

Fiche d'information portant sur : Le salaire à la part à la pêche

Textes de référence : Articles L. 1311-1, L. 5511-1, L. 5541-1, L. 5542-1, L. 5542-3, L. 5542-5, L. 5542-6, L.5542-21, L. 5544-34, L. 5544-35, L. 5544-39, L. 5544-40, et L. 5544-41 Code des Transports ; Articles L 1132-1, L. 3221-2, L. 3231-1 à L. 3231-12, L. 3232-1 à L. 3232-9, L. 3423-7 à L. 3423-9 Code du Travail. Convention collective nationale de la pêche professionnelle maritime du 21 décembre 2015 CCN pêche.pdf (ecologie.gouv.fr) étendue par l'Arrêté du 4 septembre 2017 portant extension de la convention collective nationale de la pêche professionnelle maritime et de son avenant n° 1 - Légifrance (legifrance.gouv.fr) Décret n°99-522 du 21 juin 1999 pris pour l'application de l'article 33 du code du travail maritime et relatif aux dépenses et charges non déductibles du produit brut de la rémunération des marins.

Comprendre le salaire à la part nécessite de disposer de la grille de lecture de la convention collective à la pêche (CC). Elle apporte les précisions utiles et nécessaires concernant notamment le salaire à la part. L'objet de cette fiche est de les faire connaître. Dans une première partie vous y trouvez un tableau synthétique et dans une seconde partie une présentation détaillée de ces règles.

Première partie : LE CALCUL DU SALAIRE A LA PART

Lorsque la rémunération du marin consiste, en tout ou partie, en une part sur le revenu des ventes ou sur d'autres éléments du chiffre d'affaires (CA), le contrat d'engagement maritime (CEM) détermine les dépenses et charges à déduire du produit brut pour former le produit net.

MASSE PARTAGEABLE ou PRODUIT NET = PRODUIT BRUT (ventes brutes sous criée + en directes ou sous contrat) – **FRAIS COMMUNS admis***. L5544-40 Lorsque la rémunération du marin consiste, en tout ou partie, en une part sur le produit des ventes ou sur d'autres éléments du chiffre d'affaires, le contrat de travail détermine les dépenses et charges à déduire du produit brut pour former le produit net. Aucune déduction autre que celles stipulées ne peut être admise au détriment du marin (...) Les pièces justificatives du calcul de la rémunération sont tenues à la disposition de l'inspecteur du travail, sur sa demande, ainsi qu'en cas de litige, à la disposition de l'autorité judiciaire.

En synthèse générale

Dépenses non admises dans les frais communs



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 en raison des salaires versés aux marins.

Les engins de pêche et les frais d'entretien d'appareil loués ou achetés.

Les taxes à caractère parafiscal perçues au profit du CNPMM, des comités régionaux et locaux des pêches maritimes et des élevages marins.

Frais communs pouvant être retirés du produit



Les frais de nourriture

Les taxes au profit de FranceAgrimer

Les congés payés

Les frais de transport de l'équipage : Transport du poisson par une société (avec factures), par le véhicule de l'armement

La loi autorise, sauf au détriment du marin, les autres frais dans le cadre du contrat d'engagement maritime.

Seconde partie : Explication détaillée

Des éléments de forme

Les frais communs : qu'est-ce que c'est ? ce sont des dépenses professionnelles qui peuvent être intégrées aux frais communs du navire et peuvent être soustraites du résultat brut afin d'obtenir la masse partageable entre l'armement et l'équipage (et non de l'armement s'il y a plusieurs navires). Que ce soit sur le contrat d'engagement maritime (CEM) ou le bulletin de salaire, l'employeur doit faire apparaître ces éléments de la manière décrite ci-dessous par la convention collective.

L'article 25 détaille le mode de calcul de la rémunération à la part ...Le CEM doit mentionner de façon exhaustive les frais communs, c'est-à-dire **les charges et dépenses à déduire du produit brut, ou des autres éléments pris en compte pour former le produit net à partager.**

Quand il y a rémunération à la part, la CC précise **(5° du d) de l'article 16)** que doivent figurer sur le CEM :

- ▶ **Le montant des salaires et accessoires ;**
- ▶ **Les frais communs : c'est-à-dire les charges et dépenses à déduire du produit brut ou des autres éléments pris en compte pour former le produit net ou net à partager.**

Le contrat précise :

La répartition du produit des ventes ou des éléments du CA considérés entre l'armement et les marins, ainsi que la part revenant au marin : Exemple % entre l'armement et l'équipage en brut et nombre/s de part pour le marin : Une part en général pour le matelot, une part et demi en général pour le mécanicien, deux parts, en général, pour le patron.

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

Exemple : délivrance d'une fiche avec les éléments chiffrés des ventes et montant détaillé des frais communs remis avec le bulletin de salaire, au moins tous les 6 mois.

Ce qu'il faut comprendre : Le produit net = produit brut – frais communs

Cette formule permet d'identifier le montant qui sera attribué à l'armateur et à l'équipage, en fonction du % de la clé de répartition. Le net à partager sera réparti entre la part équipage et la part armement en appliquant la clé de répartition expressément prévue dans le CEM. (...)

Ce qui est imputable aux frais communs

Il est important de savoir ce qui va être soustrait du produit brut en garantissant que seuls les éléments prévus à la CC peuvent être retirés. Si d'autres éléments sont retirés cela pénaliserait les marins salariés.

Les frais de nourriture engagés pour les repas de l'équipage, sont imputables sur les frais communs. Mais ce n'est pas une obligation. En l'absence de nourriture fournie à bord par l'armateur, il verse une **indemnité de nourriture par jour de mer** (Il n'existe aucun montant fixe à ce jour : on trouve donc des indemnités pouvant aller au-delà de 15 euros) (Article 25 bis de la CC).

Les frais communs peuvent inclure : les taxes perçues au profit de FranceAgrimer ; les congés payés dans les conditions fixées à l'article 27 (ci-dessous) *, les frais de transport d'équipage ... selon le barème fiscal des impôts, à condition que l'ensemble de l'équipage en bénéficie et le transport du poisson par une société, justifié par des factures.

*** Article 27 Principe :** Le CEM ... peut prévoir l'inclusion dans les frais communs de la charge des congés payés (L5544-24 CTr). 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.

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.*

2. 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.

Dans les deux cas, la modification des barèmes des salaires forfaitaires entraînera une révision de la provision passée dans les frais communs au titre des congés payés.

Précision : 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.

Mais tout ne peut être retenu dans les frais communs, là aussi la CC en précise les limites

Les charges et dépenses suivantes supportées par l'employeur ne peuvent, à peine de nullité, être incluses dans les frais communs (Article 26 CC) : Les contributions, cotisations et taxes dues en application de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles...; les primes versées au titre d'assurances souscrites en vue de couvrir les salaires, frais et charges ... les engins de pêche ; les frais d'appareils loués ou achetés.

Rémunération minimale garantie

L'accord pêche artisanale de 2001 et ses avenants de 2007 et 2011 définissent les modalités de mise en œuvre d'une **rémunération minimale garantie dans le cadre du mode de rémunération à la part...** En application de L 5544-39 le calcul du salaire minimum de croissance s'effectue sur une période de 12 mois calculé sur une année civile. (Article 28 de la CC).

Un salarié rémunéré à la part d'une **entreprise artisanale** doit percevoir un versement minimal par jour travaillé égal à : Salaire forfaitaire brut annuel de la 4^{ème} catégorie/225 jours. (Depuis le 1^{er} avril 2022 : 21 476,08 euros à l'année donc T = 95, 44 euros par jour travaillé).

Ainsi, si un marin travaille 100 jours les 6 premiers mois de l'année, il doit gagner au moins 95,44 X 100 jours effectivement travaillés soit 9500,44 euros).

Au plus tard avant la fin du mois suivant **le semestre civil concerné**, la vérification semestrielle consiste pour l'employeur à vérifier que la rémunération à la part brute versée à chaque salarié est bien supérieure à la rémunération semestrielle brute minimale garantie.

Précision : Pour le calcul du versement minimal, il sera considéré qu'un jour travaillé en mer est égal à un jour travaillé à terre (la CC prévoit aussi que moins de 4 heures à terre = une demi-journée en mer).

L'employeur est tenu de verser, le cas échéant (si ce minimum n'est pas atteint) un complément de rémunération, à la charge de l'armement correspondant à la rémunération semestrielle brute minimale garantie diminuée de la rémunération à la part brute effectivement versée au cours du semestre.

En cas de départ ou d'arrivée du salarié en cours de période ou en cas de suspension du contrat de travail maritime, le calcul se fera au prorata du nombre de jours travaillés par rapport à 225 jours.

Les périodes de prises effectives de congés sont incluses dans cette rémunération minimale garantie.

En cas de dépassement du seuil de 225 jours de travail ... le salaire minimum sera calculé au prorata du nombre de jours travaillés. *

La rémunération minimale par jour travaillé ne s'applique pas aux armements qui assurent un salaire minimum garanti par marée ou par campagne de pêche.

**... Le travail à terre effectué après ou avant la marée, c'est-à-dire en dehors des périodes passées en mer, sera pris en compte forfaitairement pour la détermination du nombre total de jours de mer annuel du salarié sur la base: d'un demi-jour de mer pour une durée de travail à terre inférieure à quatre heures travaillées, consécutives ou non, par jour ; d'un jour de mer pour une durée de travail à terre comprise entre quatre et huit heures travaillées, consécutives ou non, par jour.*

Le seuil de 225 jours de mer pourra être porté à 250 jours (L. 5544-7 du code des transports et les dispositions réglementaires en vigueur).

Vérification annuelle de la rémunération annuelle brute minimale garantie (Article 29) :

Avant le 31 janvier de l'année « N + 1 » ou au plus tard avant la fin du mois suivant celui de la rupture du contrat de travail, la «vérification annuelle» consiste pour l'employeur à vérifier que la rémunération à la part brute versée à chaque salarié au cours de l'année civile précédente « N » est bien supérieure à la rémunération annuelle brute minimale garantie, après avoir déterminé pour chaque salarié cette rémunération annuelle brute minimale garantie conformément aux dispositions de l'article 28 de cette présente convention. En cas d'insuffisance, l'employeur est tenu de verser, avant le 31 janvier de l'année « N + 1 » ou au plus tard avant la fin du mois suivant celui de la rupture du contrat de travail, un complément de rémunération correspondant à la rémunération annuelle brute minimale garantie diminuée de la rémunération à la part brute effectivement versée au cours de l'année.

Conformément aux dispositions légales, sans pouvoir y apporter de restrictions au présent article, des aménagements pourront être apportés par le biais d'accords portuaires, régionaux, départementaux pour compléter le système de vérification annuelle défini ci-dessus en prévoyant notamment des modalités de vérification intermédiaire.

POUR ALLER PLUS LOIN

[← 5.ODM Fiche pratique Remuneration-a-la-part pêche-2021 \(obs-droits-marins.fr\)](#)

Article 17 - Rupture du contrat de travail : durée du préavis. En cas de rupture du contrat d'engagement maritime, sauf cas de licenciement pour faute grave, lourde ou rupture conventionnelle, un préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Sauf cas d'urgence ou raisons humanitaires, le délai de préavis est identique pour le salarié et l'employeur. La durée de ce préavis est fixée : - à 7 jours, s'il compte moins de 6 mois ; - à 1 mois, s'il compte entre 6 mois au moins d'embarquement effectif et continu et d'une ancienneté de services continus comprise entre un an et moins de 2 ans d'ancienneté ; - 2 mois, si le salarié compte au moins 2 ans d'ancienneté de services continus ;

Indemnité de licenciement . L'indemnisation en cas de licenciement relève du code du travail, textes applicables à ce jour en application notamment des articles suivants :

- L1234-9 Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement. Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire.

- R1234-1 L'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise et tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

- R1234-2 L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants : 1° Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ; 2° Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.

- R1234-4 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.