

SEMINAIRE ARCACHON
DROIT DU TRAVAIL MARITIME
1^{er} juillet 2021



Tiphaine LE NADAN
Avocat spécialiste
Droit du travail, Droit de la Sécurité Sociale
et de la protection sociale

SOMMAIRE

I. CONTRAT D'ENGAGEMENT MARITIME	3
A. Formation et contenu du contrat	3
1. Le contrat d'engagement maritime à durée indéterminée	3
2. Le contrat d'engagement maritime à durée déterminée (CDD) ou au voyage	10
3. Rapatriement (Articles L. 5542-29 à L. 5542-33-3)	23
II. MODALITES DE CALCUL DES INDEMNITES DE LICENCIEMENT	25
1. Indemnité de licenciement pour cause réelle et sérieuse disciplinaire ou non	25
2. Indemnité à verser en cas de licenciement faisant suite a une inaptitude	25
III. PROCEDURES LICENCIEMENT	27
A. Licenciement pour motif personnel	27
1. Quiz des motifs de licenciement	27
2. Motifs de licenciement pour cause réelle et sérieuse	28
3. Procédure de licenciement d'un salarié dans une entreprise dépourvue de représentants du personnel	33
4. Procédure de licenciement d'un salarié dans une entreprise avec CSE	34
B. Licenciement pour faute grave	35
1. Motifs de licenciement pour faute grave	35
2. Procédure de licenciement d'un salarié pour faute grave ou lourde dans une entreprise dépourvue de représentants du personnel	36
3. Procédure de licenciement d'un salarié pour faute grave ou lourde dans une entreprise ayant un comité social et économique	37
C. Licenciement suite à une inaptitude médicale avec proposition de reclassement	39
D. Licenciement suite à une inaptitude médicale sans proposition de reclassement	41
E. Licenciement économique	42
1. Projet de licenciement économique individuel dans une entreprise dépourvue de représentants du personnel	42
2. Procédure de licenciement pour motif économique collectif ou en présence d'un CSE	43
IV. RESPONSABILITE DE L'ARMATEUR	44
A. La responsabilité civile	44
1. Conséquences sur l'armateur	44
2. Faute inexcusable	44
3. La responsabilité pénale	44
V. INDEMNISATION DU MARIN PECHEUR INVOLONTAIREMENT PRIVE D'EMPLOI	46
A. Une réforme en cours	46
B. Marins concernés	46
C. La durée d'affiliation ou de travail	46
D. Allocation journalière	47
E. La durée d'indemnisation	47
F. La date de début d'indemnisation	47
G. Quid de la retraite en cas d'activité partielle	47
VI. MISE AU POINT SUR LA REGLEMENTATION DES CONGES PAYES (calcul, acquisition pendant la maladie, activité partielle...)	48
A. Acquisition des congés payés	48
B. Indemnisation des congés payés	51
1. La règle du 1/10 ^{ème}	51
2. La règle du maintien de salaire	53
3. Exception : la charge des congés payés dans les frais communs	53
VII. SALAIRE FORFAITAIRE	56

I. CONTRAT D'ENGAGEMENT MARITIME

A. 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 maritime à durée indéterminée

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

*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.

NOTA :

Conformément au XII de l'article 18 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019, ces dispositions entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

c) Formalités

Article L. 5542-5-1 Modifié par LOI n°2019-1428 du 24 décembre 2019 - art. 135 (V)

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)

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

Article L. 5542-6-1

A bord des navires effectuant des voyages internationaux, le capitaine détient un exemplaire d'un contrat type, ainsi que les éléments des conventions et accords collectifs qui portent sur les matières contrôlées au titre des inspections par l'Etat du port, dans une ou plusieurs versions en langue étrangère, dont au moins une en anglais.

d) Modèle de contrat à durée indéterminée

Il ne s'agit que d'un modèle qui doit être adapté et validé par votre conseil eu égard à chaque cas particulier.

CONTRAT D'ENGAGEMENT MARITIME A DUREE INDETERMINEE

Entre les soussignés,

L'armateur (ou société) d'une part

M., M^{me}, M^{lle} (nom, prénom) :
(ou raison sociale)
Armateur demeurant :
Téléphone (*facultatif*) :
Nom et numéro d'immatriculation du ou des navires :
Armé en : Petite Pêche Pêche Côtière Pêche au Large
Numéro de Siret : Code APE :
Date et lieu d'embarquement :

Et

Le marin d'autre part

M., M^{me}, M^{lle} (nom, prénom) :
Nom de jeune fille :
N° de marin :
Quartier d'identification :
Numéro d'identification :
Date de la dernière visite médicale : (avec copie du dernier avis médical attestant l'aptitude)
Date et lieu de naissance :
Nationalité :
Demeurant :
Téléphone (*facultatif*) :

Le marin déclare être libre de tout engagement vis-à-vis d'autres employeurs.

Il a été convenu ce qui suit :

I. ENGAGEMENT ET FONCTION

Le marin est engagé pour une période indéterminée à compter du..... pour la fonction de.....

Le marin s'engage à suivre le navire et à exécuter son service dans toutes les destinations pour la pêche, le ravitaillement, la vente des produits de la pêche, l'entretien courant des engins de pêche, l'armement ou le désarmement du navire.

Commenté [T1]: La date et le lieu d'embarquement doivent être précisés s'ils peuvent être déterminés à l'avance. Si plusieurs lieux d'embarquements existent, il est conseillé de tous les viser.

Commenté [T2]: Sauf dans les circonstances de force majeure et sauvetage et sécurité immédiate du navire, dont le capitaine est seul juge, le marin n'est pas tenu, à moins de le mentionner dans ce contrat, d'accomplir un travail incombant à une catégorie de personnel autre que celle dans laquelle il est engagé.

L'engagement ne deviendra définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai de de travail effectif au cours de laquelle le contrat pourra être résilié à tout moment après le respect du préavis légal ou conventionnel.

Cette période d'essai pourra être renouvelée une fois pour une même durée.

Il sera embarqué en^{ème} catégorie.

II. REMUNERATION ET REPARTITION DU PRODUIT DES VENTES OU AUTRES ELEMENTS DU CHIFFRE D'AFFAIRES

En rémunération de son travail, le marin percevra une rémunération à la part déterminée comme suit :

Net à partager = Ventes Brutes* – Frais Communs**

*Ventes Brutes : Ventes sous Criée + Ventes Directes et sous Contrats

** Les frais communs c'est-à-dire les charges et dépenses à déduire des ventes brutes, sont les suivants :

- Taxes portuaires et criées France Agrimer ex ofimer
- Frais de nourriture
- Frais de débarquement de la pêche
- Congés payés
- Cotisations O.P.
- Transport –carburant justifié par facture
- Totalité des vivres pour chaque marée
- Carburant navire (G.O. – huile)
- Redevance et consommation France Télécom justifiés par factures
- Prime de cale – hygiène
- Prime de cuisine – hygiène
- Boette, glace, eau, gaz
- Prévoyance capital décès/indemnités journalières (Le cas échéant)
- Les frais de transport d'équipage
- Transport du poisson par une société, |
- |.....

Le « net à partager » sera réparti entre la part équipage et la part armement en appliquant la clé de répartition suivante :

Equipage :% Armement :%

Commenté [T3]: Ne sont décomptées dans la durée de la période d'essai que les périodes de travail à bord du navire, dites d'embarquement effectif du marin.
La durée maximale de la période d'essai est de :
1° Pour les officiers, au sens des conventions et accords collectifs applicables dans les activités maritimes ou, à défaut de convention ou d'accord applicable, au sens du troisième alinéa de l'article L. 5511-4 du présent code, de quatre mois et, en cas de renouvellement, de huit mois ;
2° Pour les autres personnels, de deux mois et, en cas de renouvellement, de quatre mois.

Commenté [C4]: Il y a lieu de définir précisément ce que l'on veut inclure dans les ventes et l'on peut également y mettre en sus ou à la place des éléments spécifiés du chiffre d'affaires

Commenté [T5]: Les ventes brutes doivent être définies

Commenté [T6]: Article 26 de la convention collective – Frais communs
(...) les frais communs peuvent notamment inclure :

- ⇒ les frais de nourriture engagés dans le cadre de l'activité professionnelle ;
- ⇒ les taxes perçues au profit de France Agrimer ;
- ⇒ les congés payés dans les conditions fixées à l'article 27 ;
- ⇒ Les frais de transport d'équipage peuvent être inclus dans les frais commun selon le barème fiscal des impôts, à condition que l'ensemble de l'équipage en bénéficie ;
- ⇒ Transport du poisson par une société, justifié par des factures ;
- ⇒ Transport du poisson par le véhicule de l'armement, à la charge de l'armateur.

Commenté [C7]: Ces frais peuvent être modifiés et complétés dès lors qu'ils sont conformes aux dispositions légales et conventionnelles

Le « net à partager » attribuée à l'équipage sera ensuite répartie comme suit :

- o Patron : ... parts
- o Second : ... parts
- o Matelot : ... parts
- o ... parts

Au moins une fois par semestre lors de la délivrance d'un bulletin de salaire, le marin sera informé des éléments comptables justifiant la rémunération perçue.

III. CONGES PAYES

Le marin aura droit à un congé payé calculé à raison de 3 jours calendaires par mois. La période de congés payés et l'ordre des départs en congés sont fixés par l'armement.

Si les congés sont pris par roulement, l'ordre sera déterminé d'un commun accord entre l'équipage et le patron. En cas de litige, le patron tranchera.

Le calcul de l'indemnité de congé se fera de la manière suivante :

IV. RUPTURE DU CONTRAT

Le contrat prend fin notamment aux motifs suivants :

- démission, décès du marin ou licenciement par l'armateur,
- rupture conventionnelle.

Dans le cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave, le marin a droit : Ces dispositions sont d'ordre public.

Préavis : Conformément à l'article L5542-43 du code des transports, en cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave, le marin a droit à un préavis de :

- 15 jours s'il justifie de moins de 6 mois d'embarquement effectif et continu chez le même armateur ;
- 1 mois s'il justifie chez le même employeur de 6 mois au moins d'embarquement effectif et continu et d'une ancienneté de services continus comprise entre 1 an et moins de 2 ans
- 2 mois s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus de 2 ans au moins.

La démission du marin ne peut intervenir qu'après un préavis de :

- 15 jours s'il justifie de moins de 6 mois d'embarquement effectif et continu chez le même armateur ;
- 1 mois s'il justifie entre 6 mois et moins de 2 ans
- 2 mois à partir de 2 ans de service continu.

Commenté [T8]: L'article L5542-3 précise qu'il faut indiquer « les droits à congés ou la formule utilisée pour les calculer. »

Si le préavis n'est pas respecté, l'armateur peut demander des dommages et intérêts au marin.

V. CONDITIONS DE TRAVAIL

Le marin exercera sa mission sous l'autorité de son supérieur hiérarchique.

Il devra suivre les directives qui pourront lui être données pour l'organisation ou la nature de son travail.

Il est expressément rappelé l'interdiction d'embarquer ou d'être à bord en état d'ivresse. En cas de manquement à cette interdiction, l'armateur sera en mesure de sanctionner par une mesure pouvant aller jusqu'au licenciement.

Il est interdit d'apporter et de consommer à bord tous produits illicites.

Le marin s'engage à remplir en temps et heures l'intégralité de ses obligations, en particulier la visite médicale en prenant rendez-vous avec le Service de santé des gens de mer en vue de son renouvellement suffisamment tôt avant l'échéance de validité du certificat d'aptitude.

VI. ABSENCES - RETARDS

Toute absence doit faire l'objet d'une autorisation de la Direction.

En cas de maladie ou de force majeure, le marin en informera l'armateur dans les meilleurs délais, afin que toute disposition utile puisse être prise.

Le marin justifiera ensuite de son absence conformément à la réglementation en vigueur.

Tout retard doit également être justifié.

VII. PRESTATIONS EN MATIERE DE PROTECTION DE LA SANTE ET DE SECURITE SOCIALE

A titre informatif,

Le marin bénéficiera du régime de prévoyance et de mutuelle en vigueur souscrit auprès des organismes suivants :

- Prévoyance : (nom et adresse de l'organisme)
- Frais de santé : (nom et adresse de l'organisme)

La quote-part salariale de cotisations à ces régimes sera prélevée sur la rémunération du marin.

Le marin bénéficiera, le cas échéant, au droit au rapatriement conformément aux dispositions législatives ou réglementaires applicables.

Commenté [T9]: La prévoyance n'est pas une obligation conventionnelle.

Le régime frais de santé est obligatoire sauf cas de dispense dont le salarié doit apporter la preuve sous réserve que cette dispense soit prévue dans la décision unilatérale de l'employeur l'ayant mise en place.

VIII. CONSIGNES DE SECURITE

Le marin s'engage, en signant le présent contrat, à accepter toutes les consignes de sécurité et notamment le port des équipements de protection individuelles, tel que le vêtement de flottabilité intégré (VFI) et tout matériel et équipements nécessaires à la sécurité et fournis par l'armement lors des opérations de pêche, intempéries, déplacements à bord d'une annexe...

IX. REGLEMENTATION APPLICABLE ET FORMALITES

A titre informatif, le présent contrat d'engagement maritime est régi actuellement par les dispositions de la convention collective de la pêche professionnelle maritime.

Toutes les autres conditions générales d'embarquement non stipulées dans le présent contrat seront réglées conformément aux textes législatifs et aux règlements en vigueur.

Fait à, le

En exemplaires

L'Armateur,
Signature précédée de la mention

Le marin,
Signature précédée de la mention

« lu et approuvé »

« lu et approuvé »

Commenté [T10]: Le marin doit disposer d'un délai suffisant pour lui permettre de prendre connaissance du contrat et de demander conseil avant de le signer

2. Le contrat d'engagement maritime à durée déterminée (CDD) ou au voyage

a) Motif du CDD

Article L. 5542-7

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.

b) Clause de report de terme

Article L. 5542-8

Le contrat conclu pour une durée déterminée peut comporter une clause prévoyant le report du terme qu'il fixe.

Dans ce cas, il ne peut être reporté qu'une fois.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 5542-45, la durée totale du contrat, compte tenu le cas échéant du report du terme, ne peut excéder douze mois d'embarquement effectif.

Article L. 5542-9

Le contrat conclu au voyage désigne le port, terme du voyage, et précise à quel moment des opérations commerciales et maritimes effectuées dans ce port, le voyage est réputé achevé.

Au cas où la désignation de ce port ne permet pas d'apprécier la durée approximative du voyage, le contrat fixe une durée maximale après laquelle le marin peut demander son débarquement au premier port de déchargement en Europe, même si le voyage n'est pas achevé.

Article L. 5542-10

Il ne peut être conclu de contrat au voyage pour remplacer un marin dont le contrat est suspendu par suite d'un conflit collectif de travail.

c) Délai de carence

Article L. 5542-11

A l'expiration d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat au voyage, il ne peut être recouru, pour remplacer le marin dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat au voyage avant la fin d'une période égale au tiers de la durée du contrat expiré. Les dispositions du premier alinéa ne sont pas applicables en cas de rupture anticipée due au fait du marin ou de non-prorogation, par le marin, d'un contrat comportant une clause de report du terme.

Article L. 5542-12

Si, au terme d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat au voyage, un nouveau contrat est conclu avant l'expiration des congés et repos acquis par le marin au titre du contrat précédent, ce nouveau contrat est à durée indéterminée.

Le marin conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme du premier contrat mais ne perçoit pas l'indemnité de fin de contrat prévue par l'article L. 1243-8 du code du travail.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux contrats conclus dans les cas mentionnés à l'article L. 5542-14.

Article L. 5542-13

Lorsque deux ou plusieurs contrats de travail successifs et discontinus ont lié un marin à un employeur pour au moins dix-huit mois de services, dont neuf mois d'embarquement effectif, au cours d'une période de vingt-sept mois, comptée depuis le premier embarquement, le nouveau contrat conclu entre le marin et l'employeur avant l'expiration de cette période est à durée indéterminée.

L'ancienneté cumulée des services ou périodes d'embarquement est alors considérée comme équivalente à une ancienneté continue de même durée, sauf pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables en cas de rupture anticipée due au fait du marin ou de non-prorogation, par le marin, d'un contrat à durée déterminée comportant une clause de report du terme.

Article L. 5542-14

Les dispositions des articles L. 5542-8, L. 5542-11 et L. 5542-13 ne sont pas applicables aux contrats conclus :

1° Au titre des dispositions légales destinées à favoriser l'embarquement de certaines catégories de demandeurs d'emploi ;

2° Pour une durée et dans des conditions fixées par voie réglementaire et ayant pour objet d'assurer un complément de formation professionnelle au marin ;

3° Pour permettre au marin d'accomplir le temps de navigation qui lui est nécessaire pour poursuivre ses études, passer ses examens ou obtenir son diplôme, conformément aux dispositions réglementaires et aux stipulations conventionnelles ;

4° Pour remplacer un marin temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;

5° Pour pourvoir des emplois à caractère saisonnier ;

6° Pour l'exécution de marchés internationaux intéressant des activités temporaires déterminées par voie réglementaire.

d) Modèle

Il ne s'agit que d'un modèle qui doit être adapté et validé par votre conseil eu égard à chaque cas particulier.

**CONTRAT D'ENGAGEMENT MARITIME
A DUREE DETERMINEE A TERME PRECIS**

Entre les soussignés,

L'armateur (ou société) d'une part

M., M^{me}, M^{lle} (nom, prénom) :
(ou raison sociale)
Armateur demeurant :
Téléphone (*facultatif*) :
Nom et numéro d'immatriculation du ou des navires :
Armé en : Petite Pêche Pêche Côtière Pêche au Large
Numéro de Siret : Code APE :
Date et lieu d'embarquement :

Commenté [T1]: La date et le lieu d'embarquement doivent être précisés s'ils peuvent être déterminés à l'avance. Si plusieurs lieux d'embarquements existent, il est conseillé de tous les viser.

Et

Le marin d'autre part

M., M^{me}, M^{lle} (nom, prénom) :
Nom de jeune fille :
N° de marin :
Quartier d'identification :
Numéro d'identification :
Date de la dernière visite médicale : (avec copie du dernier avis médical attestant l'aptitude)
Date et lieu de naissance :
Nationalité :
Demeurant :
Téléphone (*facultatif*) :

Le marin déclare être libre de tout engagement vis-à-vis d'autres employeurs.

Il a été convenu ce qui suit :

I. ENGAGEMENT ET FONCTION

Le marin est engagé pour une période déterminée à compter du..... pour la fonction de au motif suivant : (*choisir un motif*)

Commenté [T2]: Sauf dans les circonstances de force majeure et sauvetage et sécurité immédiate du navire, dont le capitaine est seul juge, le marin n'est pas tenu, à moins de le mentionner dans ce contrat, d'accomplir un travail incombant à une catégorie de personnel autre que celle dans laquelle il est engagé.

- × en raison de l'accroissement temporaire d'activité résultant :
 - ↳ de l'exécution de la tâche occasionnelle suivante (à préciser)

- ↳ de la survenance d'une commande exceptionnelle (à l'exportation) de (à préciser)
- ↳ des travaux urgents de (à préciser) destinés à (à préciser)
- ↳ autre (à préciser).

- × afin d'assurer le remplacement de M..... employé en qualité de, absent pour.....
- × en raison du passage provisoire à temps partiel de M....., employé en qualité de.....,
- × suite au départ de M ... employé en qualité de dans l'attente de la suppression du poste de travail concerné devant intervenir (à préciser) ;
- × dans l'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à remplacer M ... employé en qualité de
- × en raison du surcroît saisonnier d'activité du à ... (à préciser).

Le contrat de travail à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme.

Dans l'hypothèse d'un contrat au voyage : il faudra préciser :

Le port, le terme du voyage ainsi qu'à quel moment des opérations commerciales et maritimes effectuées dans ce port, le voyage est réputé achevé.

Au cas où la désignation de ce port ne permet pas d'apprécier la durée approximative du voyage, le contrat fixe une durée maximale après laquelle le marin peut demander son débarquement au premier port de déchargement en Europe, même si le voyage n'est pas achevé.

Lorsque le terme du contrat vient à échoir au cours d'un voyage, le contrat du marin prend fin à l'arrivée au premier port où le navire effectue une opération commerciale. Toutefois, si le retour du navire en France est prévu dans un délai d'un mois à compter de l'expiration du contrat de travail, celui-ci est prolongé jusqu'à l'arrivée du navire dans un port français.

Le marin s'engage à suivre le navire et à exécuter son service dans toutes les destinations pour la pêche, le ravitaillement, la vente des produits de la pêche, l'entretien courant des engins de pêche, l'armement ou le désarmement du navire.

L'engagement ne deviendra définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai de de travail effectif au cours de laquelle le contrat pourra être résilié à tout moment après le respect du préavis légal ou conventionnel.

Il sera embarqué en^{ème} catégorie.

II. REMUNERATION ET REPARTITION DU PRODUIT DES VENTES OU AUTRES ELEMENTS DU CHIFFRE D'AFFAIRES

Commenté [T3]: -Pour un CDD d'une durée initiale de 6 mois ou moins : 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines.
-Pour un CDD de plus de 6 mois : 1 mois

En rémunération de son travail, le marin percevra une rémunération à la part déterminée comme suit :

Net à partager = **Ventes Brutes*** – Frais Communs**

*Ventes Brutes : **Ventes sous Criée + Ventes Directes et sous Contrats**

** Les frais **communs** c'est-à-dire les charges et dépenses à déduire des ventes brutes, sont les suivants :

- Taxes portuaires et criées France Agrimer ex ofimer
- Frais de nourriture
- Frais de débarquement de la pêche
- Congés payés
- Cotisations O.P.
- Transport –carburant justifié par facture
- Totalité des vivres pour chaque marée
- Carburant navire (G.O. – huile)
- Redevance et consommation France Télécom justifiés par factures
- Prime de cale – hygiène
- Prime de cuisine – hygiène
- Boette, glace, eau, gaz
- Prévoyance capital décès/indemnités journalières (Le cas échéant)
- Les frais de transport d'équipage
- Transport du poisson par une société, |
- [.....

Le « net à partager » sera réparti entre la part équipage et la part armement en appliquant la clé de répartition suivante :

Equipage :% Armement :%

Le « net à partager » attribuée à l'équipage sera ensuite répartie comme suit :

- o Patron : ... parts
- o Second : ... parts
- o Matelot : ... parts
- o ... parts

Au moins une fois par semestre lors de la délivrance d'un bulletin de salaire, le marin sera informé des éléments comptables justifiant la rémunération perçue.

III. CONGES PAYES

Le marin aura droit à un congé payé calculé à raison de 3 jours calendaires par mois. La période de congés payés et l'ordre des départs en congés sont fixés par l'armement.

Commenté [C4]: Il y a lieu de définir précisément ce que l'on veut inclure dans les ventes et l'on peut également y mettre en sus ou à la place des éléments spécifiés du chiffre d'affaires

Commenté [T5]: Les ventes brutes doivent être définies

Commenté [T6]: Article 26 de la convention collective – Frais communs

(...) les frais communs peuvent notamment inclure :
⇒ les frais de nourriture engagés dans le cadre de l'activité professionnelle ;
⇒ les taxes perçues au profit de France Agrimer ;
⇒ les congés payés dans les conditions fixées à l'article 27 ;
⇒ Les frais de transport d'équipage peuvent être inclus dans les frais commun selon le barème fiscal des impôts, à condition que l'ensemble de l'équipage en bénéficie ;
⇒ Transport du poisson par une société, justifié par des factures ;
⇒ Transport du poisson par le véhicule de l'armement, à la charge de l'armateur.

Commenté [C7]: Ces frais peuvent être modifiés et complétés dès lors qu'ils sont conformes aux dispositions légales et conventionnelles

Commenté [T8]: L'article L5542-3 précise qu'il faut indiquer « les droits à congés ou la formule utilisée pour les calculer. »

Si les congés sont pris par roulement, l'ordre sera déterminé d'un commun accord entre l'équipage et le patron. En cas de litige, le patron tranchera.

Le calcul de l'indemnité de congé se fera de la manière suivante :

IV. CONDITIONS DE TRAVAIL

Le marin exercera sa mission sous l'autorité de son supérieur hiérarchique.

Il devra suivre les directives qui pourront lui être données pour l'organisation ou la nature de son travail.

Il est expressément rappelé l'interdiction d'embarquer ou d'être à bord en état d'ivresse. En cas de manquement à cette interdiction, l'armateur sera en mesure de sanctionner par une mesure pouvant aller jusqu'au licenciement.

Il est interdit d'apporter et de consommer à bord tous produits illicites.

Le marin s'engage à remplir en temps et heures l'intégralité de ses obligations, en particulier la visite médicale en prenant rendez-vous avec le Service de santé des gens de mer en vue de son renouvellement suffisamment tôt avant l'échéance de validité du certificat d'aptitude.

V. ABSENCES - RETARDS

Toute absence doit faire l'objet d'une autorisation de la Direction.

En cas de maladie ou de force majeure, le marin en informera l'armateur dans les meilleurs délais, afin que toute disposition utile puisse être prise.

Le marin justifiera ensuite de son absence conformément à la réglementation en vigueur.

Tout retard doit également être justifié.

VI. PRESTATIONS EN MATIERE DE PROTECTION DE LA SANTE ET DE SECURITE SOCIALE

A titre informatif,

Le marin bénéficiera du régime de **prévoyance** et de mutuelle en vigueur souscrit auprès des organismes suivants :

- Prévoyance : (nom et adresse de l'organisme)
- Frais de santé : (nom et adresse de l'organisme)

La quote-part salariale de cotisations à ces régimes sera prélevée sur la rémunération du marin.

Commenté [T9]: La prévoyance n'est pas une obligation conventionnelle.

Le régime frais de santé est obligatoire sauf cas de dispense dont le salarié doit apporter la preuve sous réserve que cette dispense soit prévue dans la décision unilatérale de l'employeur l'ayant mise en place.

Le marin bénéficiera, le cas échéant, au droit au rapatriement conformément aux dispositions législatives ou réglementaires applicables.

VII. CONSIGNES DE SECURITE

Le marin s'engage, en signant le présent contrat, à accepter toutes les consignes de sécurité et notamment le port des équipements de protection individuelles, tel que le vêtement de flottabilité intégré (VFI) et tout matériel et équipements nécessaires à la sécurité et fournis par l'armement lors des opérations de pêche, intempéries, déplacements à bord d'une annexe...

VIII. REGLEMENTATION APPLICABLE ET FORMALITES

A titre informatif, le présent contrat d'engagement maritime est régi actuellement par les dispositions de la convention collective de la pêche professionnelle maritime.

Toutes les autres conditions générales d'embarquement non stipulées dans le présent contrat seront réglées conformément aux textes législatifs et aux règlements en vigueur.

Fait à, le

En exemplaires

L'Armateur,
Signature précédée de la mention

Le marin,
Signature précédée de la mention

« lu et **approuvé** »

« lu et **approuvé** »

Commenté [T10]: Le marin doit disposer d'un délai suffisant pour lui permettre de prendre connaissance du contrat et de demander conseil avant de le signer

CONTRAT D'ENGAGEMENT MARITIME
A DUREE DETERMINEE SANS TERME PRECIS

Entre les soussignés,

L'armateur (ou société) d'une part

M., M^{me}, M^{lle} (nom, prénom) :
(ou raison sociale)
Armateur demeurant :
Téléphone (*facultatif*) :
Nom et numéro d'immatriculation du ou des navires :
Armé en : Petite Pêche Pêche Côtière Pêche au Large
Numéro de Siret : Code APE :
Date et lieu d'embarquement :

Commenté [T1]: La date et le lieu d'embarquement doivent être précisés s'ils peuvent être déterminés à l'avance. Si plusieurs lieux d'embarquements existent, il est conseillé de tous les viser.

Et

Le marin d'autre part

M., M^{me}, M^{lle} (nom, prénom) :
Nom de jeune fille :
N° de marin :
Quartier d'identification :
Numéro d'identification :
Date de la dernière visite médicale : (avec copie du dernier avis médical attestant l'aptitude)
Date et lieu de naissance :
Nationalité :
Demeurant :
Téléphone (*facultatif*) :

Le marin déclare être libre de tout engagement vis-à-vis d'autres employeurs.

Il a été convenu ce qui suit :

I. ENGAGEMENT ET FONCTION

Le marin est engagé pour une période déterminée à compter du..... pour la fonction de

Commenté [T2]: Sauf dans les circonstances de force majeure et sauvetage et sécurité immédiate du navire, dont le capitaine est seul juge, le marin n'est pas tenu, à moins de le mentionner dans ce contrat, d'accomplir un travail incombant à une catégorie de personnel autre que celle dans laquelle il est engagé.

Le contrat est conclu : (*choisir un motif*)

Commenté [T3]: Attention à retirer les mentions non nécessaires en fonction du motif de contrat choisi.

- * afin d'assurer le remplacement de M..... employé en qualité de, absent pour.....
- * en raison du surcroît saisonnier d'activité (à préciser).

Il prend effet le et est prévu pour une durée minimale allant jusqu'au<s'aligner sur la date de fin de l'arrêt de travail actuel pour le remplacement ou la durée minimale de la saison >.

Pour le remplacement :

Le présent contrat prendra automatiquement fin au retour de M.....

Le présent contrat prendra également fin si celui de M..... venait à être rompu.

Pour le contrat saisonnier :

Le présent contrat prendra automatiquement fin à la fin de la saison de .

Dans l'hypothèse d'un contrat au voyage : il faudra préciser :

Le port, le terme du voyage ainsi qu'à quel moment des opérations commerciales et maritimes effectuées dans ce port, le voyage est réputé achevé.

Au cas où la désignation de ce port ne permet pas d'apprécier la durée approximative du voyage, le contrat fixe une durée maximale après laquelle le marin peut demander son débarquement au premier port de déchargement en Europe, même si le voyage n'est pas achevé.

Lorsque le terme du contrat vient à échoir au cours d'un voyage, le contrat du marin prend fin à l'arrivée au premier port où le navire effectue une opération commerciale. Toutefois, si le retour du navire en France est prévu dans un délai d'un mois à compter de l'expiration du contrat de travail, celui-ci est prolongé jusqu'à l'arrivée du navire dans un port français.

Le marin s'engage à suivre le navire et à exécuter son service dans toutes les destinations pour la pêche, le ravitaillement, la vente des produits de la pêche, l'entretien courant des engins de pêche, l'armement ou le désarmement du navire.

L'engagement ne deviendra définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai de de travail effectif au cours de laquelle le contrat pourra être résilié à tout moment après le respect du préavis légal ou conventionnel.

Il sera embarqué en^{ème} catégorie.

II. REMUNERATION ET REPARTITION DU PRODUIT DES VENTES OU AUTRES ELEMENTS DU CHIFFRE D'AFFAIRES

Commenté [T4]: -Pour un CDD d'une durée initiale de 6 mois ou moins : 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines.
-Pour un CDD de plus de 6 mois : 1 mois
La période d'essai se calcule par rapport à la durée minimale

En rémunération de son travail, le marin percevra une rémunération à la part déterminée comme suit :

Net à partager = **Ventes Brutes*** – Frais Communs**

*Ventes Brutes : **Ventes sous Criée + Ventes Directes et sous Contrats**

** Les frais **communs** c'est-à-dire les charges et dépenses à déduire des ventes brutes, sont les suivants :

- Taxes portuaires et criées France Agrimer ex ofimer
- Frais de nourriture
- Frais de débarquement de la pêche
- Congés payés
- Cotisations O.P.
- Transport –carburant justifié par facture
- Totalité des vivres pour chaque marée
- Carburant navire (G.O. – huile)
- Redevance et consommation France Télécom justifiés par factures
- Prime de cale – hygiène
- Prime de cuisine – hygiène
- Boette, glace, eau, gaz
- Prévoyance capital décès/indemnités journalières (Le cas échéant)
- Les frais de transport d'équipage
- Transport du poisson par une société, |
-

Le « net à partager » sera réparti entre la part équipage et la part armement en appliquant la clé de répartition suivante :

Equipage :% Armement :%

Le « net à partager » attribuée à l'équipage sera ensuite répartie comme suit :

- o Patron : ... parts
- o Second : ... parts
- o Matelot : ... parts
- o ... parts

Au moins une fois par semestre lors de la délivrance d'un bulletin de salaire, le marin sera informé des éléments comptables justifiant la rémunération perçue.

III. CONGES PAYES

Le marin aura droit à un congé payé calculé à raison de 3 jours calendaires par mois. La période de congés payés et l'ordre des départs en congés sont fixés par l'armement.

Commenté [C5]: Il y a lieu de définir précisément ce que l'on veut inclure dans les ventes et l'on peut également y mettre en sus ou à la place des éléments spécifiés du chiffre d'affaires

Commenté [T6]: Les ventes brutes doivent être définies

Commenté [T7]: Article 26 de la convention collective – **Frais communs**

(...) les frais communs peuvent notamment inclure :

- ⇒ les frais de nourriture engagés dans le cadre de l'activité professionnelle ;
- ⇒ les taxes perçues au profit de France Agrimer ;
- ⇒ les congés payés dans les conditions fixées à l'article 27 ;
- ⇒ Les frais de transport d'équipage peuvent être inclus dans les frais commun selon le barème fiscal des impôts, à condition que l'ensemble de l'équipage en bénéficie ;
- ⇒ Transport du poisson par une société, justifié par des factures ;
- ⇒ Transport du poisson par le véhicule de l'armement, à la charge de l'armateur.

Commenté [C8]: Ces frais peuvent être modifiés et complétés dès lors qu'ils sont conformes aux dispositions légales et conventionnelles

Commenté [T9]: L'article L5542-3 précise qu'il faut indiquer « les droits à congés ou la formule utilisée pour les calculer. »

Si les congés sont pris par roulement, l'ordre sera déterminé d'un commun accord entre l'équipage et le patron. En cas de litige, le patron tranchera.

Le calcul de l'indemnité de congé se fera de la manière suivante :

IV. CONDITIONS DE TRAVAIL

Le marin exercera sa mission sous l'autorité de son supérieur hiérarchique.

Il devra suivre les directives qui pourront lui être données pour l'organisation ou la nature de son travail.

Il est expressément rappelé l'interdiction d'embarquer ou d'être à bord en état d'ivresse. En cas de manquement à cette interdiction, l'armateur sera en mesure de sanctionner par une mesure pouvant aller jusqu'au licenciement.

Il est interdit d'apporter et de consommer à bord tous produits illicites.

Le marin s'engage à remplir en temps et heures l'intégralité de ses obligations, en particulier la visite médicale en prenant rendez-vous avec le Service de santé des gens de mer en vue de son renouvellement suffisamment tôt avant l'échéance de validité du certificat d'aptitude.

V. ABSENCES - RETARDS

Toute absence doit faire l'objet d'une autorisation de la Direction.

En cas de maladie ou de force majeure, le marin en informera l'armateur dans les meilleurs délais, afin que toute disposition utile puisse être prise.

Le marin justifiera ensuite de son absence conformément à la réglementation en vigueur.

Tout retard doit également être justifié.

VI. PRESTATIONS EN MATIERE DE PROTECTION DE LA SANTE ET DE SECURITE SOCIALE

A titre informatif,

Le marin bénéficiera du régime de **prévoyance** et de mutuelle en vigueur souscrit auprès des organismes suivants :

- Prévoyance : (nom et adresse de l'organisme)
- Frais de santé : (nom et adresse de l'organisme)

La quote-part salariale de cotisations à ces régimes sera prélevée sur la rémunération du marin.

Commenté [T10]: La prévoyance n'est pas une obligation conventionnelle.

Le régime frais de santé est obligatoire sauf cas de dispense dont le salarié doit apporter la preuve sous réserve que cette dispense soit prévue dans la décision unilatérale de l'employeur l'ayant mise en place.

Le marin bénéficiera, le cas échéant, au droit au rapatriement conformément aux dispositions législatives ou réglementaires applicables.

VII. CONSIGNES DE SECURITE

Le marin s'engage, en signant le présent contrat, à accepter toutes les consignes de sécurité et notamment le port des équipements de protection individuelles, tel que le vêtement de flottabilité intégré (VFI) et tout matériel et équipements nécessaires à la sécurité et fournis par l'armement lors des opérations de pêche, intempéries, déplacements à bord d'une annexe...

VIII. REGLEMENTATION APPLICABLE ET FORMALITES

A titre informatif, le présent contrat d'engagement maritime est régi actuellement par les dispositions de la convention collective de la pêche professionnelle maritime.

Toutes les autres conditions générales d'embarquement non stipulées dans le présent contrat seront réglées conformément aux textes législatifs et aux règlements en vigueur.

Fait à, le

En exemplaires

L'Armateur,
Signature précédée de la mention

Le marin,
Signature précédée de la mention

« lu et **approuvé** »

« lu et **approuvé** »

Commenté [T11]: Le marin doit disposer d'un délai suffisant pour lui permettre de prendre connaissance du contrat et de demander conseil avant de le signer

3. Rapatriement (Articles L. 5542-29 à L. 5542-33-3)

Article L. 5542-29

L'employeur organise le rapatriement du marin dans les cas suivants :

- 1° Quand le contrat à durée déterminée ou au voyage prend fin dans un port non métropolitain ;*
- 2° A la fin de la période de préavis prévue par l'article L. 5542-4 ;*
- 3° En cas de licenciement ou de débarquement pour motif disciplinaire ;*
- 4° En cas de maladie, d'accident ou pour toute autre raison d'ordre médical nécessitant son débarquement ;*
- 5° En cas de naufrage ;*
- 6° Quand l'armateur n'est plus en mesure de remplir ses obligations légales ou contractuelles d'employeur pour cause d'ouverture d'une procédure collective, changement d'immatriculation, vente du navire ou toute autre raison analogue ;*
- 7° En cas de suspension ou de cessation de l'emploi ;*
- 8° A l'issue d'une période d'embarquement maximale de six mois, qui peut être portée à neuf mois par accord collectif. Cette période peut être prolongée ou réduite d'un mois au plus pour des motifs liés à l'exploitation commerciale du navire ;*
- 9° Quand le navire fait route vers une zone de conflit armé où le marin n'accepte pas de se rendre.*

Article L. 5542-31 - Modifié par LOI n°2013-619 du 16 juillet 2013 - art. 25 (V)

I.- Le rapatriement comprend :

- 1° La restitution au marin de ses documents en application de l'article L. 5512-2 ;*
 - 2° Le transport jusqu'à la destination qui peut être, au choix du marin :*
 - a) Le lieu d'engagement du marin ou son port d'embarquement ;*
 - b) Le lieu stipulé par convention ou accord collectif ;*
 - c) Le lieu de résidence du marin ;*
 - d) Tout autre lieu convenu entre les parties ;*
 - 3° Le logement et la nourriture depuis le moment où le marin quitte le navire jusqu'à son arrivée à destination choisie.*
- II.- Le rapatriement ne comprend pas la fourniture de vêtements. Toutefois, en cas de nécessité, le capitaine fait l'avance des frais de vêtements indispensables.*

Article L. 5542-32 - Modifié par LOI n°2013-619 du 16 juillet 2013 - art. 25 (V)

Sous réserve des dispositions de l'article L. 5542-33, les frais de rapatriement sont mis à la charge de l'employeur.
Aucune avance ne peut être exigée du marin en vue de son rapatriement.

Article L. 5542-32-1 - Modifié par Ordonnance n°2020-599 du 20 mai 2020 - art. 5

I. - L'armateur garantit la prise en charge ou le remboursement des frais de rapatriement et de soins des marins employés sur des navires effectuant des voyages internationaux ou sur des navires de pêche, dans les conditions prévues au présent chapitre.
II. - L'armateur s'acquitte de l'obligation mentionnée au I au moyen d'une garantie financière, d'une assurance ou de tout autre dispositif équivalent. L'armateur d'un navire autre que de pêche s'acquitte de cette obligation dans les conditions prévues à la sous-section 2 de la section 2 du chapitre III du titre III du livre V de la cinquième partie du présent code.

III.- Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent article aux armateurs des navires de pêche.

Article L. 5542-33 - Modifié par LOI n°2013-619 du 16 juillet 2013 - art. 31

*Les frais de rapatriement du marin débarqué pour faute grave ou à la suite d'une blessure ou d'une maladie contractée dans les conditions prévues à l'article L. 5542-28 sont à sa charge. L'employeur doit toutefois en faire l'avance.
Les frais de rapatriement du marin débarqué à la demande de l'autorité judiciaire ou de l'autorité administrative sont à la charge de l'Etat.*

Article L. 5542-33-1 - Création LOI n°2013-619 du 16 juillet 2013 - art. 25 (V)

*I.- Dès que l'autorité administrative compétente a pris connaissance du manquement d'un armateur ou d'un employeur à ses obligations en matière de rapatriement, elle le met en demeure de justifier des mesures qu'il entend prendre pour s'acquitter de ses obligations.
II.- En l'absence de réponse ou en cas de manquement de l'armateur et de l'employeur à leurs obligations, le rapatriement est organisé et pris en charge par l'Etat.
L'autorité administrative compétente engage le recouvrement des frais avancés auprès de l'armateur et de l'employeur, au besoin en mettant en œuvre la procédure mentionnée à l'article L. 5542-33-2.*

Article L. 5542-33-2 - Création LOI n°2013-619 du 16 juillet 2013 - art. 25 (V)

*I.- Lorsque les autorités administratives compétentes sont intervenues en application du II de l'article L. 5542-33-1, elles peuvent solliciter la saisie conservatoire du navire dans les conditions de l'article L. 5114-22, en informant l'autorité portuaire.
II.- L'autorité de l'Etat du pavillon d'un navire concerné par la mise en œuvre par cet Etat des stipulations de la convention du travail maritime, 2006, de l'Organisation internationale du travail relatives au rapatriement des marins peut exercer dans un port national les prérogatives prévues au I, en liaison avec l'autorité maritime, en tenant compte des instruments internationaux sur la saisie conservatoire des navires en mer.*

Article L. 5542-33-3 - Création LOI n°2013-619 du 16 juillet 2013 - art. 25 (V)

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application des articles L. 5542-33-1 et L. 5542-33-2.

Le décret n° 2017-441 du 30 mars 2017 relatif à l'aptitude médicale à la navigation et au rapatriement des gens de mer

*« I. - Pour l'application du I de l'article L. 5542-33-1 du code des transports, le ministre chargé de la mer met en demeure l'armateur ou l'employeur d'un gens de mer, par écrit par tout moyen conférant date certaine, de justifier des mesures qu'il entend prendre pour s'acquitter de ses obligations en matière de rapatriement.
La mise en demeure indique les délais d'exécution des obligations de l'armateur ou de l'employeur.
Le ministre chargé de la mer informe les intéressés de la procédure engagée.
II. - Le ministre chargé de la mer met en œuvre le rapatriement et le recouvrement des frais avancés auprès de l'armateur et de l'employeur dans les conditions du II de l'article L. 5542-33-1 du même code, et s'il y a lieu, sollicite la saisie conservatoire du navire dans les conditions du I de l'article L. 5542-33-2 du code précité. »*

II. MODALITES DE CALCUL DES INDEMNITES DE LICENCIEMENT

1. Indemnité de licenciement pour cause réelle et sérieuse disciplinaire ou non

Sauf faute grave ou lourde, le marin a droit à une indemnité légale de licenciement (plus favorable pour le marin que la convention collective) :

- un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans
- un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans

2. Indemnité à verser en cas de licenciement faisant suite a une inaptitude

	HORS REFUS ABUSIF D'UN POSTE DE RECLASSEMENT PAR LE MARIN	EN CAS DE REFUS ABUSIF D'UN POSTE DE RECLASSEMENT PAR LE MARIN
INAPTITUDE D'ORIGINE NON PROFESSIONNELLE	INDEMNITE LEGALE DE LICENCIEMENT (PLUS FAVORABLE POUR LE MARIN QUE LA CONVENTION COLLECTIVE) : <ul style="list-style-type: none">- un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans- un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans	
INAPTITUDE D'ORIGINE PROFESSIONNELLE	<ul style="list-style-type: none">• Indemnité égale au double de l'indemnité légale de licenciement• Indemnité compensatrice légale de préavis	<ul style="list-style-type: none">• Indemnité légale de licenciement non doublée• Pas d'indemnité de préavis

En cas de licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle, le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement. Le préavis est néanmoins pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Article L. 1226-14 du code du travail

La rupture du contrat de travail dans les cas prévus au deuxième alinéa de l'article L. 1226-12 ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L. 1234-5 ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité prévue par l'article L. 1234-9.

Toutefois, ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

Cette indemnité compensatrice de préavis est soumise à cotisations de sécurité sociale mais n'a pas selon la Cour de cassation la nature d'une indemnité de préavis.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;

2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

La cour de cassation a précisé en cas d'inaptitude qu'il s'agit du salaire de référence précédant l'arrêt de travail pour maladie. *Soc. 23 mai 2017 n°15-22223.*

Il ne s'agit pas du salaire forfaitaire.

En cas de rechute, les indemnités sont calculées sur la base du salaire moyen des trois derniers mois, avant la rechute dont a été victime le salarié et non sur la base du salaire moyen qu'il aurait perçu au cours des trois derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant la suspension du contrat de travail provoqué par la maladie professionnelle ou l'accident du travail. En cas de rechute, le calcul peut donc s'avérer moins intéressant pour le salarié qui aurait repris une activité à un poste moins bien rémunéré.

III. PROCEDURES LICENCIEMENT

A. Licenciement pour motif personnel

1. Quiz des motifs de licenciement

Peut-on licencier pour ce motif ? cause réelle et sérieuse, faute disciplinaire, faute grave, faute lourde ?

Cocher la case de votre choix

Faits	Non	Licenciement pour cause réelle et sérieuse	Licenciement pour faute grave	Licenciement pour faute lourde
Marin en retard tous les jours régulièrement depuis 1 mois sans sanction préalable ayant 15 ans d'ancienneté				
Marin absent depuis 3 semaines				
Marin mécanicien absent pour maladie depuis 6 mois				
Marin ayant volé du poisson				
Marin incarcéré pour 3 mois				
Marin ivre à bord du navire				
Marin drogué à bord du navire				
Marin ayant insulté à bord du navire ses collègues ou l'armateur				
Marin ayant insulté ses collègues ou l'armateur sur les réseaux sociaux				
Capitaine n'arrivant pas à atteindre les quotas de pêche demandés par l'armateur				

L'abandon de poste en indiquant démissionner oralement à l'armateur en lui reprochant des éléments sécuritaires				
L'incapacité objective et durable d'un marin à exécuter de façon satisfaisante un emploi correspondant à sa qualification.				
<p>Au cours d'un contrôle d'alcoolémie aléatoire effectué à la demande du Chef d'Armement, le Chef Mécanicien, a présenté un taux de 0,41 mg/l d'air expiré à 07h27.</p> <p>Le Commandant a alors demandé au chef mécanicien de se présenter 30 minutes plus tard pour un nouveau contrôle.</p> <p>Le nouveau contrôle a révélé un second taux à 0,38 mg/l d'air expiré, en contravention donc avec les textes.</p> <p>Il lui a été demandé d'aller se reposer et un autre entretien a été fixé pour l'après-midi, à 13h30.</p> <p>Lors de cet entretien, le chef mécanicien a déclaré qu'il souffrait de dépression, qu'il n'avait plus le traitement médical adéquat et qu'en proie à des insomnies, il avait bu quelques verres d'alcool.</p>				
Refus d'un marin d'embarquer à bord d'un navire d'un armement dès lors que son contrat précisait un autre navire				
Agression d'un armateur par son marin				
Marin ayant perdu son permis de conduire pour venir à l'embarquement				

2. Motifs de licenciement pour cause réelle et sérieuse

Il n'y a pas de définition légale du licenciement pour motif personnel dans le code des transports applicable aux gens de mer.

Le code du travail précise quant à lui le licenciement économique mais pas le licenciement pour motif personnel.

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... »

On peut en déduire qu'est un motif personnel, tout motif inhérent à la personne du salarié.

Le licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse.

a) Cause réelle

Trois caractéristiques :

✓ **La cause doit être objective.**

Les faits ou les griefs doivent être matériellement vérifiables.

Ainsi, la perte de confiance ne constitue pas un motif de licenciement.

Si l'employeur a des raisons de se séparer d'un salarié, ce sont ces raisons qui doivent figurer dans la lettre de licenciement et non le « sentiment » éprouvé.

De même, l'employeur qui reproche au salarié un « *manque de motivation* » fait état de son propre sentiment et invoque ainsi un motif qui est difficilement vérifiable. Le licenciement est donc sans cause réelle et sérieuse.

 Incompatibilité d'humeur,
Difficultés relationnelles,
Mésententes qui pourraient recevoir la même analyse.

✓ **La cause doit être exacte, c'est-à-dire constituer la véritable raison du licenciement.**

Pas de motif discriminatoire caché : sexe, orientation sexuelle, couleur de peau, activité syndicale, grève...

✓ **La cause doit exister**

b) Cause sérieuse

Le motif sérieux est celui qui présente un certain degré de gravité (ce qui ne signifie pas faute grave).

En conséquence :

- le recours au licenciement doit être **proportionné** aux faits reprochés. Ainsi, des faits anodins ne peuvent justifier un licenciement. Il n'est pas envisageable, par exemple,

de licencier un salarié ayant dix ans d'ancienneté sous prétexte qu'il a eu, une fois, une heure de retard. Un tel motif est certes réel mais pas suffisamment sérieux ;

- le fonctionnement de l'entreprise doit être affecté ;
- il doit être établi que la relation de travail ne peut pas être maintenue.

c) Moyens de preuve

⇒ Charge de la preuve

... le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Exemples :

Audition de témoins, visite sur place, expertise...

Mais :

L'article L. 1235-1 dernier alinéa du code du travail dispose :

Si un doute subsiste, il profite au salarié.

En conséquence, la carence probatoire de l'employeur tourne à l'avantage du salarié.

Exception : faute grave ou lourde où la charge de la preuve appartient à l'employeur.

⇒ Moyens de preuve licites

▪ Aveux

Il est préférable soit que cet aveu soit judiciaire, soit qu'il soit fait en présence de tiers qui pourront attester de leur caractère spontané et sans pression.

▪ Attestations

L'article 202 du Code procédure civile dispose :

L'attestation contient la relation des faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il a personnellement constatés.

Elle mentionne les nom, prénoms, date et lieu de naissance, demeure et profession de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles.

Elle indique en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales.

L'attestation est écrite, datée et signée de la main de son auteur. Celui-ci doit lui annexer, en original ou en photocopie, tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature.

Qui :

- De tiers
- De salariés
- De l'employeur :

Date : les attestations peuvent être établies **postérieurement** au licenciement.

- Documents, photographies
- Factures et relevés téléphoniques
- Surveillance des locaux.

❖ Dispositifs de contrôle

Condition préalable : information du salarié.

D'autre part, les délégués de bord lorsqu'ils existent, doivent être informés et consultés sur les moyens et techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés préalablement à leur mise en œuvre dans l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-38). Cette consultation préalable est **une formalité substantielle**.

- SMS
- Fichiers sur ordinateur professionnel
- Messageries professionnelles
- Sites internet
- Constat d'huissier
- Audit
- Facebook et autres réseaux sociaux

Les propos critiques envers l'entreprise tenus par un salarié sur le réseau social Facebook peuvent constituer un motif réel et sérieux de licenciement. En effet, Facebook peut être considéré **comme un espace public au regard de sa finalité et de son organisation**.

Ainsi, le salarié souhaitant conserver la confidentialité de ses propos doit adopter les fonctionnalités adéquates proposées par ce site, ou s'assurer préalablement auprès de son interlocuteur qu'il a limité l'accès à son « mur ». Dès lors qu'il n'a pris aucune de ces précautions, le salarié ne peut invoquer le respect de sa vie privée.

Cass. soc., 12 septembre 2018, n°16-11.690 :

Des propos injurieux à l'égard de l'employeur ne justifient pas un licenciement dès lors qu'ils ont été proférés en espace privé sur Facebook.

- Preuves apportées par le salarié

Lors d'un contentieux l'opposant à son employeur, le salarié qui conteste son licenciement et entend prouver que celui-ci n'est pas fondé, est admis à produire des documents ou photocopies de documents appartenant à l'entreprise.

⇒ Moyens de preuve illicites

Sont illicites les moyens de preuve obtenus par stratagème ou surprise.

⇒ Filature

⇒ Prise de photos à l'insu du salarié

⇒ Géolocalisation

d) Délais pour notifier un licenciement

Date de l'entretien préalable	Jours ouvrables*	Date d'envoi de la lettre de licenciement – <u>au plus tôt</u>	Date d'envoi de la notification de la sanction – <u>au plus tard</u>
Lundi	Mardi Mercredi	Jeudi	1 mois après l'entretien***
Mardi	Mercredi Jeudi	Vendredi	
Mercredi	Jeudi Vendredi	Samedi	
Jeudi	Vendredi Lundi	Mardi	
Vendredi	Samedi Lundi	Mardi	
Samedi	Lundi Mardi	Mercredi	

* L'expression « jours ouvrables » signifie tous les jours de la semaine sauf dimanches et jours fériés.

** Lorsque le dernier jour de ce délai est un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

*** Ce délai d'un mois expire à 24 heures le jour du mois suivant qui porte le même quantième que le jour fixé pour l'entretien. A défaut d'un quantième identique, le délai expire le dernier jour du mois suivant à 24 heures.

3. Procédure de licenciement d'un salarié dans une entreprise dépourvue de représentants du personnel

J - 9 **Convocation** du salarié à un entretien préalable par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge (dans ce dernier cas, le salarié ajoutera, sur le document, la mention manuscrite "*reçue en main propre contre décharge le...*").

La lettre indiquera la possibilité pour le salarié de se faire assister par un salarié de l'entreprise ou par une personne dont le nom figure sur une liste dressée à cet effet par le Préfet.

J **Entretien préalable** : celui-ci ne pourra avoir lieu **moins de cinq jours ouvrables après** la réception par le salarié de la lettre recommandée de convocation.

Pratiquement, il convient donc de tenir compte du délai d'acheminement du courrier.

Pendant l'entretien, le(s) motif(s) de la décision **envisagée** sera(seront) exposé au salarié. Ses explications seront recueillies.

J + 3 minimum **Notification** du licenciement qui ne pourra intervenir avant un délai de réflexion de l'employeur fixé à **deux jours ouvrables**.

Le délai de réflexion commence à courir à zéro heure le jour suivant l'entretien (exemple : entretien le mardi, délai de réflexion mercredi et jeudi, notification le vendredi).

Le(s) motif(s) du licenciement est (sont) indiqué(s) avec précision.

La date de réception de cette lettre par le salarié fixera le point de départ de son préavis.

4. Procédure de licenciement d'un salarié dans une entreprise avec CSE

J - 10 **Convocation** du salarié à un entretien préalable par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge (dans ce dernier cas, le salarié ajoutera, sur le document, la mention manuscrite "*reçue en main propre contre décharge le...*").

La lettre indiquera la possibilité pour le salarié de se faire assister par un salarié de l'entreprise.

J **Entretien préalable** : celui-ci ne pourra avoir lieu moins de **cinq jours ouvrables** après la réception par le salarié de la lettre recommandée de convocation.

Pratiquement, il convient donc de tenir compte du délai d'acheminement du courrier.

Pendant l'entretien, le motif de la décision envisagée sera exposé au salarié. Ses explications seront recueillies.

J + 3 minimum **Notification** du licenciement qui ne pourra intervenir avant un délai de réflexion de l'employeur fixé à deux jours ouvrables.

Le délai de réflexion commence à courir à zéro heure le jour suivant l'entretien (exemple : entretien le mardi, délai de réflexion mercredi et jeudi, notification le vendredi).

Le(s) motif(s) du licenciement est (sont) indiqué(s) avec précision.

La date de réception de cette lettre par le salarié fixera la date de préavis.

B. Licenciement pour faute grave

1. Motifs de licenciement pour faute grave

Il n'existe pas de définition légale de la faute. Il appartient aux juges du fond de trancher des affaires en fonction de chaque cas d'espèce.

Pour l'administration, l'agissement fautif peut se définir comme un comportement :

- ne correspondant pas à l'exécution normale de la relation contractuelle,
- se manifestant par un acte positif ou une abstention de nature volontaire (commission ou omission).

On distingue 4 niveaux dans la faute :

- Faute lourde
 - Faute grave
 - Faute
 - Faute légère
- } qui justifient un licenciement
- } qui justifie une sanction autre que le licenciement.

▪ Notion de faute lourde

Il s'agit d'une faute commise dans l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise : menace d'égorger son employeur en mimant le geste, agression volontaire et préméditée de l'armateur lui occasionnant un traumatisme crânien et une ITT de 15 jours.

A l'inverse ne constitue par une faute lourde :

- Transfert de 60 000 € sur son compte personnel,
- Dénigrement de l'armateur devant des tiers

 Pouvoir de requalification du juge en :

- ⇒ Faute grave
- ⇒ Faute

▪ Notion de faute grave

La faute grave est celle qui « résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis »

Elle justifie **la rupture immédiate** du contrat de travail, nonobstant le paiement d'un préavis par erreur ou non.

Elle suppose une **réaction immédiate** de l'employeur qui soit engager **rapidement** la procédure

- Incidences

Les fautes grave et lourde induisent :

- ⊖ une rupture immédiate du contrat de travail,
- ⊖ le non-paiement du préavis, de l'indemnité de licenciement sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

La faute lourde permet à l'employeur d'engager la responsabilité du salarié mais pas la faute grave.

a) Absence injustifiée

b) Retard à l'embarquement

2. Procédure de licenciement d'un salarié pour faute grave ou lourde dans une entreprise dépourvue de représentants du personnel

J - 9 **Convocation** du salarié à un entretien préalable par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

La lettre confirme la mesure de mise à pied à titre conservatoire signifiée oralement.

Cass. soc., 14 avril 2021, n°20-12.920

En l'absence de justification apportée par l'employeur, un délai d'attente de sept jours avant d'engager la procédure de licenciement disciplinaire faire perdre à la mise à pied son caractère conservatoire.

Par application du principe « non bis in idem », le licenciement disciplinaire qui lui fait suite est donc sans cause réelle et sérieuse.

La lettre indiquera la possibilité pour le salarié de se faire assister par un salarié de l'entreprise ou par une personne dont le nom figure sur une liste dressée à cet effet par le Préfet.

J **Entretien préalable** : celui-ci **ne pourra avoir lieu moins de cinq jours ouvrables** après la réception par le salarié de la lettre recommandée de convocation.

Pratiquement, il convient donc de tenir compte du délai d'acheminement du courrier.

Pendant l'entretien, le(s) motif(s) de la décision **envisagée** sera(seront) exposé(s) au salarié. Ses explications seront recueillies.

J + 3 minimum **Notification** du licenciement qui ne pourra intervenir avant un délai de réflexion de l'employeur fixé à **deux jours ouvrables**.

Le délai de réflexion commence à courir à zéro heure le jour suivant l'entretien (exemple : entretien le mardi, délai de réflexion mercredi et jeudi, notification le vendredi).

Le(s) motif(s) du licenciement est (sont) indiqué(s) avec précision.

La date de réception de cette lettre par le salarié fixera la date de rupture du contrat de travail.

3. Procédure de licenciement d'un salarié pour faute grave ou lourde dans une entreprise ayant un comité social et économique

J - 9 **Convocation** du salarié à un entretien préalable par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

La lettre confirme la mesure de mise à pied à titre conservatoire signifiée oralement.

La lettre indiquera la possibilité pour le salarié de se faire assister par un salarié de l'entreprise.

J **Entretien préalable** : celui-ci ne pourra avoir lieu moins de **cinq jours ouvrables** après la réception par le salarié de la lettre recommandée de convocation.

Pratiquement, il convient donc de tenir compte du délai d'acheminement du courrier.

Pendant l'entretien, le motif de la décision envisagée sera exposé au salarié. Ses explications seront recueillies.

J + 3 minimum **Notification** du licenciement qui ne pourra intervenir avant un délai de réflexion de l'employeur fixé à deux jours ouvrables.

Le délai de réflexion commence à courir à zéro heure le jour suivant l'entretien (exemple : entretien le mardi, délai de réflexion mercredi et jeudi, notification le vendredi).

Le(s) motif(s) du licenciement est (sont) indiqué(s) avec précision.

La date de réception de cette lettre par le salarié fixera la date de rupture du contrat de travail.

C. Licenciement suite à une inaptitude médicale avec proposition de reclassement

J Déclaration d'inaptitude physique du salarié à son poste

J+1 Engagement d'une recherche d'une solution de reclassement

L'employeur est dispensé de procéder à une recherche de reclassement si l'avis d'inaptitude précise de façon expresse :

« Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi. »

- Envoi d'un courrier (e-mail + LRAR) au médecin du travail afin de solliciter ses préconisations en vue du reclassement du salarié ;
- Envoi par LRAR d'un courrier au salarié pour l'informer des recherches de reclassement entreprises ;

Recherche d'un reclassement au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel (envoi par LRAR).

L'emploi proposé doit être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

- Recherche de solutions éventuelles de permutation. Le cas échéant : envoi de courrier par LRAR aux salariés concernés afin de recueillir leur avis sur une éventuelle permutation de poste ;

En cas d'identification d'un poste de reclassement, il conviendra avant d'en faire la proposition au salarié :

- *d'interroger de nouveau le médecin du travail sur la compatibilité de ce poste avec l'état de santé du salarié ;*
- *de consulter les membres du Comité Social et Economique sur cette possibilité de reclassement.*

J+8 Consultation des membres du Comité Social et Economique

- Réunion avec les membres du Comité Social et Economique afin de solliciter leur avis sur le reclassement envisagé ;
- Etablissement d'un procès-verbal de consultation.

J+9 Proposition du poste de reclassement éventuellement identifié (OU absence de reclassement possible)

- Préalablement : prendre attache auprès du médecin du travail pour solliciter son avis (par téléphone + e-mail)
- Proposition de reclassement écrite et précise adressée au salarié par LRAR (laisser un délai suffisant au salarié pour se prononcer sur cette proposition. Ex : 8 jours)

J+17 Refus de la proposition OU constat de l'absence de reclassement possible

- Envoi d'un courrier recommandé au salarié lui précisant les motifs qui s'opposent à son reclassement.

J+18 Engagement de la procédure de licenciement

Envoi d'un courrier au salarié **le convoquant à un entretien préalable** par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge (dans ce dernier cas, le salarié ajoutera sur le document la mention manuscrite « *reçu en main propre contre décharge le(...)* »).

La lettre indiquera la possibilité pour le salarié de se faire assister au cours de l'entretien.

J+27 Tenue de l'entretien préalable

Celui-ci ne pourra avoir lieu moins de **cinq jours ouvrables** après la réception par le salarié de la lettre recommandée de convocation. Il convient donc de tenir compte du délai d'acheminement du courrier. Pendant l'entretien, le motif de la décision envisagée sera exposé au salarié et ses observations seront recueillies.

J+30 Notification du licenciement

Notification du licenciement qui ne pourra intervenir avant un délai de réflexion minimum fixé à **deux jours ouvrables**. Le délai de réflexion commence à courir à zéro heure le jour suivant l'entretien (exemple : entretien le mardi, délai de réflexion mercredi et jeudi, notification le vendredi). **La lettre de licenciement sera motivée avec précision par l'inaptitude physique du salarié et l'impossibilité de procéder à son reclassement.**

Si le salarié n'est ni reclassé, ni licencié à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la déclaration d'inaptitude : reprise du paiement des salaires.

Ce délai expire le jour du dernier mois qui porte le même quantième que le jour de la visite de reprise. Exemple : visite le 15 janvier, le délai d'un mois expire le 15 février à minuit et le paiement du salaire doit être repris à compter du 16 février.

D. Licenciement suite à une inaptitude médicale sans proposition de reclassement

J Déclaration d'inaptitude physique du salarié à son poste

L'employeur est dispensé de procéder à une recherche de reclassement si l'avis d'inaptitude précise de façon expresse :

« Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi. »

J+8 Consultation des membres du Comité Social et Economique

- Réunion avec les membres du Comité Social et Economique afin de solliciter leur avis sur la situation.
- Etablissement d'un procès-verbal de consultation.

J+9 Constat de l'absence de reclassement possible

- Envoi d'un courrier recommandé au salarié lui précisant les motifs qui s'opposent à son reclassement.

J+10 Engagement de la procédure de licenciement

Envoi d'un courrier au salarié **le convoquant à un entretien préalable** par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge (dans ce dernier cas, le salarié ajoutera sur le document la mention manuscrite « *reçu en main propre contre décharge le (...)* »).

La lettre indiquera la possibilité pour le salarié de se faire assister au cours de l'entretien.

J+19 Tenue de l'entretien préalable

Celui-ci ne pourra avoir lieu moins de **cing jours ouvrables** après la réception par le salarié de la lettre recommandée de convocation. Il convient donc de tenir compte du délai d'acheminement du courrier. Pendant l'entretien, le motif de la décision envisagée sera exposé au salarié et ses observations seront recueillies.

J+22 Notification du licenciement

Notification du licenciement qui ne pourra intervenir avant un délai de réflexion minimum fixé à **deux jours ouvrables**. Le délai de réflexion commence à courir à zéro heure le jour suivant l'entretien (exemple : entretien le mardi, délai de réflexion mercredi et jeudi, notification le vendredi). **La lettre de licenciement sera motivée avec précision par l'inaptitude physique du salarié et l'impossibilité de procéder à son reclassement.**

E. Licenciement économique

1. Projet de licenciement économique individuel dans une entreprise dépourvue de représentants du personnel

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

2. **Procédure de licenciement pour motif économique collectif ou en présence d'un CSE**

Compte tenu de la spécificité de ces procédures, il est conseillé de se rapprocher de son conseil pour mettre en œuvre de telles procédures.

IV. RESPONSABILITE DE L'ARMATEUR

A. La responsabilité civile

1. Conséquences sur l'armateur

Conséquences de l'existence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sur l'armateur notamment en cas d'inaptitude considérée comme d'origine professionnelle : versement d'une indemnité de licenciement doublée et d'une indemnité de préavis en cas de licenciement.

2. Faute inexcusable

La faute inexcusable peut être reconnue si l'armateur avait ou aurait dû avoir conscience du danger et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires.

Il est possible de s'assurer contre un tel risque.

Concernant le covid19, sans aller jusqu'à la faute inexcusable ou la mise en danger de la vie d'autrui, en cas de contamination, l'employeur est aussi exposé à la reconnaissance d'accident du travail ou maladie professionnelle. Des organisations syndicales s'interrogent aussi sur la possible utilisation du préjudice d'anxiété. Ce préjudice est initialement reconnu aux travailleurs exposés à l'amiante qui ne sont pas malades mais s'inquiètent de le devenir.

Récemment, la Cour de cassation a admis qu'il pouvait être reconnu à tout salarié qui justifie d'une exposition à « une substance nocive ou toxique générant un risque élevé de développer une pathologie grave » en cas de non-respect de l'obligation de sécurité de son employeur.

3. La responsabilité pénale

S'agissant de la responsabilité pénale de l'employeur, elle demeure en période de crise sanitaire. Néanmoins, l'employeur qui ne peut mettre en télétravail ses salariés mais qui met à leur disposition des moyens de protection tels que savons, gel hydro alcoolique et tout autre moyen recommandé par les pouvoirs publics, les informe régulièrement et de façon actualisée sur la prévention des risques de contamination (rappel des gestes barrière et de distanciation) en adaptant leur formation à la situation de l'entreprise et à la nature des postes occupés (fiches métier disponibles sur le site du Ministère du travail) ne devrait pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des juges, encourir de sanction pénale.

En effet, le code pénal prévoit que le délit pénal est caractérisé en cas de : « mise en danger délibérée de la personne d'autrui » ou de « faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le

cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait ». Sous réserve de l'appréciation souveraine des juges, un employeur ne devrait pas se trouver dans l'une de ces situations s'il se conforme à la démarche de prévention recommandée ci-dessus.

Le délit de mise en danger est constitué si trois conditions cumulatives sont réunies :

- **l'existence préalable d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement** : la notion de « règlement » renvoie aux règles édictées par l'administration. Sont donc exclus le règlement intérieur, les règles professionnelles, déontologiques, etc. La règle doit également présenter un caractère suffisamment précis, absolu (excluant de ce fait les actes n'ayant qu'une valeur normative relative telles les circulaires et instructions) et impersonnel ;
- **une volonté de violer manifestement cette obligation** : il doit s'agir d'une violation « manifestement délibérée », peu important que l'auteur des faits ait ou non connaissance des risques liés à cette violation.
- **l'exposition directe d'autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures graves (de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente)** : le manquement doit être la cause directe et immédiate du risque auquel est exposé autrui
La responsabilité est engagée même en l'absence d'accident. L'existence d'un dommage n'est en effet pas nécessaire pour que le délit soit constitué.

La responsabilité pénale des personnes morales n'exclut pas celle des personnes physiques, auteurs ou complices des mêmes faits (C. pén., art. 121-2).

Par conséquent, le ministère public peut poursuivre, pour une seule et même infraction, une ou plusieurs personnes physiques et la personne morale pour le compte de laquelle elles ont agi en qualité de coauteurs ou de complices (T. corr. Chartres, 12 déc. 1995, Ministère public c/ Baumgartner).

V. INDEMNISATION DU MARIN PECHEUR INVOLONTAIREMENT PRIVE D'EMPLOI

A. Une réforme en cours

Les marins-pêcheurs relèvent de l'annexe 2 du règlement d'assurance chômage concernant les gens de mer et les marins pêcheurs salariés. L'accès à l'allocation et les modalités d'indemnisation sont identiques aux autres salariés avec des adaptations tenant compte des modalités spécifiques de travail et de rémunérations.

Il faut savoir qu'une réforme de l'assurance chômage devait entrer en vigueur en 2020 et a été repoussée.

Le conseil d'Etat venant de suspendre encore l'entrée en vigueur, les dispositions actuelles demeurent applicables jusqu'au 30 septembre 2021. Un projet de décret vient d'être transmis en juin aux partenaires sociaux. Le ministère du Travail veut appliquer la nouvelle formule, très décriée, de calcul du Salaire Journalier de Référence à compter du 1^{er} octobre, voire plus tôt.

Compte tenu de ces changements à venir, il ne sera pas développé ci-après les règles d'indemnisation chômage mais en bref, les règles sont les suivantes actuellement :

B. Marins concernés

- **Marin engagé en vertu d'un contrat d'engagement maritime.**
- **Marin à bord d'un navire de pêche et le pavillon du navire est français ou monégasque.**
- **Marin relevant de la section salariée de la caisse maritime d'allocations familiales.**
- **Marin exerçant :**
 - sur un bateau d'une longueur **de plus de 25 mètres**, si le certificat de jauge brute a été délivré à compter du 1^{er} janvier 1986 ;
 - sur un bateau **de 50 tonneaux ou plus**, si le certificat de jauge brute a été délivré jusqu'au 31 décembre 1985.

C. La durée d'affiliation ou de travail

- **Minimum de 122 jours d'embarquement administratif = 7 heures de travail.**

D. Allocation journalière

- Calcul sur le salaire forfaitaire journalier (SFJ) de la dernière catégorie d'emploi.
- Allocation journalière : 12.05 € + 40.4 % du SFJ
- Si la somme est inférieure à 57 % du SFJ, l'allocation journalière = 57 % du SFJ (max 75 % du SFJ)

E. La durée d'indemnisation

- Durée d'indemnisation = durée d'affiliation
 - Elle ne peut être inférieure à 182 jours, ni supérieure à 730 jours calendaires (c'est-à-dire samedis, dimanches et jours fériés inclus) ;
 - La durée maximale est portée 913 jours calendaires pour un marin de 53 ans et moins de 55 ans ;
 - La durée maximale est portée 1 095 jours calendaires si le marin a 55 ans et plus.

F. La date de début d'indemnisation

Comme les autres salariés, il existe des différés spécifiques d'indemnisations et un délai d'attente qui s'appliquent.

G. Quid de la retraite en cas d'activité partielle

- En cas d'activité partielle à partir du 1^{er} mars 2020, les périodes d'activité partielle sont validées en périodes assimilées pour la retraite.
- Jusqu'au 31 décembre 2020, les périodes de chômage indemnisé étaient prises en compte jusqu'à l'âge de 55 ans dans le calcul des droits à retraite. Cette limite d'âge a été supprimée le 1^{er} janvier 2021

VI. MISE AU POINT SUR LA REGLEMENTATION DES CONGES PAYES (calcul, acquisition pendant la maladie, activité partielle...)

A. Acquisition des congés payés

Période de référence :

12 mois consécutifs – du 1^{er} juin au 31 mai.

Durée :

L'article L. 5544-23 du code des transports précise le nombre de jours :

« Le droit à congés payés du marin est calculé à raison de **trois jours calendaires par mois**.

Le temps passé dans l'attente du rapatriement et la durée du voyage ne peuvent pas être déduits des congés payés acquis par le marin.

La prise de congés ne peut être remplacée par une indemnité compensatrice, sauf si la relation de travail est arrivée à son terme. »

Extrait de la convention collective de la pêche professionnelle :

Article 19 - Durée du congé annuel payé

Le droit à congés payés du marin est calculé à raison de 3 jours calendaires par mois, soit 36 jours par année.

Sont notamment considérées comme périodes effectives de travail pour la détermination de la durée du congé :

- ↪ Les périodes de congé payé ;*
- ↪ Les périodes de congé maternité, paternité et d'adoption ;*
- ↪ Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;*
- ↪ Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;*
- ↪ Les périodes de suspension du contrat de travail des femmes en état de grossesse prévues aux articles L. 1225-1 et suivants du code du travail.*

Article 20 - Période et date des congés payés

L'ordre des départs en congés est fixé par l'armement, conformément aux dispositions légales.

Le salarié doit avoir la possibilité de prendre, pendant la période allant du 1er mai au 31 octobre, un minimum de 15 jours de congés consécutifs, à concurrence de ses droits acquis.

Article 21 - Jours fériés

Les fêtes légales, hormis le régime particulier du 1^{er} mai, et compte tenu des dispositions de la présente convention sur le calcul en nombre de jours de mer de la durée du travail, ne seront pas chômées sauf accord particulier.

L'indemnisation du 1^{er} mai, à la charge de l'armement se fait de la manière suivante :

Conformément aux dispositions de l'article L. 3133-5 du Code du travail, lorsque le 1^{er} mai n'est pas travaillé, le salarié percevra un versement minimal brut pour cette journée, égal à :

$$\frac{\text{Salaire forfaitaire brut annuel de la 4^{ème} catégorie}}{225}$$

Lorsque le 1^{er} mai est travaillé dans les cas prévus à l'article L. 3133-6 du Code du Travail, le salarié touchera son salaire augmenté d'un versement minimal brut pour cette journée, égal à :

$$\frac{\text{Salaire forfaitaire brut annuel de la 4^{ème} catégorie}}{225}$$

Périodes assimilées à du travail effectif pour l'acquisition des congés payés :

Certaines périodes d'absences sont assimilées par le code du travail à des périodes de travail effectif pour l'acquisition des congés payés.

En dehors des périodes assimilées par la loi ou par une convention collective à un travail effectif, toute période de suspension du contrat de travail est exclue pour calculer le nombre de congé acquis.

Tel est le cas des absences pour maladie, grève, convenance personnelle.

En revanche, l'activité partielle ouvre droit aux congés payés.

Absence de repos payé

- Congés payés de l'année précédente.

Congés familiaux

- Congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption
- Congés légaux pour événements familiaux.
- Absence pour se rendre aux examens médicaux, dans le cadre d'une grossesse.

Congés de formation

- Congés de formation économique, sociale et syndicale.
- Congés non rémunérés pour favoriser la formation des cadres et animateurs pour la jeunesse.
- Congés de formation accordés en application de la loi sur la formation permanente même si à l'issue du stage, le salarié rompt son contrat et ne reprend pas son travail.
- Congé de formation à la sécurité.
- Congé de formation économique des membres des comités d'entreprise.
- Congé de formation des membres des commissions santé sécurité et condition de travail
- Congé de formation juridique des conseillers prud'homaux.
- Congé non rémunéré de formation des administrateurs de mutuelle.

Accidents du travail

- Périodes limitées à un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle survenue ou contractée dans l'entreprise.

Cette limite d'un an ne s'applique pas aux employés d'un employeur privé gérant un service public.

Préavis

- Période de préavis dispensée par l'employeur.

Obligations militaires

- Journée d'appel de préparation à la défense
- Périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé sous les drapeaux à un titre quelconque.

Absences liées à des activités civiques et sociales

- Congé spécial accordé aux salariés, candidats à l'Assemblée nationale, au Sénat, au Parlement européen, au conseil municipal dans une commune de 3 500 habitants, au Conseil général, au Conseil régional et à l'Assemblée de Corse pour participer à la campagne électorale.
- Temps passé à l'exercice du droit d'expression.
- Crédit d'heures des représentants du personnel.
- Temps pour préparer et participer à la négociation annuelle dans l'entreprise.
- Temps pour siéger dans des organismes s'occupant d'immigrés.
- Temps pour participer aux réunions des administrateurs des caisses de Sécurité sociale.
- Temps pour exercer les fonctions de conseillers prud'homaux y compris les fonctions d'assistance.
- Temps accordé aux représentants d'associations familiales (déterminées par arrêté ministériel) pour se rendre et participer aux réunions.
- Congé de représentation (9 jours ouvrables par an) dans les associations et les mutuelles.
- Temps passé pour l'exercice des fonctions de conseiller du salarié.
- Temps pour siéger au conseil de perfectionnement des apprentis.
- Temps accordé aux sapeurs-pompiers volontaires pour participer aux missions opérationnelles et aux actions de formation.

B. Indemnisation des congés payés

Deux méthodes de calcul :



Principe : 1/10^{ème} de la rémunération totale perçue sur la période de référence, sans pouvoir être inférieure à la rémunération qu'aurait perçu le marin s'il avait travaillé pendant des congés payés.

1. La règle du 1/10^{ème}

Il s'agit de 1/10^{ème} de la rémunération totale perçue au cours de la période de référence quand le marin a droit à 36 jours de congés sur l'année.

Salaire de référence :

On retient la rémunération totale perçue sur la période de référence du 01/06/N-1 au 31/05/N.

Trois principes peuvent être dégagés de la jurisprudence :

- Les éléments rentrant dans l'assiette de calcul des congés payés doivent avoir un caractère obligatoire pour l'employeur (Cass. Soc. 29 juin 1961),
- Être la contrepartie du travail effectué par le salarié,
- Ne pas rémunérer les périodes de congés payés.

Ainsi, les primes ou indemnités qui rémunèrent à la fois une période de travail effectif et la période de congés payés ne sont pas à entrer dans la base de calcul de l'indemnité de congés payés. En décider autrement reviendrait en effet à les verser deux fois pendant la période des congés.

Il en résulte qu'une prime de même nature, telle une prime de rendement, une prime d'assiduité... pourra être incluse ou non dans le calcul selon que son versement est maintenu ou non pendant les congés ou couvre ou non la période des congés.

En conséquence,

On inclut :

- le salaire brut de base,
- l'indemnité de CP de l'année précédente,
- l'absence assimilée à du travail effectif de par la loi ou un accord collectif (comme le congé maternité ; ...),
- les avantages en nature (en l'occurrence la somme correspondant à l'évaluation de l'avantage),
- la prime d'ancienneté,
- la prime de rendement,
- la prime de productivité,
- la prime d'assiduité,
- la prime d'objectif, ...
- ...

Et on exclut :

- *les remboursements pour frais professionnels* ; En revanche, une indemnité de transport domicile-lieu de travail, même d'un montant forfaitaire est un remboursement de frais et doit être exclus (Cass. soc. 11.01.2017).
- *Les primes de panier, d'outillage*, si elles correspondent à des frais réellement engagés.
- *Les primes de sujétions* (salissure, hauteur, insalubrité...) quand elles compensent un risque ou un préjudice exceptionnel, non permanent. Si le risque ou le préjudice est récurrent, elles sont intégrées.

- *Les primes annuelles* : le montant d'une prime annuelle n'est pas affecté par la prise de congés. L'inclure reviendrait donc à la faire payer deux fois par l'employeur. Ces primes sont donc versées globalement, période de travail et périodes de congés confondues. Exemple : 13^{ème} mois, prime d'objectif, de résultat, gratifications exceptionnelles.

En revanche, une prime annuelle calculée en pourcentage du salaire, mais calculée uniquement sur le salaire des périodes travaillées sera intégrée au 10^{ème}.

2. La règle du maintien de salaire

Il s'agit de prendre en compte la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler au lieu de prendre des congés payés. La rémunération est calculée à raison du salaire gagné pendant la période précédant le congé.

Principe : on retient le salaire précédant le congé.

On inclut les mêmes éléments de rémunération que pour la règle du 10^{ème}, et notamment :

- les majorations de salaire,
- les avantages en nature,
- les commissions liées au travail personnel (mais l'inactivité du salarié pendant ses congés se répercute sur le montant des commissions ultérieures),
- les primes...

LE CHOIX DU MODE DE CALCUL : MAINTIEN DU SALAIRE OU 10^{ème} ?

On doit retenir la méthode la plus favorable au salarié.

3. Exception : la charge des congés payés dans les frais communs

Le code des transports précise en son article L. 5542-3 :

« (...)

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

(...)

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

L'article L. 5544-24 du code des transports ajoute :

« Pour les marins rémunérés à la part au sens de l'article L. 5544-35, une convention ou un accord de branche étendu peut décider d'imputer la charge qui résulte des congés payés sur les frais communs du navire.

L'indemnité de congés payés de ces marins est calculée sur la base d'un montant forfaitaire identique pour l'ensemble des membres de l'équipage. Le contrat de travail en définit les modalités de calcul et de versement. »

(...)

Article 27 - Inclusion de la charge des congés payés dans les frais communs

A. Principe

Le contrat d'engagement maritime conclu dans le cadre de l'article L. 5542-3 du Code des transports et entrant dans le champ d'application de la présente convention, peut prévoir l'inclusion dans les frais communs de la charge des congés payés, et ceci en application de l'article L. 5544-24 du Code des transports.

Lorsque le contrat ne prévoit pas l'inclusion des congés dans les frais communs, le montant total annuel des indemnités de congés/repos versées dans l'année pour 225 jours de navigation effective ne peut être inférieur à la somme correspondant à 36 jours de salaire forfaitaire de la 4^{ème} catégorie hiérarchisé par fonction.

B. Modalités de calcul des CP inclus dans les frais communs

Les modalités de prise en compte de la charge des congés payés peuvent varier selon que le navire pratique ou non la rotation d'équipage.

La rotation d'équipage s'entend de la pratique d'un armement consistant à laisser par rotation à terre un membre de l'équipage au titre de son droit à congés.

1. Navires ne pratiquant pas la rotation d'équipage

Pour les navires ne pratiquant pas la rotation d'équipage pour la prise des congés payés, la charge résultant des congés payés et déduite au titre des frais communs, sera calculée comme suit :

a) Imputation de la charge des congés payés au titre des frais communs

Il est procédé à la détermination du nombre total de jours de congés payés acquis sur la période de référence, par l'ensemble de l'équipage du navire. Ce nombre est dénommé « CPT ».

Montant de la charge d'une journée de congés payés :

Ce montant est défini de manière uniforme pour tous les membres de l'équipage, sur la base forfaitaire minimale du salaire correspondant à la 7^{ème} catégorie des salaires forfaitaires de l'Établissement National des Invalides de la Marine (ENIM).

Ce montant est celui qui est applicable selon le barème au 1^{er} avril de chaque année.

b) Paiement des congés

Au moment de la prise des congés, l'armateur versera au salarié sa quote-part de salaire imputée au titre des frais communs et reconstituera, si nécessaire, une indemnité conforme à son classement catégoriel avec un minimum correspondant à la 7^{ème} catégorie, selon l'évaluation forfaitaire en vigueur à la date de prise des congés et non la somme déjà imputée au titre des frais communs.

En ce qui concerne les navires pratiquant la rotation d'équipage, l'imputation de la charge des congés payés sur les frais communs se fera de la même manière que ci-dessus, selon la formule : équivalent du montant de la charge d'une journée de congés payés multiplié par le nombre total de jours de congés payés acquis.

Le salarié en congés payés percevra une part équivalente à celle perçue par les salariés en mer pendant la durée de ses congés, majorée de sa quote-part de salaire forfaitaire imputée au titre des frais communs éventuellement reconstituée pour atteindre le salaire forfaitaire correspondant à son classement catégoriel.

c) Evolution du barème des salaires forfaitaires

Que le navire pratique ou non la rotation d'équipage, la modification des barèmes des salaires forfaitaires entraînera une révision de la provision passée dans les frais communs au titre des congés payés.

d) Indemnité compensatrice de congés payés

De même, lorsque le contrat du salarié est résilié avant qu'il n'ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, l'indemnité compensatrice qu'il doit recevoir pour la fraction du congé dont il n'a pu bénéficier est déterminée sur une base forfaitaire conformément aux dispositions ci-dessus.

VII. SALAIRE FORFAITAIRE

- Arrêté du 17 mars 2021 portant majoration des salaires forfaitaires servant de base de calcul des contributions des armateurs, des cotisations et de certaines prestations des marins du commerce, de la plaisance, de la pêche et des cultures marines à compter du 1^{er} avril 2021 :

CATÉGORIES	SALAIRES FORFAITAIRES en euros	
	PAR AN	PAR JOUR
1	12 857,21	35,71
2	15 991,09	44,42
3	19 124,26	53,12
4	21 096,35	58,60
5	22 515,51	62,54
6	23 296,96	64,71
7	24 743,54	68,73
8	26 042,99	72,34
9	27 217,52	75,60
10	28 923,07	80,34
11	32 044,42	89,01

12	34 091,19	94,70
13	36 878,07	102,44
14	39 665,03	110,18
15	42 756,00	118,77
16	46 030,05	127,86
17	50 031,10	138,98
18	55 134,10	153,15
19	60 690,35	168,58
20	66 683,03	185,23