



Le contrat d'engagement maritime

Le marin signe un contrat de travail appelé contrat d'engagement maritime. Il en reçoit un exemplaire avant l'embarquement.

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

Le contrat est écrit, il précise la date d'embauche. Il est rédigé en français et, dans le cas d'un salarié étranger, dans sa langue sur sa demande. Le contrat est rédigé en termes clairs et de nature à ne laisser aucun doute aux parties sur leurs droits et leurs obligations respectives.

L'identité des cocontractants est la plus précise possible :

- ▶ Pour l'armateur ou l'employeur : numéro siret, adresse, nom et qualité du signataire, navire(s) ; références ENIM, de la convention collective et/ou des accords collectifs applicables...

- ▶ Pour le marin : autorisation du représentant légal si mineur ; N° de marin aptitude médicale, qualification professionnelle, classification conventionnelle...

LES CLAUSES QUI DOIVENT OBLIGATOIREMENT FIGURER SUR LE CONTRAT

- ▶ **La nature du contrat et sa durée.** Le contrat peut être conclu à durée indéterminée, à durée déterminée ou au voyage.

- ▶ **Le service pour lequel le marin est engagé et les fonctions qu'il exerce ;**

- ▶ **Le montant des salaires, congés et accessoires...**

- ▶ **Le délai de préavis, égal pour les 2 parties, à observer en cas de rupture, sauf faute grave :**

Il est d'au moins 7 jours en cas de démission ou de licenciement avant six mois d'embarquement effectif.

Après 6 mois, dans le cas de licenciement, le marin a droit :

1° A un préavis d'un mois, s'il justifie chez le même employeur de six mois au moins d'embarquement effectif et continu et d'une ancienneté de services continus comprise entre un an et moins de deux ans ;

2° A un préavis de deux mois, s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus de deux ans au moins.

- ▶ **Les droits ou calculs des congés payés ;**
- ▶ **Les prestations en matière de protection de la santé et de sécurité sociale qui doivent être assurées par l'armateur ;**

- ▶ **Le droit du marin à un rapatriement ;**

- ▶ **L'intitulé de la convention et accords collectifs applicables ;**

- ▶ **Le lieu et la date de la conclusion du contrat ;**

- ▶ **Le contrat conclu pour accomplir un service à bord d'un navire de pêche comporte en outre :**

- Le nom et le numéro d'immatriculation du ou des navires à bord duquel ou desquels les gens de mer s'engagent à travailler ;
- La date et le lieu d'embarquement, s'ils peuvent être déterminés à l'avance.

LES CLAUSES A FAIRE FIGURER EN FONCTION DES CIRCONSTANCES

Le contrat peut faire figurer également, en fonctions des circonstances les clauses suivantes (liste non exhaustive) :

- ▶ **Une période d'essai : les dispositions suivantes s'appliquent**

La durée maximale de la période d'essai d'un contrat à durée indéterminée est de :

1° Pour les officiers, 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.

Sauf à la pêche : période de deux mois qui peut être renouvelée une fois si écrit dans le contrat initial.

L'employeur qui met fin à la période d'essai doit au salarié un préavis de 24 heures minimum à un mois au plus et organise le rapatriement du marin. Lorsque c'est le salarié qui met fin à la période d'essai, ce dernier doit un préavis de 24 à 48 heures.

Attention : La rupture abusive de la période d'essai peut être sanctionnée par les tribunaux judiciaires.



Autres clauses telles que :

La clause de mobilité, de non concurrence, de dédit formation, de discrétion, d'usage et de restitution du matériel, de port des équipements de protection...

Ces différentes clauses sont légales mais nécessitent de respecter certaines règles de droit.

>> Les sections maritimes peuvent utilement compléter votre information à ce sujet.

Tout litige qui peut s'élever à l'occasion de la formation, de l'exécution ou de la rupture d'un contrat de travail entre l'employeur et le marin est porté devant le **tribunal judiciaire**. Y compris pour le capitaine, il doit y avoir **tentative de conciliation préalable** devant l'autorité maritime compétente de l'Etat.

PRÉCISIONS POUR LA PÊCHE

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** la répartition du produit ou des éléments considérés entre l'armement et les membres d'équipage ainsi que la part revenant au marin concerné. Le contrat indique les modalités selon lesquelles le marin est informé, au moins une fois par semestre, des éléments comptables justifiant la rémunération perçue.

Le contrat de travail détermine les dépenses et charges à déduire (frais communs) du produit brut pour former le produit net. Aucune déduction autre que celles stipulées ne peut être admise au détriment du marin.

Concernant la nourriture : l'armateur peut l'intégrer aux frais communs et - soit assurer le (s) repas, - soit verser une indemnité de nourriture (Convention collective du 27/12/ 2015 Articles 25 bis et 26).

Les charges et dépenses supportées par l'employeur qui ne peuvent être, à peine de nullité, incluses dans les frais communs sont les suivantes :

- les contributions, cotisations et taxes dues, en application de dispositions législatives et réglementaires ou de stipulations conventionnelles, à raison des traitements et salaires versés aux marins ;
- les primes versées au titre d'assurances souscrites en vue de couvrir les salaires ;
- les taxes à caractère parafiscal perçues au profit du Comité national des pêches maritimes et des élevages marins, des comités régionaux et locaux des pêches maritimes et des élevages marins de l'Office national interprofessionnel des produits de la mer et de l'aquaculture (OFIMER), sauf lorsqu'un accord collectif en dispose autrement (cf. l'accord national pêche artisanale et armement coopératifs);
- les engins de pêche et les frais d'appareils loués ou achetés.

Pour ce qui relève des congés payés se référer à l'article 27 de la convention collective.

Rappel : les vêtements de travail et équipements de protection (ciré, bottes, gants, VFI...) sont fournis à titre gratuit par l'employeur.

L'employeur d'un marin doit procéder à une déclaration préalable à l'embauche depuis le 1^{er} Janvier 2020.

Celle-ci doit être effectuée auprès de l'URSSAF de Poitou Charente.

Le capitaine détient à bord une liste d'équipage, une copie des contrats de travail, la convention collective et accords d'entreprise. Il présente l'ensemble aux agents de contrôle sur demande.

Références juridiques DPAE : R 1221-1 et 2 du code du travail, liste d'équipage : L5522-3 du code des transports et convention n° 188 de l'Organisation internationale du travail sur le travail dans la pêche, 2007



Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne

Pôle Travail

Immeuble Le Newton
3 bis av. de belle fontaine - CS 71 714
35 517 Cesson Sévigné Cedex
Tél : 02 99 12 22 50

Unité départementale des Côtes d'Armor

Place Salvador Allende
BP 22 48
22 022 Saint-Brieuc Cedex
Tél : 02 96 62 65 65

Unité départementale du Finistère

18 rue Anatole le Braz
CS 41 021
29 196 Quimper Cedex
Tél : 02 98 53 95 95

Unité départementale d'Ille-et-Vilaine

Immeuble Le Newton
3 bis av. de belle fontaine - CS 71 714
35 517 Cesson Sévigné Cedex
Tél : 02 99 12 58 10

Unité départementale du Morbihan

Parc Pompidou - Rue de Rohan
CS 13 457
56 034 Vannes Cedex
Tél : 02 97 26 26 26