CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

AVIS

Avis lV/47/2026 19 novembre 2026

Gens de mer

Projet de loi modifiant la loi modifiée du 9 novembre 1990 ayant pour objet la création d'un registre public maritime luxembourgeois

Projet de règlement grand-ducal précisant les catégories de personnel ne relevant pas de la notion de gens de mer

Par lettre du 30 mars 2026, M. Lux Delles, ministre de l'Économie, a soumis les présents projets de loi et de règlement grand-ducal à l'avis de la Chambre des salariés.

1. Le projet de loi s'inscrit dans le prolongement de la réforme opérée par la loi du 20 décembre 2024 ayant modernisé la loi modifiée du 9 novembre 1990 relative au registre public maritime luxembourgeois. Par ce nouveau texte, le Gouvernement entend poursuivre le renforcement du droit social maritime luxembourgeois afin d'assurer la conformité du pavillon national avec les évolutions récentes du droit international et européen.

2. Le projet procède principalement à la transposition des amendements de 2022 et de 2025 à la Convention du travail maritime de 2006 adoptés dans le cadre de l'Organisation internationale du Travail, tout en intégrant certains éléments issus de la directive (UE) 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles.

3. Cette réforme intervient dans un contexte marqué par les conséquences de la pandémie de COVID-19, laquelle a mis en évidence les vulnérabilités particulières auxquelles sont confrontés les gens de mer. Les difficultés de relève des équipages, les obstacles au débarquement et au rapatriement, les périodes d'embarquement prolongées, l'isolement psychologique ainsi que les problèmes d'accès aux soins ont démontré la nécessité de renforcer les garanties sociales applicables aux travailleurs maritimes. Les amendements adoptés par l'OIT constituent une réponse directe à ces difficultés et traduisent une volonté internationale d'améliorer durablement les conditions de vie et de travail à bord des navires.

4. Dans son ensemble, le projet de loi procède à un renforcement appréciable de la protection sociale des gens de mer. Il améliore les garanties contractuelles, renforce le droit à l'information, développe les obligations relatives à la santé et à la sécurité au travail, modernise le régime des plaintes et accorde une attention particulière au bien-être des marins.

5. Le projet introduit tout d'abord la reconnaissance des gens de mer comme « travailleurs clés ». Cette consécration, issue des amendements de 2025 à la Convention du travail maritime, revêt une portée symbolique importante. Elle traduit la reconnaissance du rôle essentiel joué par les marins dans le fonctionnement des chaînes logistiques mondiales et dans la continuité du commerce international.

6. Toutefois, au-delà de cette portée déclaratoire, le texte ne précise pas clairement quelles conséquences concrètes découleront de cette qualification. Une telle reconnaissance devrait pourtant logiquement se traduire par des garanties effectives en matière de relève des équipages, de circulation internationale, d'accès aux soins, de rapatriement ou encore de protection sociale renforcée. A défaut de précisions supplémentaires, il existe un risque que cette notion conserve essentiellement une portée symbolique.

7. La Chambre des salariés est d'avis que la reconnaissance des gens de mer comme « travailleurs clés » ne devrait pas se limiter à une telle affirmation de principe. Elle estime que cette qualification devra être prise en considération dans l'ensemble des politiques publiques susceptibles d'affecter les travailleurs maritimes, notamment en matière de mobilité internationale, de gestion des situations de crise, d'accès aux soins ou encore de continuité des relèves d'équipage. À cet égard, il importe que cette reconnaissance puisse, le cas échéant, servir de référence lors de l'élaboration de futures mesures nationales ou internationales intéressant le secteur maritime.

8. Le projet modifie ensuite les dispositions relatives aux catégories de personnel ne relevant pas de la notion de gens de mer. Cette adaptation répond notamment à l'apparition de nouvelles catégories de travailleurs embarqués, comme le personnel industriel ou les gardes armés, qui ne relèvent pas nécessairement du statut maritime traditionnel.

Le texte remplace la condition cumulative liée au caractère « *occasionnel et de courte durée* » par une condition alternative fondée sur le caractère « *occasionnel ou de courte durée* ». Cette évolution vise à éviter certaines difficultés d'interprétation apparues dans la pratique.

9. Le projet de règlement grand-ducal établit une liste des catégories de personnel qui ne sont pas considérées comme des gens de mer au sens de la loi du 9 novembre 1990, après consultation des organisations représentatives des armateurs et des gens de mer.

Le texte règlementaire distingue deux catégories : Il vise d'abord les personnes dont la présence à bord est temporaire et de courte durée, telles que les pilotes, travailleurs portuaires, surintendants, inspecteurs ou stagiaires. En raison du caractère ponctuel de leurs activités ou de leur statut, elles ne relèvent pas de la définition de gens de mer. Sont ensuite répertoriées des catégories de personnel dont la qualification dépend des conditions concrètes de leur engagement. Ces personnes (par exemple les techniciens ou les musiciens) ne sont pas considérées comme des gens de mer lorsqu'elles interviennent de manière occasionnelle, mais peuvent l'être si elles exercent des activités à bord de façon régulière et durable. Leur qualification est donc appréciée au cas par cas, notamment en fonction de la durée de leur engagement.

10. La Chambre des salariés prend acte que le projet de règlement grand-ducal distingue les catégories de personnel dont la présence à bord est intrinsèquement temporaire de celles dont la qualification dépend des modalités concrètes de leur engagement. Cette approche individualisée apparaît de nature à limiter le risque d'exclusions systématiques du statut de gens de mer.

La CSL recommande cependant de préciser dans le règlement grand-ducal les critères permettant d'apprécier le caractère « occasionnel » d'une activité exercée à bord. Une telle clarification contribuerait à garantir une application uniforme de ces dispositions et à éviter que des travailleurs exerçant en réalité une activité régulière et durable ne soient privés des protections attachées au statut de gens de mer.

11. Le projet procède ensuite à un renforcement significatif des obligations d'information et de transparence applicables au contrat d'engagement maritime. Cette évolution s'inscrit dans la logique de la directive (UE) 2019/1152 visant à garantir une meilleure information des travailleurs sur leurs conditions d'emploi.

Les nouvelles dispositions imposent notamment une information plus détaillée concernant les différents éléments composant la rémunération, les modalités de paiement, les heures supplémentaires, les conditions de la période d'essai ainsi que les droits à la formation.

12. Cette amélioration de la transparence contractuelle doit être saluée. Dans le secteur maritime, caractérisé par une forte internationalisation des recrutements et par le recours fréquent à des agences de placement, les risques de dilution des responsabilités sont particulièrement élevés. Le projet clarifie utilement les obligations de l'armateur lorsqu'un marin est recruté par l'intermédiaire d'un représentant ou d'une agence de placement.

13. Le texte prévoit la possibilité de transmettre le contrat sous format électronique. Cette modernisation apparaît cohérente avec l'évolution des pratiques professionnelles.

14. Il conviendra toutefois de veiller à ce que cette dématérialisation ne se fasse pas au détriment des droits des travailleurs. Il importe notamment que le marin dispose d'un accès effectif et permanent à son contrat, qu'il puisse facilement le conserver et l'imprimer, et qu'il soit en mesure d'en comprendre le contenu.

Une attention particulière devrait être portée à la question linguistique, afin de garantir que le contrat soit disponible dans une langue comprise par le travailleur concerné.

La Chambre des salariés relève également que la multiplication des supports électroniques ne doit pas conduire à une diminution des possibilités de contrôle des autorités compétentes.

La CSL suggère ainsi de compléter le dispositif afin de préciser que les contrats établis sous format électronique demeurent accessibles au travailleur pendant toute la durée de son engagement et puissent être produits à tout moment lors des contrôles réalisés par les autorités compétentes.

15. Le projet prévoit par ailleurs que les formations obligatoires requises pour l'exercice du travail devront être fournies gratuitement aux gens de mer lorsqu'elles sont imposées par des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

16. Cette disposition constitue une avancée importante. Les coûts élevés des formations maritimes représentent souvent une charge financière importante pour les travailleurs, en particulier dans un contexte de recrutement international. Le principe selon lequel les formations nécessaires à l'exercice de l'activité professionnelle ne peuvent être supportées par le salarié doit être pleinement approuvé. La CSL recommande de préciser expressément que la gratuité des formations obligatoires couvre également les frais directement liés à leur suivi, lorsque ceux-ci sont indispensables, ainsi que les modalités de prise en compte du temps consacré à ces formations.

La CSL souligne par ailleurs que le développement continu des compétences professionnelles constitue un élément essentiel de l'employabilité des gens de mer dans un secteur caractérisé par une évolution constante des normes internationales et des exigences techniques. Elle encourage dès lors les armateurs à promouvoir, au-delà des seules formations obligatoires, une politique active de formation continue permettant aux travailleurs de maintenir et de développer leurs qualifications tout au long de leur carrière.

17. Le projet adapte encore les règles relatives à la période d'essai en prévoyant que celle-ci pourra être prolongée en cas de suspension du contrat, notamment pour cause de maladie, dans la limite d'un mois.

18. Cette disposition reprend un mécanisme déjà connu en droit du travail luxembourgeois. Si cette solution peut se justifier afin de permettre une évaluation effective des compétences du marin, elle appelle néanmoins certaines réserves dans le contexte particulier du travail maritime.

Les gens de mer se trouvent dans une situation de dépendance économique et d'isolement plus marquée que celle de nombreux travailleurs terrestres.

Une prolongation excessive de la période d'essai pourrait dès lors accentuer leur précarité. Afin de prévenir tout risque de prolongation abusive de la période d'essai, la CSL recommande que les hypothèses permettant une telle prolongation demeurent strictement limitées aux cas expressément prévus par la loi et ne puissent faire l'objet d'une interprétation extensive.

19. Le projet accorde une place importante à l'amélioration des conditions de vie à bord et au bien-être des gens de mer.

20. Le texte consacre notamment un droit à la permission à terre pour les marins qui ne sont pas en service lorsque le navire est à quai. Cette disposition répond directement aux difficultés rencontrées pendant la pandémie, durant laquelle de nombreux marins avaient été empêchés de débarquer pendant de longues périodes.

21. Le principe selon lequel les permissions à terre doivent être accordées sauf motifs opérationnels ou de sécurité apparaît équilibré. Toutefois, la CSL recommande de préciser davantage la notion de « raisons opérationnelles » susceptibles de justifier une restriction aux permissions à terre. Une telle précision permettrait de concilier les impératifs liés à l'exploitation du navire avec le droit des gens de mer au repos et au maintien de leur équilibre personnel.

22. Le projet renforce les obligations des armateurs en matière de connectivité sociale. Ceux-ci devront mettre à disposition des services de loisirs appropriés comprenant notamment un accès à Internet à un tarif raisonnable lorsque cela est possible.

23. Cette disposition constitue une avancée particulièrement importante. Dans un environnement de travail marqué par l'éloignement et l'isolement, l'accès à Internet est devenu un élément essentiel du maintien des liens familiaux et de l'équilibre psychologique des travailleurs embarqués.

Toutefois, la notion de « tarif raisonnable » reste relativement imprécise. La CSL invite le Gouvernement à examiner l'opportunité de définir, par voie réglementaire, des critères minimaux relatifs aux conditions d'accès à Internet, notamment en ce qui concerne la qualité de la connexion, le volume de données mis à disposition et le coût supporté par les travailleurs maritimes.

24. Le texte améliore les exigences relatives aux conditions matérielles de vie à bord. Les dispositions concernant l'alimentation sont renforcées afin de garantir des repas variés, équilibrés et nutritifs. **Cette évolution participe d'une approche plus globale du bien-être des travailleurs maritimes et doit être approuvée.**

25. L'un des apports majeurs du projet réside dans l'introduction explicite de principes relatifs à la prévention de la violence et du harcèlement à bord des navires. Le texte vise notamment le harcèlement sexuel, l'intimidation et les agressions sexuelles.

26. Ceci constitue une avancée importante dans un secteur où les relations hiérarchiques particulièrement marquées et l'isolement inhérents à la vie à bord sont susceptibles d'accroître les risques de violence, de harcèlement ou d'abus. La reconnaissance explicite de ces problématiques dans la législation maritime doit être saluée.

Toutefois, le projet se limite principalement à l'énoncé de principes généraux. La CSL recommande d'encourager les armateurs à formaliser des procédures internes de prévention et de traitement des situations de violence ou de harcèlement, notamment par la désignation de personnes de confiance, l'organisation de formations adaptées et la mise en place de procédures de signalement clairement identifiées.

La CSL estime en outre qu'une politique efficace de prévention suppose l'association des travailleurs et, le cas échéant, de leurs représentants à l'élaboration et au suivi des mesures de prévention mises en œuvre à bord des navires. Une telle participation favorise non seulement l'identification des risques, mais également l'appropriation des procédures de prévention par l'ensemble des membres de l'équipage.

27. Le projet renforce encore les obligations des armateurs en matière de santé et de sécurité au travail. L'exigence selon laquelle les équipements de protection individuelle devront être fournis dans des tailles adaptées constitue une évolution positive. **Cette disposition vise notamment à mieux prendre en compte les spécificités morphologiques des femmes travaillant à bord des navires et à garantir l'efficacité réelle des équipements de sécurité.**

28. Le texte introduit en outre une obligation d'information en cas de décès d'un marin à bord d'un navire battant pavillon luxembourgeois. L'armateur devra informer le Commissariat aux affaires maritimes dans un délai de quarante-huit heures. Cette mesure vise à permettre au Luxembourg de satisfaire à ses obligations internationales en matière d'enquête et de déclaration des décès des gens de mer.

29. La centralisation de ces informations apparaît nécessaire afin d'améliorer la prévention des risques professionnels dans le secteur maritime. Notre Chambre estime qu'il serait utile de préciser les modalités de suivi des enquêtes réalisées à la suite d'un décès, afin que les enseignements qui en sont tirés puissent contribuer de manière effective au renforcement des politiques de prévention.

30. Le régime des plaintes fait l'objet d'une réforme importante. Le projet reconnaît au Commissariat aux affaires maritimes une fonction de médiation informelle inspirée du rôle de l'Inspection du travail dans le droit commun.

31. Etant donné que les gens de mer rencontrent souvent des difficultés particulières pour faire valoir leurs droits, l'existence d'un mécanisme de règlement informel peut favoriser une résolution plus rapide des conflits. Toutefois, l'efficacité de ce mécanisme dépendra largement des garanties d'indépendance offertes au Commissariat aux affaires maritimes. Il conviendra notamment d'assurer la confidentialité des plaintes, l'absence de représailles et l'accès effectif des travailleurs à une assistance juridique. Le renforcement de la protection des plaignants, victimes, témoins et lanceurs d'alerte constitue à cet égard une évolution positive. Il conviendra néanmoins d'éviter que la référence aux plaintes abusives ou calomnieuses ne soit utilisée pour décourager certains signalements légitimes. La Chambre des salariés souligne que le renforcement des missions confiées au Commissariat aux affaires maritimes devra nécessairement s'accompagner de ressources humaines, techniques et organisationnelles suffisantes. Elle invite dès lors le Gouvernement à veiller à ce que cette administration dispose des moyens nécessaires à l'exercice effectif de ses nouvelles compétences.

32. Enfin, le projet renforce les capacités de contrôle de l'administration maritime en permettant au ministre d'accéder à plusieurs bases de données administratives, notamment le registre de commerce et des sociétés ou le registre des bénéficiaires effectifs. L'objectif poursuivi est de renforcer la surveillance des entreprises maritimes et d'écarter les opérateurs peu fiables.

33. Si cette finalité apparaît légitime, l'extension des accès administratifs aux données personnelles appelle une vigilance particulière. Les garanties relatives à la limitation des accès, à la traçabilité des consultations et à la protection des données personnelles devront être strictement respectées.

34. La Chambre des salariés observe que plusieurs des modifications proposées traduisent une évolution plus générale du droit du travail maritime vers une approche davantage centrée sur la prévention des risques, la qualité des conditions de travail et l'effectivité des droits reconnus aux travailleurs. Cette approche mérite d'être encouragée dans la mesure où elle contribue à rapprocher progressivement le statut des gens de mer des standards de protection applicables aux autres salariés, tout en tenant compte des spécificités propres à l'exercice d'une activité en mer.

35. En conclusion, la Chambre des salariés considère que le projet de loi s'inscrit dans une évolution positive du droit social maritime luxembourgeois. En assurant l'adaptation de la législation nationale aux évolutions récentes du droit international et européen, il contribue à renforcer la protection des gens de mer tout en consolidant la crédibilité du pavillon luxembourgeois. Notre Chambre accueille dès lors favorablement l'orientation générale de la réforme.

36. Elle estime toutefois que l'effectivité des nouvelles garanties dépendra largement de leur mise en œuvre pratique. À cet égard, elle invite le Gouvernement à profiter de la présente procédure législative pour apporter, dans toute la mesure du possible, les précisions nécessaires afin de garantir une application uniforme des nouvelles dispositions. Une attention particulière devrait notamment être portée à la définition des catégories de personnel exclues de la notion de gens de mer, à l'encadrement des motifs susceptibles de justifier une restriction aux permissions à terre, aux modalités d'accès à Internet à bord ainsi qu'aux mécanismes de prévention et de traitement des situations de violence et de harcèlement. La CSL souligne également l'importance de doter le Commissariat aux affaires maritimes des moyens nécessaires à l'exercice effectif des nouvelles missions qui lui sont confiées et de veiller à ce que les nouveaux mécanismes de plainte s'accompagnent de garanties suffisantes en matière de confidentialité, de protection contre les représailles et de protection des données personnelles.

***

Sous réserve de ces observations, la Chambre des salariés approuve les projets de loi et de règlement grand-ducal soumis pour avis qui contribuent utilement au renforcement de la protection sociale des gens de mer tout en assurant la conformité du cadre juridique luxembourgeois aux standards internationaux les plus récents et en préservant l'attractivité du registre public maritime luxembourgeois.

Luxembourg, le 19 novembre 2026

Pour la Chambre des salariés,





Sylvain HOFFMANN
Directeur

Nora BACK
Présidente

L'avis a été adopté à l'unanimité.