

Le contrat d'engagement maritime

A DUREE INDETERMINEE ET A TEMPS PLEIN

Références juridiques

Code des transports : Articles L.5542-1, L.5542-3, L.5542-4, L.5542-5, L.5542-5-1, L.5542-15, L.5542-43, L.5542-48, L.5542-51 et L.5544-23

Code du travail : Articles L.1221-10 et R.1221-9

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

MENTIONS OBLIGATOIRES DEVANT FIGURER SUR LE CONTRAT D'ENGAGEMENT MARITIME

Il est obligatoirement **écrit** et doit comporter, **a minima**, les clauses suivantes :

➤ Concernant le marin

Son nom, ses prénoms, sa date et son lieu de naissance, son numéro d'identification (numéro de marin)
Les fonctions exercées (patron de pêche ou capitaine, matelot, mécanicien, ...)

➤ Concernant l'employeur

Le nom et prénoms ou raison sociale et l'adresse de l'armateur

Le lieu et la date de la conclusion du contrat

Le montant des salaires et de ses accessoires (primes et indemnités)

Les droits à congés payés ou la formule utilisée pour les calculer (3 jours calendaires par mois ou 1 jour pour 10 jours)

Les prestations en matière de protection de la santé et de sécurité sociale

Le droit du marin à un rapatriement

La référence aux conventions et accords collectifs applicables : <https://www.mer.gouv.fr/relations-collectives-du-travail-maritime>

➤ Concernant la rémunération pour la pêche

La répartition du produit des ventes et la part revenant au marin, a minima le SMIC mensuel

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

Le nom et le numéro d'immatriculation du navire à bord duquel le marin s'engage

La date et le lieu d'embarquement,

Le délai de préavis en cas de rupture par l'une ou l'autre des parties

AUTRES INFORMATIONS OBLIGATOIRES

Le marin dispose d'un délai suffisant pour prendre connaissance du contrat et demander conseil avant de le signer. Il signe le contrat et en reçoit un exemplaire **avant** l'embarquement.

Le capitaine conserve, à bord, une copie du contrat d'engagement maritime à la disposition du marin et des autorités maritimes. Il peut le conserver sous forme numérique

➤ La déclaration préalable à l'embauche

Elle est obligatoire auprès de l'URSAFF Poitou Charente <https://www.marins.urssaf.fr/portail/accueil.html>
L'employeur remet une copie à son salarié avant l'embarquement.

➤ La période d'essai

Si elle est prévue, elle doit être obligatoirement écrite dans le contrat d'engagement maritime.

Ne sont décomptées dans la durée de la période d'essai que les périodes d'embarquement effectif du marin (jour de mer).

La durée maximale est de 4 mois pour les officiers et de 2 mois pour les autres personnels.

➤ Rupture du contrat d'engagement maritime à durée indéterminée

Que ce soit une démission (à l'initiative du salarié) ou un licenciement (à l'initiative de l'employeur), le délai du **préavis** doit être le même pour les deux parties ; **au minimum 7 jours**, sauf motifs d'urgence ou humanitaire.

La démission comme le licenciement doit être donné par écrit, daté, et adressé en lettre recommandée avec accusé de réception.

➤ Le litige à l'occasion de la formation, de l'exécution ou de la rupture du contrat d'engagement maritime est porté :

D'abord en tentative de conciliation devant l'Administrateur des Affaires Maritimes (cerfa : https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_15369.do et pour trouver l'adresse de transmission <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/R41574>)

En cas d'échec de la conciliation, devant le juge judiciaire (Tribunal Judiciaire)

SANCTIONS ENCOURUES

➤ Est puni d'une amende de 3750€, le fait pour l'employeur

D'avoir recruté un marin sans avoir établi un contrat d'engagement maritime écrit,

De ne lui avoir pas laissé suffisamment de temps pour en prendre connaissance et demander conseil avant de le signer,

De lui avoir remis un contrat écrit sans mentionner toutes les mentions obligatoires ou comportant des mentions volontairement inexactes.

La récidive est punie de 6 mois d'emprisonnement et de 7500€ d'amende.

Le fait pour un employeur d'avoir embauché un salarié sans le déclarer préalablement à la CSSM est puni, soit de sanction pénale (une amende de 1500€), soit d'une amende administrative égale à 300 fois le taux horaire du SMIC