de conformité du travail maritime établies en application de la convention du travail maritime, 2006, de l'Organisation internationale du travail et le rapport d'inspection ayant permis d'établir le certificat du travail maritime ;
- pour chaque navire, une copie de la liste de l'ensemble des personnes employées à bord au premier jour de l'activité déclarée ;
- une copie en langue française, des contrats types d'emploi des marins et des gens de mer autres que marins ;
- une copie en langue française, des différents types de bulletins de paye remis aux salariés employés à bord.

II. Navires français soumis au dispositif de l'Etat d'accueil

Les navires français rentrant dans le champ d'application du dispositif de l'Etat d'accueil qui disposent d'un permis d'armement sont dispensés de déclaration préalable d'activité (article R. 5232-9 du code des transports). Ils peuvent faire l'objet de contrôles afin de s'assurer que les conditions sociales applicables dans le cadre de l'Etat d'accueil sont respectées.

Régime du détachement

Les dispositions relatives au détachement ne sont pas applicables aux salariés employés à bord des navires qui exécutent un travail dans les eaux françaises, en application de l'article L. 5541-3 du code des transports. Aucune déclaration de détachement n'est donc à effectuer pour ces salariés. Seule la déclaration préalable d'activité liée au dispositif de « l'Etat d'accueil » est à réaliser.

Les salariés travaillant sur les plateformes EMR offshore elles-mêmes ne rentrent pas dans le champ de l'Etat d'accueil et peuvent donc être soumis aux dispositions du détachement.

FICHE 6 : Contrôles

Les armateurs des navires soumis au dispositif de l'Etat d'accueil peuvent faire l'objet d'un contrôle pour s'assurer du respect des conditions sociales de l'Etat d'accueil.

1) Agents de contrôle compétents

La constatation des infractions aux dispositions de l'Etat d'accueil relève de la double compétence :

- Des agents de contrôle de l'inspection du travail : inspecteurs et contrôleurs du travail ;
- Des agents de contrôle des affaires maritimes : administrateurs et inspecteurs des affaires maritimes, agents affectés en DDTM/DML y compris agents des services « navigation professionnelle / gens de mer » chargés de mission de contrôle, inspecteurs de la sécurité des navires et de la prévention des risques professionnels, délégué à la mer et au littoral, agents assermentés des affaires maritimes.

Les agents de contrôle de l'inspection du travail et des affaires maritimes sont compétents pour contrôler la réglementation de l'Etat d'accueil quel que soit le pavillon du navire concerné.

2) Documents à tenir à la disposition des agents de contrôle

Les documents suivants doivent être remis sur simple demande par l'armateur aux agents de contrôle :

1. la liste d'équipage du navire ;
2. le certificat de travail maritime, la déclaration de conformité du travail maritime et les rapports d'inspection établis par l'État du pavillon ou en son nom pour la mise en œuvre des dispositions du titre V de la convention du travail maritime (2006) de l'Organisation internationale du travail, lorsque cette convention est en vigueur pour l'État du pavillon ;
3. le document spécifiant les effectifs minimaux de sécurité, délivré en application de la convention SOLAS, par l'administration du pavillon ou en son nom ou à défaut la fiche d'effectif minimal délivrée par l'administration française (cf. fiche n°2) ;
4. les certificats d'aptitude médicale ;
5. les brevets et titres de formation requis (titres STCW) ;
6. les copies des contrats d'engagement des gens de mer et des contrats de travail des salariés employés à bord ;
7. le registre des heures quotidiennes de travail ou de repos ;
8. les bulletins de paye, ou documents qui en tiennent lieu, des gens de mer et des salariés autres que gens de mer employés à bord, y compris la copie du document individuel mentionnant l'indemnité compensatrice perçue le cas échéant par l'intéressé ;
9. le cas échéant, les titres des séjour et autorisations de travail ;
10. les conventions et accords collectifs applicables aux gens de mer (les parties permettant de justifier du respect des conditions sociales de l'État d'accueil sont traduites en français) ;
11. tout justificatif d'affiliation à un régime de protection sociale de l'un des États membres de l'Union européenne ou d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen et permettant de vérifier que ce régime comprend nécessairement le risque santé (prenant à en charge la maladie, l'invalidité, l'accident du travail et la maladie professionnelle), le risque maternité-famille, le risque emploi (prenant en charge le chômage) et le risque vieillesse ;
12. une copie, en français, des contrats d'engagement type des marins et des gens de mer autres que marins ;
13. un exemple, en français, des différents types de bulletins de paye remis aux salariés employés à bord.

En cas de manquement constaté lors d'un contrôle, des sanctions pénales ou administratives sont applicables à l'armateur, au capitaine, à l'employeur ou la personne faisant fonction de recruter des gens de mer ne respectant pas les dispositions prévues dans le cadre de l'Etat d'accueil.

I – Sanctions pénales

Défaut de déclaration d'activité ou déclaration incomplète

Le fait pour l'armateur de ne pas procéder à la déclaration d'activité ou de ne pas procéder à une déclaration complète est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Irrégularités de présentation de documents aux agents de contrôle

Le fait de ne pas présenter aux agents de contrôle les documents sollicités ou de ne pas les présenter en français, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Délit d'obstacle

Le fait de faire obstacle à l'accomplissement des devoirs d'un inspecteur ou d'un contrôleur du travail est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 37 500 €.

Irrégularité du contrat de travail

Est puni d'une amende de 3 750 € le fait pour l'armateur de recruter des gens de mer :

- sans avoir établi de contrat de travail écrit ;
- en ayant conclu un contrat de travail ne comportant pas certaines mentions (voir fiche n°5, les conditions sociales de l'État d'accueil) ou comportant ces mentions de manière volontairement inexacte.

La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 €.

Méconnaissance de l'obligation de bénéfice d'une protection sociale

Est puni d'une amende de 3 750 € le fait pour l'armateur de méconnaître l'obligation de faire bénéficier les gens de mer d'un régime de protection sociale de l'un des États membres de l'Union européenne ou d'un État partie à l'Espace économique européen couvrant obligatoirement les risques santé, maternité-famille, emploi et vieillesse.

Les infractions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de gens de mer concernés.

Irrégularités de paiement de salaires

Est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe, le fait, pour l'armateur :

- de payer des salaires inférieurs au salaire minimum de croissance prévu par les articles L.3231-1 à L.3231-12 du code du travail ;

- de payer des rémunérations inférieures à la rémunération mensuelle minimale prévue par l'article L.3232-1 du code du travail.

L'amende est prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés.

En cas de récidive par une personne physique dans le délai d'un an à compter de l'expiration ou de la prescription de la précédente peine, le maximum de la peine d'amende encourue est porté à 3 000 euros.

En cas de récidive par une personne morale déjà condamnée définitivement et engageant sa responsabilité pénale, dans le délai d'un an à compter de l'expiration ou de la prescription de la précédente peine, le taux maximum de l'amende applicable est égal à dix fois celui applicable aux personnes physiques.

En cas de pluralité de contraventions entraînant des peines de récidive, l'amende est appliquée autant de fois qu'il a été relevé de nouvelles infractions.

Non application des conventions ou accords collectifs

Est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe, le fait, pour l'armateur :

- de payer des salaires inférieurs à ceux fixés dans la convention collective ou l'accord collectif de travail étendu applicable aux navires battant pavillon français exerçant la même activité ;
- de méconnaître les stipulations conventionnelles relatives aux accessoires du salaire prévus par la convention ou l'accord collectif de travail étendu applicable aux navires battant pavillon français exerçant la même activité.

L'amende est prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés.

Méconnaissance des conditions d'exercice des professions de marin ou de gens de mer non marins

Est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe, le fait, pour l'armateur d'employer des marins ou des gens de mer autres que marins ne disposant pas :

- de certificats d'aptitude médicale valides ;
- de brevets et titres de formation valides, conformes aux exigences de la convention internationale de 1978 sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille de l'Organisation maritime internationale, et à celles de la convention du travail maritime de l'Organisation internationale du travail.

L'amende est prononcée autant de fois qu'il y a de gens de mer concernés.

Irrégularités des règles relatives à la déclaration des accidents survenus à bord

Le fait pour le capitaine de ne pas procéder dans les meilleurs délais à la déclaration en langue française par voie de transmission électronique, de tout accident survenu à bord dont il a eu connaissance, au directeur départemental des territoires et de la mer auprès duquel a été effectuée la déclaration d'activité, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

II – Sanctions administratives

Irrégularités de présentation de documents aux agents de contrôle

Le fait de ne pas présenter aux agents de contrôle les documents sollicités ou de ne pas les présenter en français, est puni d'un avertissement ou d'une l'amende pouvant aller jusqu'à un montant de 4 000 €.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés et de manquements constatés.

Une amende majorée dans les conditions indiquées précédemment est appliquée en cas de récidive.

Irrégularité du contrat de travail

Le fait de ne pas avoir établi de contrat de travail écrit ou d'avoir conclu un contrat de travail ne comportant pas les mentions obligatoires (voir fiche n°5, les conditions sociales de l'État d'accueil) ou comportant ces mentions de manière volontairement inexacte est puni d'un avertissement ou d'une amende pouvant aller jusqu'à un montant de 4 000 €.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de gens de mer concernés.

Une amende majorée dans les conditions indiquées précédemment est appliquée en cas de récidive.

Méconnaissance de l'obligation de bénéfice d'une protection sociale

Hormis les cas particuliers mentionnés dans la fiche n° 3, le fait pour l'armateur de méconnaître l'obligation de faire bénéficier les gens de mer d'un régime de protection sociale de l'un des États membres de l'Union européenne ou d'un État partie à l'Espace économique européen couvrant obligatoirement les risques santé, maternité-famille, emploi et vieillesse, est puni d'un avertissement ou d'une l'amende pouvant aller jusqu'à un montant de 4 000 €.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de gens de mer concernés.

Une amende majorée dans les conditions indiquées précédemment est appliquée en cas de récidive.

Méconnaissance des obligations en matière de protection de la maternité, congés de maternité, de paternité et d'accueil d'enfant, de congés pour événements familiaux

Le fait pour l'armateur de méconnaître les dispositions légales et les stipulations conventionnelles applicables aux salariés, relatives à la protection de la maternité, aux congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et aux congés pour évènements familiaux, est puni d'un avertissement ou d'une l'amende pouvant aller jusqu'à un montant de 4 000 €.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés.

Une amende majorée dans les conditions indiquées précédemment est appliquée en cas de récidive.

Méconnaissance des conditions de mise à disposition et aux garanties dues aux salariés par les entreprises exerçant une activité de travail temporaire

Le fait pour les entreprises exerçant une activité de travail temporaire de méconnaître les dispositions légales et les stipulations conventionnelles relatives aux conditions de mise à disposition et aux garanties dues aux salariés, est puni d'un avertissement ou d'une l'amende pouvant aller jusqu'à un montant de 4 000 €.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés.

Une amende majorée dans les conditions indiquées précédemment est appliquée en cas de récidive.

Méconnaissance de la durée du travail, des repos compensateurs, des jours fériés, des congés annuels payés

Le fait pour l'armateur de méconnaître les dispositions légales et les stipulations conventionnelles relatives à la durée du travail, aux repos compensateurs, aux jours fériés et aux congés annuels payés, est puni d'un avertissement ou d'une l'amende pouvant aller jusqu'à un montant de 4 000 €.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés.

Une amende majorée dans les conditions indiquées précédemment est appliquée en cas de récidive.

Méconnaissance de la durée de travail et du travail de nuit des jeunes travailleurs

Le fait pour l'armateur de méconnaître les dispositions légales et les stipulations conventionnelles relatives à la durée du travail et au travail de nuit des jeunes travailleurs, est puni d'un avertissement ou d'une l'amende pouvant aller jusqu'à un montant de 4 000 €.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés.

Une amende majorée dans les conditions indiquées précédemment est appliquée en cas de récidive.

Méconnaissance des règles relatives à la santé et à la sécurité au travail, à l'âge d'admission au travail, à l'emploi des enfants

Le fait pour l'armateur de méconnaître les dispositions légales et les stipulations conventionnelles concernant les règles relatives à la santé et à la sécurité au travail, à l'âge d'admission au travail, à l'emploi des enfants, est puni d'un avertissement ou d'une l'amende pouvant aller jusqu'à un montant de 4 000 €.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés.

Une amende majorée dans les conditions indiquées précédemment est appliquée en cas de récidive.

Irrégularités de paiement de salaires

Le fait, pour l'armateur :

- de payer des salaires inférieurs au salaire minimum de croissance prévu par les articles L.3231-1 à L.3231-12 du code du travail ;
- de payer des salaires inférieurs à ceux fixés dans la convention collective ou l'accord collectif de travail étendu applicable aux navires battant pavillon français exerçant la même activité ;

est puni d'un avertissement ou d'une amende pouvant aller jusqu'à un montant de 4 000 €.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de gens de mer concernés.

Une amende majorée dans les conditions indiquées précédemment est appliquée en cas de récidive.

Irrégularités des règles relatives à la déclaration des accidents survenus à bord

Le fait pour l'armateur, l'employeur ou l'un de ses préposés de ne pas déclarer tout accident survenu à bord et dont le capitaine a eu connaissance au directeur départemental des territoires et de la mer du premier port français touché par le navire après sa survenue est puni d'un avertissement ou d'une amende pouvant aller jusqu'à un montant de 4 000 €.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés.

Une amende majorée dans les conditions indiquées précédemment est appliquée en cas de récidive.

Irrégularités relatives à la sécurité des passagers

Le fait de ne pas respecter les règles relatives au personnel désigné pour aider des passagers en situation d'urgence conformément aux dispositions de l'article 19 de la directive 2022/993 du Parlement européen et du Conseil du 08 juin 2022 concernant le niveau minimal des gens de mer est puni d'un avertissement ou d'une l'amende pouvant aller jusqu'à un montant de 4 000 €.

Une amende majorée dans les conditions indiquées précédemment est appliquée en cas de récidive.

Pour l'ensemble des personnels à bord des navires battant pavillon étranger, le séjour dans les eaux territoriales françaises n'est pas assimilable à un séjour sur le territoire français.

I. Citoyens ressortissants de l'espace économique européen ou de la Suisse

En tant que citoyen d'un pays de l'espace économique européen ou de la Suisse, aucun titre de séjour n'est requis pour séjourner en France (descente à terre et transit notamment).

II. Citoyens non ressortissants de l'espace économique européen ou de la Suisse

Pour les ressortissants hors espace économique européen ou Suisse, les règles applicables sont différentes entre les personnels ayant la qualité de gens de mer et les personnels non gens de mer.

S'agissant des gens de mer, titulaires d'une pièce d'identité des gens de mer ou de tout autre document professionnel équivalent attestant de leur qualité de gens de mer, ces derniers ne sont pas considérés lorsqu'ils se trouvent sur la terre ferme, comme étant en séjour sur le territoire français mais en « descente à terre ». Cette descente peut s'effectuer à l'intérieur de la zone déterminée par arrêté préfectoral.

Toutefois, si un trajet est réalisé pour le renouvellement des équipages (navire/avion par exemple), un visa de transit est alors nécessaire.

S'agissant des personnels non gens de mer ou des gens de mer qui ne sont pas détenteurs d'une pièce d'identité des gens de mer ou de tout autre document professionnel équivalent attestant de leur qualité de gens de mer, ils devront être titulaires d'un visa de court séjour pour descendre à terre ou transiter.

FICHE 9 : Assujettissement à la carte BTP

L'assujettissement à la carte BTP dépend de deux critères cumulatifs :

- Les travaux réalisés doivent correspondre à des opérations de construction ou de génie civil compris dans le périmètre de la carte BTP ;
- Les travailleurs concernés doivent correspondre à l'une des catégories de salariés concernés par la carte :
 - Salariés en CDI ou CDD d'une entreprise établie en France ;
 - Intérimaires missionnés par une ETT établie en France ;
 - Salariés ou intérimaires détachés par un employeur ou une ETT établie à l'étranger

S'agissant de l'application de ces critères aux chantiers de construction d'éoliennes en mer :

- Le critère relatif à la nature des travaux est susceptible d'être rempli : qu'il s'agisse des opérations préalables (dragage notamment), du montage de la plateforme ou des éoliennes elles-mêmes, ces opérations peuvent être assimilées à des travaux de construction ou de génie civil comme c'est déjà le cas des chantiers de construction d'éoliennes « à terre ».

S'agissant en revanche du critère lié au statut des travailleurs concernés, une distinction doit être faite entre :

- Les salariés employés par une entreprise française :

→ ces salariés sont concernés par l'obligation de la carte BTP, peu importe l'activité principale de leur entreprise ou la convention collective qu'elle applique.

- Les salariés employés par une entreprise étrangère réalisant les travaux à terre et/ou à partir de la plateforme offshore :

→ si ces salariés sont employés par une entreprise établie à l'étranger et réalisent ces opérations dans le cadre d'une prestation de service pour le compte d'un donneur français ou étranger, ils relèvent normalement du régime du détachement. A ce titre, leur employeur est tenu d'effectuer une déclaration de détachement puis une demande de carte BTP pour chaque salarié.

- Les salariés (gens de mer ou non) travaillant à bord des navires et employés par une entreprise établie à l'étranger :

→ Ces salariés ne relèvent pas du régime juridique du détachement (article 1.2 de la directive 96/71/CE, transposé à l'article L. 5541-3 du code des transports). En conséquence, le dispositif de la carte BTP, qui s'adresse pour les entreprises étrangères uniquement aux salariés et intérimaires détachés n'est pas applicable à ces travailleurs.

ANNEXE I : Qualifications des personnels travaillant dans le domaine des EMR à bord des navires battant pavillon français

GENS DE MER

Toute personne, salariée ou non exerçant une activité professionnelle à bord d'un navire

MARINS

Personnels affectés à l'exploitation du navire c'est-à-dire aux activités professionnelles relatives à la marche, à la conduite, à l'entretien ainsi qu'aux activités nécessaires pour assurer l'ensemble des fonctionnalités du navire

GENS DE MER AUTRES QUE MARINS

Personnels à bord des navires d'exploitation et d'exploration préparant ou servant des repas aux personnes employées dans les activités liées aux ouvrages et aux installations en mer

Personnels non marins ne relevant pas du

1

Si + de 45 jours d'embarquement continus ou non sur toute période de 6 mois consécutifs

NON GENS DE MER

1

- Personnels ouvriers, techniciens ou ingénieurs à bord des navires affectés à des activités d'exploration ou d'exploitation liées aux ouvrages ou installations en mer
- Interprètes, journalistes, photographes
- Personnels dispensant des formations n'ayant pas exclusivement un caractère maritime

Personnels non marins ne relevant pas du

1

Si ≤ de 45 jours d'embarquement sur toute période de 6 mois consécutifs

Salariés travaillant hors d'un navire sur les installations de production d'énergies marines renouvelables