



DROIT SOCIAL MARITIME



Tiphaine LE NADAN

Avocat spécialiste en

Droit du travail, Droit de la Sécurité Sociale et de la protection sociale



I. La mise en œuvre de l'obligation de sécurité à la charge de l'armateur

A. LA DEFINITION DE L'OBLIGATION DE SECURITE DE L'ARMATEUR

L'Article L. 4121-1 du Code du Travail applicable aux marins dispose que :

«L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;*
- 2° Des actions d'information et de formation ;*
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.*

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes».

B. LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES

Mise à jour obligation du DUERP et, de façon générale, tout événement sur les risques épidémiques (Article R. 4121-2 du Code du Travail) : L'Inspecteur du Travail s'attachera au respect de cette obligation.

Doivent figurer :

- Le risque de contamination au Covid-19,
- Les situations à risque identifiées dans son entreprise,
- Les unités de travail et la proportion de salariés concernées,
- Les mesures de prévention mises en œuvre.

L'employeur doit :

- Assurer une adaptation constante en fonction du contexte, identifier les situations de travail et les risques
- Mettre en place des mesures de prévention

Site internet soyezdup.fr

EXEMPLE DE REDACTION

Analyse des risques	Mesures de prévention
<p>Contact avec une personne qui vit avec un individu contaminé,</p> <p>Contact direct à moins d'un mètre lors d'une toux, d'un éternuement,</p> <p>Discussion de plus de 15 minutes en l'absence de mesures de protection,</p> <p>Lavage de mains insuffisant</p>	<p>Permettre aux salariés de se laver les mains très régulièrement grâce aux solutions hydro alcooliques,</p> <p>Mettre en place une stratégie de communication sur les gestes individuels préconisés, à savoir: tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir, saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades, utiliser des mouchoirs à usage unique et les jeter. Par exemple, l'employeur peut prévoir des affiches</p>

Risque de l'exposition au froid des marins

Multiples conséquences de l'exposition au froid :

- des **gelures plus ou moins importantes** selon la sensibilité de la personne ;
- des **crampes** ;
- une diminution de l'irrigation sanguine des doigts caractérisée par leur pâleur ;
- des **troubles musculo-squelettiques** (TMS) occasionnés par un manque de repos suffisant, des postures extrêmes, des mouvements répétitifs ;
- de l'**hypothermie** (baisse de la température corporelle sous les 35 °C), caractérisée par l'apparition de frissons, fatigue, confusions ou perte de connaissance. Dans des situations extrêmes, l'hypothermie peut entraîner un coma et même provoquer la mort.

... et les moyens de les prévenir

L'armateur est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés et doit donc **évaluer** les **risques** et **mettre en œuvre** des moyens de **prévention** pour les prévenir. En ce sens, il doit :

- **mettre à disposition les protections individuelles adaptées : gants, caleçons longs, pantalons et vestes isolants, surpantalons, chaussettes, bonnets...**



II. Les incidences du COVID-19 sur les droits du marin

A. LE DROIT DE RETRAIT : DEFINITION

Article L. 4131-1 du Code du Travail :

« Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection».

Nature du danger imminent pour la vie ou la santé du salarié	Motif raisonnable
<p>La notion d'imminence se définit par un danger susceptible de se réaliser brusquement et dans un délai rapproché.</p> <p>Le danger grave se définit par «<i>susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée</i> » (Cir. DRT, n°93/15, 25 mars 1993, page 99).</p> <p>Le danger se situe au-delà du risque qui s'attache à l'exercice normal d'un travail.</p>	<p>La Loi n'impose pas que la gravité du danger et son imminence soient réels et effectifs.</p> <p>Le salarié conserve une latitude d'appréciation, et par conséquent un droit à l'erreur dans la limite du raisonnable, qui sera apprécié par le juge.</p>

CONDITIONS

Conditions et effets de l'exercice du droit de retrait	Application
<p>Aucun formalisme, ni procédure</p> <p>Droit individuel ou collectif.</p>	<p>Le droit de retrait s'applique à tous les salariés peu important leur situation juridique ou la nature de leur contrat de travail.</p> <p>Exécution du contrat de travail en cours (inapplication pendant une période de suspension du contrat de travail pour maladie ou activité partielle).</p>

CONSEQUENCES ET SANCTIONS

Si le retrait est justifié	Si le retrait n'est pas justifié
<p>L'existence d'un danger grave et imminent est avérée (conditions de travail qui menacent la vie ou la santé, situation dangereuse au moment de l'exercice du droit de retrait).</p> <p>L'employeur ne pourra ni sanctionner l'employé, ni effectuer de retenue sur son salaire pour avoir exercé son droit de retrait (article L, 4131-3 du Code du travail).</p>	<p>Le droit de retrait s'applique à tous les salariés peu important leur situation juridique ou la nature de leur contrat de travail.</p> <p>Exécution du contrat de travail en cours (inapplication pendant une période de suspension du contrat de travail pour maladie ou activité partielle).</p>

CONSEQUENCES ET OFFICE DU JUGE

Contrôle a posteriori de la légitimité du droit de retrait par le juge qui serait saisi par le salarié soit d'une demande :

- De paiement d'une rémunération réduite abusivement,
- De nullité d'une sanction ou d'un licenciement.

L'appréciation du « motif raisonnable de penser que le maintien à son poste de travail présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé » :

- Appréciation au cas d'espèce par les juges du fond,
- Les éléments tenant à la personne même du salarié concerné peuvent être pris en compte par le juge, notamment son état de santé.

« La condition d'extériorité du danger n'est pas exigée d'une manière exclusive ». En l'espèce impossibilité pour le salarié d'être en contact d'animaux ou de produits chimiques (Cass. Soc. 20 mars 1996, n°93-40.111).

- Prise en compte des mesures de protection collectives (organisation du travail) ou individuelles (EPI).

B. APPLICATION A LA PANDEMIE COVID-19

Le droit de retrait appliqué à la situation de la crise pandémique doit nécessairement s'apprécier au regard de :

- La nature du danger : cette appréciation a été atténuée depuis le début de la crise sanitaire (exemple : les facteurs de comorbidité des salariés présentant déjà un état de santé fragile).
- L'exposition au virus : le poste de travail et sa présence au sein de l'environnement personnel, professionnel et géographique.
- Les mesures de protection prises par l'employeur : respect des mesures barrières, distanciation sociale ...

Exemple de réponse au courrier d'un salarié qui souhaite faire usage de son droit de retrait alors que le contentieux n'est pas introduit :

Je fais suite à votre courrier en date du, aux termes duquel vous m'informez de votre décision d'exercer **vos** droit de retrait et que vous motivez par le contexte de la crise sanitaire provoquée par le COVID-19.

Vous vous prévaluez ainsi d'un droit individuel et subjectif.

En ce domaine, je vous livre la réponse du Gouvernement aux termes de ses questions/réponses dans le cadre des mesures prises pour lutter contre la propagation du CORONAVIRUS comme suit :

«Dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le Code du Travail et les recommandations nationales (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>) visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer ».

Dès lors, dans la mesure où j'ai respecté les mesures préconisées par cette autorité qui s'avèrent nécessaires pour assurer votre sécurité sanitaire et qui passent par une organisation du travail et une adaptation des moyens, je conclus que ma Responsabilité n'est pas engagée d'autant que je n'ai pas à garantir l'absence totale d'exposition à ces risques mais seulement de les éviter le plus possible.

Pour votre parfaite information, je vous les liste ci-après les dispositions que j'ai mises en œuvre en application des recommandations gouvernementales :

- La mise à disposition auprès des salariés et des clients de gel hydro-alcoolique et/ou de mousse hydro-alcoolique désinfectante ainsi que des gants et masques auprès du personnel ;*
 - La mise à disposition des lingettes désinfectantes à chaque poste de travail ;*
- [...] Liste à compléter si nécessaire.*

En conclusion, eu égard à la mise en œuvre de ces mesures de prévention conformes aux préconisations du Gouvernement et du suivi de leur application de, je ne peux donc pas valider votre position ».

C. LA QUALIFICATION EN MALADIE PROFESSIONNELLE

Décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2

La reconnaissance d'une affection liée à la Covid-19 comme maladie professionnelle est désormais facilitée pour les professionnels exerçant dans le secteur de la santé, par la création de deux nouveaux tableaux issus d'un décret du 14 septembre 2020. Ce texte aménage également une procédure de reconnaissance « hors tableaux », notamment pour les travailleurs dits de « deuxième ligne ».

Ce décret du 14 septembre crée deux nouveaux tableaux de maladie professionnelle, dédiés aux « affections respiratoires aiguës liées à une infection au Sars-CoV2 ». Ces tableaux visent l'ensemble du personnel de soins, les personnes assurant le transport de malades, les employés administratifs du secteur du soin, ainsi que les personnels des établissements sociaux et médico-sociaux. Les travailleurs infectés n'entrant pas dans le champ de ces tableaux bénéficient pour leur part d'une procédure de reconnaissance facilitée, menée devant un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles, dédié à la Covid-19.

Critère de gravité de la maladie

Les tableaux n° 100 et 60 limitent la prise en charge au titre de la maladie professionnelle à une condition de gravité, de soin, et de documentation précise. Ainsi, seules les affections respiratoires aiguës liées au Sars-CoV2 sont considérées comme potentielles maladies professionnelles. L'affection doit être confirmée par examen biologique, scanner ou par une histoire clinique documentée (compte-rendu d'hospitalisation, documents médicaux) et avoir nécessité une oxygénothérapie attestée par des comptes rendus médicaux ou ayant entraîné le décès.

Reconnaissance « hors tableau »

Lorsque les conditions issues de ces tableaux ne sont pas réunies, une reconnaissance des séquelles d'une contamination à la Covid-19 reste possible, et les demandes doivent être présentées, comme le prévoit le décret, devant un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles unique, dédié à la Covid-19.

La contamination par le coronavirus peut-elle être qualifiée d'accident du travail ?

C'est celui qui est survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise (Art. L. 411-1 CSS) .

Présomption simple lorsqu'il est établi :

- Un fait ou d'un ensemble de faits précis survenus soudainement,
- Une lésion,
- En cours d'exécution du contrat de travail, à un moment et dans un lieu où le salarié se trouve sous le contrôle et l'autorité de son employeur.

Durée d'incubation de 14 jours.

La difficulté pour le salarié sera de rapporter la preuve d'un fait accidentel précis, c'est-à-dire d'une contamination, survenue au temps et au lieu de travail ou à l'occasion du travail à une **date précise**.

En période de pandémie, lorsque le virus circule activement sur l'ensemble du territoire, la contamination peut survenir dans la vie professionnelle comme dans la vie privée.

D. LA FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR : DEFINITION

Définition de la Faute Inexcusable :

- Le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité a ce caractère lorsqu'il « avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ».
- Vu l'obligation de prévention des risques qui incombe à l'armateur, la faute inexcusable ne devrait être écartée que si l'ensemble des principes généraux de prévention affichés dans le Code du Travail ont été mis en œuvre.

PREJUDICE D'ANXIETE

Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 18-26.585

La Cour de cassation n'avait pas encore eu l'occasion de se prononcer sur la prescription de l'action en réparation du préjudice d'anxiété invoqué par un salarié exposé à l'amiante, qui n'aurait pas travaillé dans un établissement classé « Acaata ». C'est désormais chose faite. Le 8 juillet 2020, la chambre sociale a, pour la première fois, indiqué que cette action est soumise à un délai de prescription de deux ans qui ne court qu'à compter de la date à laquelle le salarié a cessé d'être exposé à l'amiante.

Dans quelles conditions un armateur pourrait voir sa faute inexcusable reconnue ?

- Ce recours a pour fondement juridique l'obligation de sécurité.
- La Cour de Cassation a fait évoluer la nature de l'obligation de sécurité en une obligation de moyens
- Toutefois, le juge peut apprécier la qualité des mesures prises par l'employeur et retenir sa faute inexcusable lorsque d'autres mesures plus efficaces auraient pu être privilégiées.
- La faute inexcusable de l'employeur n'a pas à être la cause déterminante de l'accident ou de la maladie mais seulement une cause nécessaire, y compris lorsque d'autres fautes ont concouru au dommage

Elle ne peut dès lors être écartée au seul motif que le salarié a eu un comportement à risques, notamment en ne respectant pas les gestes barrières et la distanciation sociale à l'égard des collègues ou clients.

Le ministère du Travail a établi une plaquette à laquelle il convient de se référer :
«*Quelles mesures l'employeur doit-il prendre pour protéger la santé de ses salariés face au virus ?* »
(https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19_obligations_employeur.pdf).

PROTOCOLE NATIONAL POUR ASSURER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS EN ENTREPRISE
FACE À L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19
[protocole-national-sante-securite-en-entreprise.pdf \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-sante-securite-en-entreprise.pdf)

- INFORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET DES SALARIES
- DESIGNATION D'UN REFERENT COVID-19
- EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET DOCUMENT UNIQUE
- PERSONNES VULNERABLES Décret 2020-1365 du 10 novembre 2020
- MESURES DE PROTECTION DES SALARIES : hygiène, distanciation physique (2 m) et nouveaux masques
- TESTS DE DEPISTAGE
- PRISE EN CHARGE D'UNE PERSONNE SYMPTOMATIQUE ET CAS CONTACTS
- PRISE DE TEMPERATURE

CONSEQUENCES

Conséquence de la faute inexcusable :

- Majoration automatique de la rente ou du capital.
- Indemnisation de certains préjudices.
- Remboursement à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de l'ensemble des dépenses prises en charge.

CONSEQUENCES PENALES

Risques en matière pénale	Pour se prémunir d'une mise en cause de sa responsabilité pénale, l'employeur doit
<ul style="list-style-type: none">• Mise en danger d'autrui,• Non assistance à personne en danger,• Homicide ou blessure involontaire .	<p>Veiller au strict respect des gestes barrières et des règles de distanciation, Annuler ou reporter tous les déplacements non indispensables,</p> <p>Actualiser le DUERP.</p>

MESURES MISES EN PLACE PAR L'EMPLOYEUR

Il est essentiel que les Entreprises prennent toutes les mesures nécessaires pour prévenir le risque de contamination et ainsi limiter le risque de qualification de la faute inexcusable.

Au-delà du respect des consignes sanitaires, ces dernières comprennent :

- Des actions de prévention des risques professionnels notamment obligation de mise à jour du DUERP (comme précisé ci-dessus) ;
- Des actions de formation et d'information ;
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés (aménagement des postes).

III. Les dispositions législatives et réglementaires en droit du travail

Ordonnance n° 2020-1502 du 2 déc. 2020 (adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire)

- Prescription et d'un certificat médical pour les salariés vulnérables en vue de leur placement en activité partielle, ainsi qu'à prescrire et réaliser des tests de dépistage du SARSCoV-2.
- Possibilité de report des visites dans le cadre du suivi de l'état de santé des salariés.
- Participation des Services de santé au travail à la lutte contre la Covid-19 : actions de dépistage et de vaccination.

Décret 2021-24 du 13 janvier 2021

- Prescription possible d'un arrêt de travail et réalisation d'un teste de dépistage du SARS-Cov-2 par le médecin du travail

Décret 2051-56 du 22 janvier 2021

- Report possible des visites médicales des salariés jusqu'à un an après l'échéance normale (sauf travailleurs handicapés, invalidité, femmes enceintes, moins de 18 ans, nuit..) sauf appréciation contraire du médecin
- Visite de reprise et préreprise par un infirmier en santé au travail jusqu'au 16 avril 2021 (sauf avis d'inaptitude qui reste de la compétence du médecin du travail)

Ordonnance n°2020-1501 du 2 décembre 2020 : permet aux employeurs de différer au plus tard jusqu'au 30 juin 2021 au lieu du 31 décembre 2020 les entretiens professionnels qui auraient dû se tenir depuis le 1^{er} janvier 2020.

Loi de financement de la sécurité sociale pour 2021

Allongement du congé de paternité : 25 jours (au lieu des 11) outre les 3 du congé de naissance à partir du **1^{er} juillet 2021**. Il sera également rendu partiellement obligatoire (4 jours outre les 3 jours de congé de naissance) et potentiellement fractionnable.

Loi n°2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant

- 5 jours de congé minimum en cas de décès d'un enfant
- 7 jours ouvrés minimum en cas de décès d'un enfant ou personne à charge de moins de 25 ans ou si l'enfant est lui-même parent quelque soit son âge
- Création d'un congé de deuil de 8 jours minimum cumulable avec le congé précédent, soit 15 jours en tout pour le décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne à charge de moins de 25 ans

IV. Le contrat d'engagement maritime

Formation et contenu du contrat

Article L. 5542-1 du code des transports

Tout contrat de travail, conclu entre un marin et un armateur ou tout autre employeur, ayant pour objet un service à accomplir à bord d'un navire est un contrat d'engagement maritime.

Le contrat peut être conclu pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée ou pour un voyage.

Les dispositions du présent titre relatives au contrat à durée déterminée sont applicables au contrat au voyage.

1. Le contrat d'engagement à durée indéterminée

Article L. 5542-2 du Code des Transports

L'autorisation donnée au premier embarquement d'un mineur par les titulaires de l'exercice de l'autorité parentale, le tuteur ou, à défaut, par le juge des tutelles, confère à ce mineur capacité pour accomplir tous les actes se rattachant au contrat de travail, notamment pour percevoir ses salaires.

Le retrait de l'autorisation ne peut être opposé aux tiers, s'il n'a pas été porté à leur connaissance avant la formation du contrat.

a) Clauses obligatoires du contrat

Article L. 5542-3 modifié par ordonnance 2020-599 du 20 mai 2020

I. - Le contrat est établi par écrit. Outre les clauses obligatoires définies par le code du travail, il comporte les clauses obligatoires propres à l'engagement maritime.

II. - Les clauses obligatoires du contrat d'engagement maritime mentionnées au I sont les suivantes :

1° Les nom et prénoms du marin, sa date et son lieu de naissance, son numéro d'identification ;

2° Le lieu et la date de la conclusion du contrat ;

3° Les nom et prénoms ou raison sociale et l'adresse de l'armateur et, le cas échéant, de l'employeur ;

4° Les fonctions qu'il exerce ;

5° Le montant des salaires et accessoires ;

6° Les droits à congés payés ou la formule utilisée pour les calculer ;

7° Les prestations en matière de protection de la santé et de sécurité sociale qui doivent être assurées au marin par l'armateur ;

8° Le droit du marin à un rapatriement ;

9° La référence aux conventions et accords collectifs applicables ;

10° Le terme du contrat si celui-ci est conclu pour une durée déterminée.

III. - Lorsque la rémunération consiste en tout ou partie en une part sur le produit des ventes ou sur d'autres éléments spécifiés du chiffre d'affaires, le contrat précise en outre :

1° La répartition du produit des ventes ou des éléments du chiffre d'affaires considérés entre l'armement et les marins, ainsi que la part revenant au marin ;

2° Les modalités selon lesquelles le marin est informé, au moins une fois par semestre, des éléments comptables justifiant la rémunération perçue.

IV.- Le contrat d'engagement conclu pour accomplir un service à bord d'un navire de pêche comporte en outre :

1° Le nom et le numéro d'immatriculation du ou des navires à bord duquel ou desquels le gens de mer s'engage à travailler ;

2° La date et le lieu d'embarquement, s'ils peuvent être déterminés à l'avance.

Article L. 5542-4 du Code des Transports

Le contrat précise le délai de préavis à observer en cas de rupture par l'une des parties.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 5542-43, ce délai est le même pour les deux parties et ne peut être inférieur à sept jours, sauf circonstances invoquées par le marin, pour motifs d'urgence ou humanitaires, qui sont de droit.

b) Délai de prise de connaissance du contrat

Article L. 5542-5 LOI n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 - art. 18

I.- Le marin dispose d'un délai suffisant pour lui permettre de prendre connaissance du contrat et de demander conseil avant de le signer.

Il signe le contrat et en reçoit un exemplaire avant l'embarquement.

II.- (abrogé)

III.- (abrogé) III.- L'inscription sur la liste d'équipage d'une personne appartenant à la catégorie des gens de mer dispense des formalités prévues aux articles L. 1221-10 à L. 1221-12 du code du travail.

c) Formalités

Article L. 5542-5-1 du Code des Transports

I.- A bord du navire, le capitaine conserve à la disposition des gens de mer une copie de leur contrat d'engagement maritime ainsi que les textes légaux, accords et conventions collectives qui régissent le contrat d'engagement maritime. Ces documents peuvent être tenus à disposition sous forme numérique.

II. - Le capitaine communique, sur demande, aux autorités administratives compétentes de l'Etat du pavillon ou de l'Etat du port tout contrat mentionné au I ainsi que toutes dispositions légales et conventionnelles qui régissent ce contrat.

Article L. 5542-6 (abrogé au 27 décembre 2019) du Code des Transports

Le capitaine conserve à bord, à la disposition du marin, le texte des dispositions légales et conventionnelles qui régissent le contrat.

2. Le contrat à durée déterminée (CDD) ou au voyage

a) Motif du CDD

Article L. 5542-7 du Code des Transports

Les dispositions des articles L. 1242-1 (Un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise) et L. 1242-2 du code du travail limitant les cas de recours au contrat à durée déterminée ne sont pas applicables aux engagements maritimes.

Article L. 1242-2 du Code du travail

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié en cas :

a) D'absence ;

b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;

c) De suspension de son contrat de travail ;

d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité social et économique, s'il existe ;

e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Emplois à caractère saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. Lorsque la durée du contrat de travail est inférieure à un mois, un seul bulletin de paie est émis par l'employeur ;

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale ;

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise ;

6° Recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives, en vue de la réalisation d'un objet défini lorsqu'un accord de branche étendu ou, à défaut, un accord d'entreprise le prévoit et qu'il définit :

a) Les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée ;

b) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la formation professionnelle continue et peuvent, au cours du délai de prévenance, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel ;

c) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.

V. LA CESSION DE NAVIRE

A. Dispositions légales

Article 102-8 du code du travail maritime a été [abrogé par Ordonnance n° 2010-1307 du 28 octobre 2010 - art. 7](#)

La cessation de l'entreprise, sauf cas de force majeure, ne libère pas l'armateur de l'obligation de respecter le délai-congé et de verser, s'il y a lieu, l'indemnité prévue à l'article 102-3.

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'armateur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats d'engagement, ainsi que tous les contrats liant à l'armateur les marins titularisés ou stabilisés dans leur emploi en application d'une convention collective, en cours au jour de la modification, subsistent entre le nouvel armateur et les marins de l'entreprise.

L'article L. 5541-1 du code des transports dispose :

*Le **code du travail** est applicable aux marins salariés des entreprises d'armement maritime et des entreprises de cultures marines ainsi qu'à leurs employeurs, sous réserve des dérogations ou des dispositions particulières ainsi que des mesures d'adaptation prises par voie réglementaire dans les conditions prévues par le présent titre.*

Ainsi, le silence du code des transports implique donc l'application, sans adaptation, des règles du code du travail aux gens de mer.

L'article applicable en cas de cession de navire, est **l'article L. 1224-1 du code du travail** :

Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

B. Critères jurisprudentiels

Selon la jurisprudence, en cas de transfert d'entreprise, les contrats de travail sont maintenus auprès du nouvel acquéreur si deux conditions sont réunies :

1. Le transfert d'une entité économique autonome

Le transfert doit porter sur une entité économique autonome définie comme étant un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre.

L'entité économique transférée doit jouir d'une autonomie de gestion et d'une autonomie budgétaire et comptable.

En outre, elle doit disposer :

- d'un personnel propre spécifiquement affecté à l'exercice de l'activité ;
- de moyens corporels (navire, équipements, matériels...) et/ou incorporels (clientèle, droit au bail...).

2. Le maintien de l'identité de l'entité transférée

L'entité économique doit conserver son identité afin que le transfert des contrats de travail s'opère, ce qui résulte notamment de la poursuite ou de la reprise par le repreneur de l'activité avec les moyens d'exploitation nécessaires.

Cette condition est remplie lorsque la même activité se poursuit chez le repreneur avec les mêmes moyens.

C. Effets sur les contrats d'engagements maritimes

1. Transfert automatique du contrat d'engagement

Avec maintien des conditions d'engagement maritime

2. En cas de refus du transfert du contrat par le nouvel armateur

Le salarié a plusieurs possibilités :

- Demander au juge des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- Demander au juge la résiliation judiciaire de son contrat aux torts de l'armateur
- Demander au juge sa réintégration avec paiement du salaire

3. Possibilité de modification du contrat par le nouvel armateur

Le nouvel armateur peut proposer une modification de contrat qu'il s'agisse du lieu de travail, du mode de rémunération ou répartitions...

C. Rupture du contrat possible par le nouvel armateur

- a) Rupture conventionnelle en cas d'accord des parties**
- b) Licenciement pour motif personnel**

Ce licenciement est disciplinaire ou non disciplinaire.

❖ Licenciement disciplinaire

Le licenciement est l'une des sanctions disciplinaires que l'employeur peut prononcer en raison d'un comportement du salarié qu'il considère comme fautif.

Les règles relatives au droit disciplinaire trouvent à s'appliquer, sauf délais de procédure spécifiques.

Cass. crim., 28 février 2018, n°17-81.929

En cas de vol constatés dans l'entreprise ou, plus généralement tout autre fait susceptible d'être sanctionné, l'employeur peut procéder à une enquête pour établir les responsabilités et entendre les salariés concernés, mais il ne doit pas pour cela les priver de leur liberté d'aller et de venir.

- **Faute grave**

CA Lyon, 9 mars 2018, n°16/07288

Justifient un licenciement pour faute grave de leur auteur, des propos violents et les menaces de représailles tenus par une salariée à l'encontre d'une collègue de travail manifestement choquée et qui par ailleurs était enceinte de 5 mois et dans un état particulier de vulnérabilité, ces propos ayant mis en danger l'intégrité physique et psychique de cette dernière. Il importe peu que le dossier disciplinaire de l'intéressée soit dépourvu d'antécédents.

Cass. Soc., 20 décembre 2017, n°16-14.179

Un motif tiré de la vie personnelle du salarié (accident de la circulation ayant causé un décès provoqué par un chauffeur routier sur le temps de vie personnelle) ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail, ce qui n'était pas établi en l'espèce.

- **Licenciement pour abandon de poste**

[Cass. soc., 21 mars 2018, n° 16-22.568](#)

Même en présence d'une absence injustifiée, un licenciement pour abandon de poste après un arrêt maladie peut être déclaré discriminatoire et donc nul s'il apparaît que la décision de rompre le contrat de travail a été prise avant la fin de l'arrêt maladie et que l'employeur ne démontre pas que la rupture est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination en raison de l'état de santé.

L'abandon de poste est un motif fréquemment avancé à l'appui d'un licenciement disciplinaire. Il recouvre cependant des situations très différentes : coup de tête du salarié, refus de mutation, réponse à un manquement de l'employeur. Malgré cette diversité, la réaction patronale est presque toujours uniforme : licenciement pour faute grave, une faute grave que les juges du fond sont pourtant peu enclins à retenir, comme le démontre l'analyse des arrêts de Cour d'appel sur les cinq dernières années.

❖ Licenciement non disciplinaire

Le motif du licenciement n'est pas nécessairement lié à un comportement fautif du salarié.

Ainsi, il peut notamment résulter des causes suivantes :

- insuffisance professionnelle ou de résultat,
- absence prolongée désorganisant l'entreprise et nécessitant le remplacement définitif.
- inaptitude physique définitive qui se distingue de l'inaptitude temporaire qui n'aboutit pas en principe à une rupture du contrat
- Lorsque l'état de santé du salarié, temporairement déficient, nécessite une période de repos accompagnée de soins, il peut bénéficier d'un arrêt de travail prescrit par son médecin traitant. Le médecin du travail peut lui aussi être amené à constater l'**inaptitude temporaire** d'un salarié.

c) Licenciement économique

Définition du motif économique

Article L. 1233-3

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

1° A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;

b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;

c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;

d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;

2° A des mutations technologiques ;

3° A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

4° A la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun à cette entreprise et aux entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf fraude.

Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

Le secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement est caractérisé, notamment, par la nature des produits biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, ainsi que les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées au présent article, à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants et de la rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif visée aux articles L. 1237-17 et suivants.

Article L. 1233-4 Obligations d'adaptation et de reclassement.

Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.

L'employeur adresse de manière personnalisée les offres de reclassement à chaque salarié ou diffuse par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés, dans des conditions précisées par décret.

Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises.

Article L. 1233-5 Critères d'ordre des licenciements. (Articles L. 1233-5 à L. 1233-7)

Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité social et économique.

Ces critères prennent notamment en compte :

1° Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;

2° L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;

3° La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;

4° Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

L'employeur peut privilégier un de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus au présent article.

Le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être fixé par un accord collectif.

En l'absence d'un tel accord, ce périmètre ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emplois dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emplois.

Les conditions d'application de l'avant-dernier alinéa du présent article sont définies par décret.

Article L. 1233-6

Les critères retenus par la convention et l'accord collectif de travail ou, à défaut, par la décision de l'employeur ne peuvent établir une priorité de licenciement à raison des seuls avantages à caractère viager dont bénéficie un salarié.

Article L.1233-7

Lorsque l'employeur procède à un licenciement individuel pour motif économique, il prend en compte, dans le choix du salarié concerné, les critères prévus à l'article L. 1233-5.

Calendrier de procédure de licenciement économique

**PROJET DE LICENCIEMENTS ECONOMIQUES COLLECTIFS DE MOINS DE 10 SALARIES SUR UNE PERIODE DE 30 JOURS
DANS UNE ENTREPRISE DEPOURVUE DE REPRESENTANTS DU PERSONNEL**

CALENDRIER INDICATIF

Préalablement à la mise en œuvre des licenciements :

- *il conviendra de s'assurer que les critères d'ordre sont respectés ;*
- *une recherche de reclassement devra être entreprise*

NB : *Ce calendrier ne concerne pas les salariés protégés.*

J **Proposition de reclassement**

J + 15 **Convocation de chaque salarié concerné à un entretien préalable** par lettre remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cet entretien ne pourra avoir lieu moins de **cinq jours ouvrables** après la présentation au salarié de la lettre recommandée de convocation.

J + 25 **Entretien préalable avec chaque salarié :**

- Exposé des motifs du licenciement (motif économique, propositions de reclassements éventuelles) ;
- **Remise d'une note écrite rappelant lesdits motifs ;**
- Remise du contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

J + 35 **Notification du licenciement** (le cas échéant à titre conservatoire dans l'attente de l'acceptation du CSP)

La lettre de licenciement sera adressée par lettre recommandée avec accusé de réception après un délai de réflexion de l'employeur d'au moins **sept jours ouvrables** après l'entretien :

- Elle mentionnera la priorité de réembauchage ;
- Elle rappellera au salarié qu'il dispose d'un délai de 21 jours à compter de la proposition (préciser la date de fin de délai) qui lui a été faite pour accepter le CSP, et précisera qu'en cas de refus, la lettre vaudra notification du licenciement ;
- Elle marquera le point de départ du préavis en cas de refus du CSP.

Information de l'Administration

Au plus tard dans les huit jours de l'envoi des lettres de licenciement, la société informera par voie dématérialisée la DIRECCTE des licenciements prononcés.

J + 46 **Rupture du contrat de travail en cas d'adhésion au CSP**

OU

Rupture du contrat : Expiration du préavis de un, deux ou trois mois, en cas de non adhésion au CSP