

De la modernisation de la rémunération à la part de pêche

Patrick Chaumette

▶ **To cite this version:**

Patrick Chaumette. De la modernisation de la rémunération à la part de pêche. Annuaire de droit maritime et océanique, 2016, XXXIV, pp.37 - 57. halshs-01481149

HAL Id: halshs-01481149
https://shs.hal.science/halshs-01481149

Submitted on 2 Mar 2017

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Annuaire de Droit Maritime et Océanique,
Université de Nantes,
t. XXXIV, 2016, pp. 37-57.

De la modernisation de la rémunération à la part de pêche.

Patrick CHAUMETTE
Professeur à l'Université de Nantes
Centre de Droit Maritime et Océanique EA n° 1165

C'est du commerce maritime qu'est née l'encadrement juridique du travail des marins, y compris à la pêche. Historiquement, l'armement d'un navire, l'engagement de gens de mer, constituait des actes de commerce par nature, d'où une réglementation des loyers dus aux marins, contenue dans le Code de commerce. C'était encore dans celui-ci qu'était défini le délai de prescription des créances de salaire, des loyers du marin (art. 433-1 C. Co.), délai quinquennal depuis la loi n° 71-586 du 16 juillet 1971 (art. L. 143-14 ancien C. Travail, art. L. 3245-1 nouveau C. Tr.), jusqu'en 2013. L'article L. 1471-1 du code du travail prévoit une prescription de deux ans pour les actions portant sur l'exécution ou la rupture d'un contrat de travail, à l'exception de la réparation des dommages corporels. L'article L. 3245-1 du code du travail impose désormais une prescription de trois ans en matière de paiement et de répétition des salaires[1].

Le Code du travail maritime, depuis 1926, définissait longuement dans ses articles 31 à 71 le régime des salaires des marins. Ces éléments ont été intégrés au sein du Code des Transports par l'Ordonnance n° 2010-1307 du 28 octobre 2010. Cette législation maritime est complétée par divers renvois aux dispositions du Code du travail, en matière de négociation collective, d'assurance-garantie des salaires ou de salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). L'articulation est précisée par l'article L. 5541-1 du Code des transports : « Le code du travail est applicable aux marins salariés des entreprises d'armement maritime et des entreprises de cultures marines ainsi qu'à leurs employeurs, sous réserve des dispositions particulières prévues par le présent titre. Ces dispositions s'appliquent également aux autres gens de mer ».

Le Code du travail maritime distinguait deux modes de rémunération salariale : à salaires fixes, au mois ou au voyage, celle aux profits éventuels, c'est-à-dire la part de bénéfices, ou une combinaison des deux systèmes (art. 31 et 32 CTM, devenus articles L. 5544-34 et L. 5544-35 du code des Transports). L'engagement à salaires fixes s'est développé dans la marine marchande au XIXème siècle, ainsi qu'à la pêche industrielle : l'ampleur des investissements a nécessité la séparation du capital et du travail. La rémunération aux profits éventuels, à la part de fret, a disparu des activités de transport liées à la marine marchande ; elle n'existe plus qu'à la pêche artisanale, sous forme de rémunération à la part de pêche[2]. La pêche industrielle connaît la rémunération au mois, complétée par un important intéressement. Une rémunération aléatoire n'est pas incompatible avec la subordination juridique, le salariat et l'existence d'un contrat de travail maritime. Pothier voyait dans la

---

[1] La loi n° 2008-561 du 17 juin 2008, portant réforme de la prescription en matière civile, a soumis à la prescription quinquennale les actions personnelles et mobilières. La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, sur la sécurisation de l'emploi, a fixé à 3 ans le délai de prescription des actions en paiement ou en répétition du salaire, et à 2 ans les actions portant sur l'exécution ou la rupture d'un contrat de travail, à l'exception de la réparation des dommages corporels (10 ans) - P. Chaumette, *Droits Maritimes*, J.P. Beurier dir., Dalloz Action, 3ème éd., 2014, sp., n° 413.68 et s.

[2] Déjà, G. RIPERT, *Droit maritime*, T.1er, *Navigation, - Navires – Personnel – Armateurs – Créanciers*, Dalloz, Paris, 4è éd., 1950, n° 642 et s., pp. 572-576.

rémunération à la part de fret ou de pêche, un contrat de société, autour d'un *affectio societatis*, Danjon, en 1910, reconnaissait une société en participation où les matelots apportaient leur industrie, à défaut de participer à la copropriété du navire. Le code du travail maritime de 1926 a considéré que les parts de pêche étaient des salaires. Si au Royaume-Uni, ce mode de rémunération fait que les marins « à la part » relèvent du *self employment*, tel n'est pas le cas en France[3]. Les parts de pêche et les primes et allocations de toute nature stipulées dans le contrat sont, pour l'application de la présente section, considérées comme salaires (art. L. 5544-35 C. Transp.). Pourtant en 1989, la cour d'appel de Montpellier considérait encore que les marins, rémunérés à la part de pêche, étaient aux confins de l'association et du salariat ; bénéficiant de congés payés, depuis l'Ordonnance du 25 mars 1982, elle les excluait du bénéfice du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)[4]. La chambre sociale de la Cour de cassation, le 1er avril 1992, cassa cet arrêt d'appel et clarifia la situation, imposant le respect des congés payés nés en 1936, et du salaire minimum, né en 1950, même en cas de rémunération à la part de pêche[5].

La rémunération à la part de pêche impose que le contrat écrit d'engagement maritime détermine les dépenses et charges à déduire du produit brut, c'est-à-dire les frais communs, ou les autres éléments pris en compte pour former le produit net. Aucune déduction autre que celles stipulées ne peut être admise au détriment du marin[6]. Certaines dépenses et charges ne sont pas déductibles du produit brut : il s'agit des contributions, cotisations et taxes dues, en application des dispositions législatives et réglementaires ou de stipulations conventionnelles, à raison des traitements et salaires versés aux marins, des primes versées au titre d'assurances souscrites en vue de couvrir les salaires, frais et charges résultant des articles 79 à 86 du Code du travail maritime (accident ou blessure du marin au service du navire). Les frais de nourriture, les taxes à caractère parafiscal perçues au profit du Conseil national des pêches maritimes et l'Office national interprofessionnel des produits de la mer ne peuvent être inclus dans les frais communs, sauf lorsqu'un accord collectif en dispose autrement. Depuis la loi n° 2013-619 du 16 juillet 2013, « Tout marin a droit gratuitement à la nourriture ou à une indemnité pendant toute la durée de son inscription au rôle d'équipage. A la pêche maritime, un accord collectif de branche peut prévoir l'imputation sur les frais communs du navire de la charge qui résulte de la fourniture de nourriture ou du versement de l'indemnité de nourriture », en cas de rémunération à la part de pêche (art. L. 5542-18).

Les contrats d'engagement maritime écrits avaient disparu dans les années 1980. La raréfaction des ressources a conduit à des crises sociales, mais aussi des parts de pêche parfois maigres, d'où l'apparition d'un contentieux judiciaire, puis la création en 1999 de l'inspection du travail maritime, puis le transfert de ses compétence à l'inspection du Travail, du Ministère chargé du travail, par deux décrets du 30 décembre 2008. A défaut de contrat écrit, le rôle d'équipage tenu par l'administration maritime, pouvait comporter en annexe les clés de la répartition des frais communs et des parts. Cette exigence de l'écrit pouvait être simplifiée, puisque toutes les clauses et stipulations du contrat doivent être inscrites ou annexées au rôle d'équipage[7]. Les clauses non écrites du contrat d'engagement maritime sont nulles ; elles ne sont pas opposables au marin. En l'absence de tout contrat écrit, le contrat d'engagement était déclaré nul. Cette disposition n'a pas été reprise par la partie législative du code des Transports, sera-t-elle dans la partie réglementaire ?

Selon la Cour de cassation, il est indifférent pour la compétence juridictionnelle que le contrat n'ait pas été établi par écrit ; il s'agit donc d'un contrat verbal, qui reste maritime et le litige relève de la

---

[3] Déjà, G. RIPERT, préc., n° 563 bis, pp. 496-497.

[4] CA Montpellier, 5 septembre 1989, *Annuaire de Droit Maritime et Aérien*, université de Nantes, t. XI, n. Ch. EOCHE-DUVAL.

[5] Cass. soc., 1er avril 1992, UL CFDT de Sète, *Dr. soc.* 1992-665 obs. Ch. EOCHE-DUVAL, *DMF* 1993-31, obs. P. CHAUMETTE.

[6] CA Rennes, 8è ch., 3 juin 2010, n° 09/04339 et 09/04341, Le Menach c/ Le Bourvellec, navire L'Ami du Travail.

[7] Art. 9, al. 3 CTM ; v. M. GARREC, « Le rôle d'équipage », *Annuaire de Droit Maritime et Océanique*, université de Nantes, 2011, t. XXIX, pp. 321-341.

compétence du tribunal d'instance, après tentative de conciliation devant l'administrateur des affaires maritimes[8]. Il peut en être déduit que le contrat reste soumis aux règles du travail maritime ; la nullité du contrat disparaît, comme la requalification en contrat terrestre. La cour d'appel de Montpellier s'est installée dans une même logique : les spécificités maritimes et notamment la rémunération à la part de pêche nécessitent un contrat écrit, comportant les mentions obligatoires. A défaut d'écrit, il s'agit d'un contrat de droit commun, à durée indéterminée, soumis aux dispositions du SMIC horaire, et non plus du SMIC maritime[9].

Dans la mesure où le SMIC maritime a perdu ses particularités, liées à la prise en compte de l'obligation du nourriture de l'employeur, sortie de la rémunération du marin[10], l'enjeu CDI maritime ou terrestre à disparu sur ce point. Aussi, la chambre sociale de la Cour de cassation ne se pose-t-elle plus cette question lorsqu'elle requalifie en CDI un CDD maritime ne comportant pas les mentions écrites obligatoires[11]. Il en est de même quand les CDD, conclus pour des campagnes de pêche au thon, pêche saisonnière, interviennent pendant toute la durée d'activité de l'entreprise (durée de la campagne de pêche et préparation du bateau) et pour occuper un poste correspondant à l'activité normale et permanente de l'entreprise ; la requalification en contrat à durée indéterminée, s'impose[12].

Une répartition écrite des frais et des parts.

La répartition du produit net, c'est-à-dire les parts de chacun, doit être précisée dans le contrat écrit d'engagement ; le salarié doit être informé, au moins une fois par semestre, des éléments comptables justifiant la rémunération perçue (art. L. 5542-3-III C. Transp.). En cas de litige, l'armateur est tenu de communiquer au juge saisi le détail du calcul de la rémunération, avec les pièces justificatives. Ce n'est plus le chef de quartier des affaires maritimes qui liquide les parts de pêche ; cette disposition a disparu avec la loi n° 97-1051 du 18 novembre 1997 d'orientation sur la pêche et les cultures marines. La tutelle administrative sur les relations de travail a été allégée, responsabilisant les employeurs. Les contrats d'engagement maritime ne sont plus soumis au visa de l'autorité maritime, qui était censé assurer un contrôle de légalité ; il a été supprimé par la loi n° 2006-10 du 5 janvier 2006. Il en a été de même de l'enregistrement des contrats par l'inspecteur du travail avec la loi n° 2013-619 du 16 juillet 2013, à l'occasion de l'intégration de la convention OIT de 2006 sur le travail maritime en droit français[13]. « *Aux termes de l'article 33 du code du travail maritime, en cas de litige, l'armateur est tenu de communiquer au juge saisi le détail du calcul de la rémunération, avec les pièces*

---

[8] Cass soc. 3 novembre 2005, n° 04-41.345, Sté Thaeron fils c/ Le Touze, Bull. civ. V, n° 311, *Dr. soc*. 2006, 218-221, note P. Chaumette - CA Montpellier, 4ème ch. soc., 17 septembre 2014, navire Cap Horizon, *DMF* 2015, n° 767, « De la requalification de contrats d'engagement saisonniers, non écrits, à la pêche », pp. 208-220 - Décret n° 2015-219 du 27 février 2015 relatif à la résolution des litiges individuels entre les marins et leurs employeurs.

[9] CA Montpellier, 4è ch. soc., 8 juin 2011, n° 10/05644.

[10] Cass. soc. 14 novembre 2012, n° 11-20776 et 11-20984, *Dr. soc*. 2013, n° 2, pp. 189-191, « Codification à droit contant, décès du SMIC Maritime », *DMF* 2013, n° 744, pp. 130-136, « A droit constant, le SMIC maritime est rectifié et augmenté » - Les dispositions des articles D. 742-1 et D. 742-2 du code du travail, n'ont été ni reprises ni transférées lors de la recodification du code du travail ; elles ont été abrogées par l'article 9 du décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - « Tout marin a droit gratuitement à la nourriture ou à une indemnité pendant toute la durée de son inscription au rôle d'équipage. A la pêche maritime, un accord collectif de branche peut prévoir l'imputation sur les frais communs du navire de la charge qui résulte de la fourniture de nourriture ou du versement de l'indemnité de nourriture », en cas de rémunération à la part de pêche (art. L. 5542-18 C. Transports - loi n° 2013-619 du 16 juillet 2003).

[11] Cass. soc., 16 décembre 2015, n° 14-24455, navire Anne Antoine II et n° 14-26372, navire Roger Christian.

[12] Cass. soc. 23 septembre 2015, n° 14-16518, navire Louis Françoise II, *DMF* 20167 à paraître, « CDD saisonniers successifs et rémunération à la part de pêche »

[13] P. Chaumette, « La ratification et la transposition de la Convention OIT du travail maritime (MLC 2006) », *Dr. soc*. 2013, n° 11, pp. 915-924 – « De l'évolution du droit social des gens de mer Les marins ne sont pas des salariés comme les autres. Spécificités, banalisation et imbrication des sources », *Neptunus, e.revue*, Université de Nantes, n° sp. *20 ans*, www.cdmo.univ-nantes.fr

justificatives »[14]. Cette disposition a été reprise au sein du code des Transports, au sein de l'article L. 5544-40 : « 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 ».

Le marin signe le contrat d'engagement maritime et en reçoit un exemplaire avant l'embarquement ; l'employeur en adresse simultanément une copie à l'autorité administrative compétente[15]. L'enregistrement du contrat par l'inspecteur du travail a été supprimé par la loi n° 2013-619 du 16 juillet 2013. Depuis les décrets du 30 décembre 2008, l'inspection du travail, du Ministère du Travail, est chargée du contrôle des activités maritimes, de sorte que l'inspection du travail maritime, dépendant des affaires maritimes, née en 1999, a fait l'objet d'un transfert. L'armateur doit donc tenir une comptabilité, qui pourra faire preuve contre lui ; il doit la tenir à la disposition de l'autorité maritime lors de la tentative de conciliation, du juge en cas de contentieux[16]. Le patron pêcheur embarqué ne peut continuer à toucher une part équipage quand il reste à terre pour gérer l'entreprise ; seule la qualité d'armateur embarqué, donc le travail à bord, justifie des parts équipage, quelle que soit l'activité de l'armateur à terre[17].

La rémunération à la part de pêche, aux profits éventuels, constitue le ciment d'une économie de cueillette. Si elle ne correspond plus, depuis longtemps, à des formes de copropriété du navire entre les membres de l'équipage, elle organise le partage des bénéfices, alors même qu'ils partagent les risques de l'aventure de la pêche. Forme moderne d'intéressement aux résultats de l'aventure maritime, elle ne peut plus correspondre à un partage des risques financiers. Il ne saurait y avoir de part de pêche négative, même quand les frais communs sont supérieurs au produit brut des ventes, puisqu'il s'agit d'une rémunération du travail, d'un salaire. Le marin salarié n'est pas un associé du patron pêcheur ou de l'armateur. Si les frais communs peuvent dépasser le produit brut de la vente, l'entrepreneur doit disposer d'une trésorerie, pour couvrir le surplus de frais, même communs ; dès lors, l'entreprise apparaît par-delà l'expédition maritime, la marée, la simple distribution des bénéfices. L'exigence d'une rémunération minimale du travail, en dépit des faibles résultats, va accentuer cette institution de l'entreprise de pêche artisanale[18]. Le partage des bénéfices et des risques, l'économie partagée de la cueillette, n'incitent ni à la prévention des risques professionnels, ni à la préservation de la ressource halieutique. Dans une logique de productivisme, la rémunération est partagée au rendement, ce qui peut pousser à l'épuisement des ressources, humaines et halieutiques. Il est aisé de plagier des slogans modernes : « pêcher plus, pour gagner plus ».

Dans les autres activités, ce n'est que dans les années 1950-1960 que le paiement au temps l'emporte sur le paiement au rendement[19]. La loi du 19 janvier 1978, dite de mensualisation, reprend les termes d'un accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977, qui s'efforce de mettre fin au paiement du salaire par quinzaine : il s'agit de garantir aux salariés stables, à temps complet, une rémunération

---

14 Cass. soc. 23 septembre 2015, n° 14-16518, navire Louis Françoise II, *DMF* 2016, à paraître, « CDD saisonniers successifs et rémunération à la part de pêche »

15 Art. 33 CTM, modifié par Loi n° 97-1051, 18 novembre 1997, devenu art. L. 5542-5 C. Transports - D. n° 99-522, 21 juin 1999, *JORF* 26-6-1999, p. 9380 - circ. GM/3 n° 774, 12 décembre 1999.

16 CA Aix-en-Provence, ch. réunies, 10 février 1995, *DMF* 1995, 744 – Cass. soc. 23 septembre 2015, n° 14-16518, navire Louis Françoise II. .

17 CA Douai, 1ère ch., 16 décembre 2002, navire Le Digor III, n° 01/04217 – CA Douai, 14ème ch., 30 novembre 2005, chalutier Challenger, n° 03/07323 ; P. Chaumette, « La lente agonie de la rémunération à la part de pêche ? Du salaire minimum, des heures de travail et des abus », *Revue Neptunus*, CDMO, Université de Nantes, 2003, vol. 9/3,
http://www.droit.univ-nantes.fr/labos/cdmo/centre-droit-maritime-oceanique/cdmo/neptunus/volumes.php

18 P. Chaumette, « Traditions et innovations sociales à la pêche artisanale », note sous CA Caen 4 novembre 1986, *Droit Social* 1987-745 ; « De la modernisation des entreprises de pêche et des relations sociales - Commentaire de la loi n° 97-1051 du 18 novembre 1997 d'orientation sur la pêche maritime et les cultures marines », *Annuaire de Droit Maritime et Océanique*, Université de Nantes, T. XVI, 1998, pp. 293-310.

19 J. Le Goff, *Droit du travail et société*, T. 1, *Les relations individuelles de travail*, PUR, Rennes, 2001, pp. 606-607.

également stable, neutralisant la répartition inégale des jours de travail selon les mois. Il s'agit surtout d'aligner les salariés « horaires », le plus souvent des ouvriers peu qualifiés, sur les « mensuels » et les employés, en matière de complément salarial en cas d'arrêt de travail pour maladie, en matière de prime d'ancienneté, d'indemnité de départ à la retraite, de paiement des jours fériés.

Le mode ancien de rémunération à la part de pêche, déconnecté du temps de travail, s'est heurté à de nombreuses difficultés : la nécessaire répartition préalable des parts de pêche entre l'armement et les membres de l'équipage, la délimitation préalable des frais communs. Le contrôle administratif de la liquidation des parts a disparu : ce n'est plus le chef du quartier maritime qui liquide les parts de pêche, ni même l'administrateur des affaires maritimes. Le patron-pêcheur est soumis à l'obligation du bulletin de salaire, constat des sommes versées, des déductions faites.

Un salaire minimum, dans les parts de pêche ?

Comment déterminer un salaire minimum, quand la pêche est mauvaise ou les prix de vente faibles ? « Tout travail mérite salaire ». La fourniture d'un travail doit donner lieu à rémunération ; la créance salariale est particulière et prioritaire en raison de son caractère alimentaire. Le salarié doit être rémunéré de son travail même en cas de faillite de son employeur. Il n'est plus possible d'envisager un travail qui ne vaut rien, qui n'est pas rémunéré en raison des pertes de l'entrepreneur. Tout travail a une valeur minimale, assurant la survie du travailleur et de sa famille. Le travail subordonné est d'abord du temps contraint. Il est alors nécessaire de reconnecter au temps de travail une rémunération minimale qui, déterminée par les profits éventuels, avait l'avantage d'en être déconnectée. Il faut prendre en compte le temps de travail, au moins en vue d'une rémunération minimale, afin que ce mode de rémunération particulier et ancien devienne un mode moderne d'intéressement aux résultats de l'entreprise. Quel temps de travail faut-il compter ? les heures, les jours ? Quel doit être le rythme de calcul et de versement de la rémunération minimale ? la marée, la quinzaine, le mois, le trimestre le semestre, l'année ? Comment articuler rémunération à la part et rémunération minimale ? Plus le minimum est important, plus l'entreprise de pêche artisanale doit s'organiser en vue d'une mobilisation de trésorerie, en cas de « vaches maigres ». Dès lors, la répartition des parts armement et des parts équipage doit évoluer plus rapidement que l'enchérissement des coûts d'investissements liés à la construction navale, des intérêts bancaires, des prix des navires d'occasion, de l'accès aux droits de pêche. Déjà, la tendance capitalistique de la pêche maritime a conduit à la disparition de la rémunération à la part à la pêche industrielle et influe sur la répartition à la pêche artisanale. Le temps n'est plus aux 40 % armement et 60 % équipage, ni même au 50-50 : il est beaucoup plus aux 60 % armement et 40 % équipage. Faut-il ajouter que cette tendance pousse constamment à la réduction des équipages. L'indispensable rémunération minimale influe dans le même sens vers la séparation du capital et du travail, quand la pêche artisanale ne peut plus être une activité précapitaliste.

La loi du 11 février 1950, relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits collectifs de travail, a redonné aux employeurs la liberté de négociation salariale, sous réserve du respect du SMIG, salaire minimum interprofessionnel garanti, fixé de manière horaire[20]. En 1970, ce minimum garanti deviendra un minimum de croissance, indexé sur l'évolution de l'indice du coût de la vie, soit le SMIC, au taux horaire, même si son versement est le plus souvent mensualisé. Le respect du SMIC horaire nécessite donc de compter les heures, qu'elles soient normales ou supplémentaires. N'est-ce pas la fin de la rémunération à la part, partie de l'aventure de la pêche, ciment de la cohésion de l'équipage ? Le SMIC est applicable aux divers secteurs maritimes, mais son application effective à la pêche artisanale prendra du temps (1950-1992). Tant que les parts de pêche sont nettement supérieures à ce que le marin toucherait pour un travail à terre, la question ne se pose pas. La crise de la ressource halieutique aidant, la question devient pertinente.

20 M.L. Morin, « Démocratie sociale ou démocratie politique ? La loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives », in J.P. Le Crom (dir.), *Deux siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*, Les Editions de l'Atelier, Paris, 1998, pp. 179-198.

Le SMIC est applicable à tous les marins, même à ceux, de la pêche artisanale, rémunérés à la part[21]. Les magistrats, saisis des premiers contentieux, n'ont que le choix de constater que la pêche artisanale est dans le champ d'application du dispositif légal. La loi d'orientation pêche du 18 novembre 1997 a prévu la possibilité d'assouplir les contraintes du SMIC horaire : « *Un accord national professionnel ou des accords de branche étendus fixent, indépendamment de la durée de travail effectif, la ou les périodes de travail retenues pour le calcul du salaire minimum de croissance des marins rémunérés à la part. Ces périodes ne peuvent être supérieures à douze mois consécutifs calculés sur une année civile. Un accord national interprofessionnel ou des accords de branche étendus fixent les modalités de lissage sur tout ou partie de l'année, de la rémunération à la part* » (art. 34 CTM, mod. par L. n° 2002-73, 17 janv. 2002, art. 205).

Ce texte est devenu l'article L. 5544-39 du Code des Transports « *Un accord national professionnel ou des accords de branche étendus fixent les modalités de calcul de la rémunération du marin rémunéré à la part et détermine les périodes de travail retenues pour le calcul du salaire minimum de croissance. Ces périodes ne peuvent être supérieures à douze mois consécutifs calculées sur une année civile* ».

La loi d'orientation pêche n° 97-1051 du 18 novembre 1997 avait ouvert deux chantiers à la négociation collective nationale de la pêche artisanale, celui du SMIC horaire et de son adaptation, éventuellement son annualisation, ainsi que le chantier des frais communs, notamment des frais de nourriture et taxes parafiscales[22]. De plus, la loi d'orientation pêche avait retiré des frais communs les congés payés annuels, un peu par inadvertance semble-t-il, sans véritable débat parlementaire sur ce point. Le décret n° 99-522 du 21 juin 1999 et la circulaire ministérielle du 2 décembre 1999 ne pouvaient que tirer les conséquences de l'évolution légale. Il en résultait un déplacement des charges salariales de 10 % entre les frais communs partagés par l'armement et l'équipage et les charges salariales supportées par l'armement. Dès lors, des modifications des clés de répartition entre armement et équipage semblaient inévitables, pouvant entraîner des réactions sociales complexes[23].

Le temps de travail.
La loi n° 98-461 du 13 juin 1998 portant sur la réduction du temps de travail, dite loi des 35 heures, ou 1600 heures annuelles négociées, est applicable au secteur maritime, à l'ensemble des navires français, et au secteur de la pêche artisanale[24]. La circulaire interministérielle n° 463 du 4 mars 1999 précisait les conditions d'application aux entreprises de pêche maritime pratiquant la rémunération à la part des dispositions de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail. La loi du 19 janvier 2000 n'avait prévu un calcul du temps de travail en jours que pour certaines catégories de cadre, dit autonome, ce qui ne concernait pas la plupart des matelots de la pêche maritime, qu'elle soit industrielle ou artisanale[25]. Seules les conventions de forfait annuel en heures pouvaient être étendues à des itinérants non cadres. Lorsqu'un marin, rémunéré à la part de pêche, invoque des heures supplémentaires qui ne seraient pas rémunérées, il doit encore en faire la preuve, c'est-à-dire apporter

---

[21] Cass. soc., 1er avril 1992, *Dr. soc*. 1992, 665, note Chr. Eoche-Duval, *DMF* 1993, 31, note P. Chaumette - CA Rennes, 16 juin 1998, *DMF* 1999, 1201 - CA Rennes, 25 février 1999, *DMF* 2000, 44 - Chr. Eoche-Duval, « L'adaptation du SMIC au secteur de la pêche : spécificité strictement maritime ou laboratoire d'essai à l'usage terrestre ? », *Dr. soc*. 1998, 430.

22 Gw. Proutière-Maulion, « Aperçu des premiers décrets pris en application de la loi d'orientation sur la pêche maritime et les cultures marines du 18 novembre 1997 », *DMF* 1998-1188.

23 P. Chaumette, « De la modernisation des relations sociales au sein des entreprises de pêche, commentaire partiel de la loi n° 97-1051 du 18 novembre 1997 d'orientation sur la pêche maritime et les cultures marines », *Dr. Rural*, 1998 pp. 411-417 ; « L'impact de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité sur les techniques et les rapports sociaux à la pêche », en collaboration avec Gw. Proutière-Maulion, *Annuaire de Droit Maritime et Océanique*, Université de Nantes, T. XVIII, 2000, pp. 297-320.

24 L. Courcol, « L'application des 35 heures dans la marine marchande », *DMF* 1999-891.

25 P.H. Antonmattéi, « Les cadres et les 35 heures : la règle de trois », *Dr. Soc*. 1999-996.

en justice des éléments pouvant faire présumer l'existence de ces heures[26].

La profession de la pêche artisanale a pris l'initiative d'une négociation collective nationale et conclu un accord le 6 juillet 2000, complété le 28 mars 2001[27]. Elle a surmonté les difficultés nées de l'existence d'un syndicalisme mixte regroupant dans les mêmes organisations syndicales ouvrières les patrons pêcheurs embarqués et les matelots salariés[28]. La loi nº 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale a levé les derniers obstacles à la validité de cette convention collective nationale, apportant quelques spécificités à ce grand chantier, qui ne permettait des adaptations que par voie de négociation collective. Elle permet dans le secteur de la pêche le calcul du temps de travail en jour de mer, et non plus en heures, par le biais d'un accord national professionnel ou un accord de branche étendu, ce qui concerne toutes les activités de pêche maritime et pas seulement la pêche artisanale[29]. Pour la pêche maritime, et indépendamment des dispositions de l'article 92-1 relatives aux congés payés, la durée du travail peut être fixée en nombre de jours de mer par accord national professionnel ou accord de branche étendus. Cette durée du travail est calculée sur une base annuelle, dans la limite de 225 jours par an, y compris les heures de travail effectuées à terre. L'accord collectif doit prévoir les modalités de prise en compte des heures de travail effectuées à terre. Cette durée peut être calculée sur la moyenne de deux années consécutives pour certaines activités de pêche définies par décret. Il pourra être dérogé à cette limite de 225 jours dans le respect d'un plafond de 250 jours, dans des conditions fixées par décret compte tenu des modes d'exploitation des navires de pêche concernés[30].

Le décret n° 2003-928 du 23 septembre 2003 précise que les entreprises d'armement à la pêche maritime calculant la durée du travail en jours de mer, en application d'un accord national professionnel ou d'un accord de branche étendus, peuvent adresser une demande motivée auprès de l'inspecteur du travail maritime pour pouvoir déroger à la limite des 225 jours, en précisant les conditions d'exploitation et le régime de travail à bord. S'ils existent, l'avis du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, est joint. La dérogation accordée par l'inspecteur du travail maritime est annuelle. Il existe une procédure d'urgence, donnant lieu à régularisation immédiate[31]. Le décret n° 2005-305 du 31 août 2005 relatif à la durée du travail des gens de mer prend en compte la directive n° 2003/88/CE du Parlement et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, définit le travail effectif et le repos, notamment les repos journaliers minima de 10 heures, dont au moins 6 heures consécutives (art. 19)[32], une pause de 20 minutes au minimum après 6 heures de travail, que le capitaine peut éventuellement reporter selon les conditions de navigation et d'exploitation, sur 7 jours un repos minimum de 72 heures, un tableau de service établi par le capitaine du navire, visé par l'inspecteur du travail, annexé au journal de bord et affiché dans les locaux réservés à l'équipage, ainsi qu'un tableau des heures quotidiennes de repos (art. 20)[33].

---

26 CA Rennes, 8è ch., 3 juin 2010, n° 09/04339 et 09/04341, Le Menach c/ Le Bourvellec, navire L'Ami du Travail.

27 Sur la situation espagnole, J. Cabeza Pereiro, « El salario a la parte, entre costumbre y autonomía colectiva », in *El trabajo en el mar; los nuevos escenarios jurídico-marítimos*, J. Cabeza Pereiro y E. Rodriguez Rodriguez (Coord.), Ed. Bomarzo, Albacete, 2015, pp. 415-431.

28 P. Chaumette, « Une grande première à la pêche artisanale. L'accord collectif national du 6 juillet 2000 relatif à la rémunération minimale garantie, aux frais communs et à la réduction du temps de travail », *DMF* 2000, p. 1093-1101.

29 Accord national professionnel du 28 février 2003, pour l'application de la réduction du temps de travail et du SMIC à la pêche maritime hauturière, étendu par Arrêté ministériel, 30 octobre 2003, *JORF* 19-11-2003, p. 19605.

30 Art. 25-1 CTM, article 204, loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, devenu art. L. 5544-6 et 5544-7 C. Transports.

31 *JORF* 30 septembre 2003, p. 16664.

32 Sur les lieux de pêche, ce repos journalier peut être réduit à un minimum de 8 heures, pendant 5 jours, avec mention au journal de bord (art. 19-I, al. 4).

33 *JORF* 1-4-2005, p. 5886.

Des congés payés : financement et montant.
Dans le secteur de la pêche artisanale, ce n'est pas seulement le temps de travail qui peut faire l'objet d'une négociation collective nationale, c'est également l'imputation des congés payés et le calcul du SMIC. Ces deux éléments portent sur la répartition des revenus, mais ne sont pas sans rapport avec l'organisation du temps de travail.

Les marins ont bénéficié du droit aux congés payés, comme les autres salariés, à partir de 1936, à l'exclusion de ceux rémunérés à la part. Le décret du 6 décembre 1938 avait prévu la création de Caisses de congés payés pour les marins, analogues à celles du bâtiment ou des dockers. Ces caisses maritimes n'ont jamais fonctionné, leur existence fut supprimée en 1951. L'Ordonnance du 25 mars 1982 a transposé dans le secteur maritime la généralisation de la cinquième semaine de congés payés et étendu à tous les marins, mêmes pêcheurs, même rémunérés à la part, ce principe. *Les marins embarqués pour servir à bord d'un navire ont droit à un congé payé à la charge de l'armateur, calculé à raison de trois jours par mois de service*[34]. Cette même Ordonnance avait prévu l'imputation des congés payés sur les frais communs, sauf disposition contractuelle contraire. *A défaut de stipulation contraire expresse, la charge des congés payés sur les navires de pêche armés exclusivement à la part s'impute sur les frais communs du navire*[35]. La rémunération à la part, c'est-à-dire aux résultats, aux bénéfices, conduit à imputer une partie de la rémunération des salariés non sur la part de l'armement, mais sur les frais communs de fonctionnement. Ainsi les congés payés étaient-ils financés à la fois par l'armement et l'équipage. Cette spécificité, choquante dans la tradition terrestre, était-elle le prix à payer pour concilier congés payés et rémunération à la part ?

La loi n° 97-1051 du 18 novembre 1997 d'orientation de la pêche a sorti des frais communs les congés payés annuels, un peu par inadvertance semble-t-il, sans véritable débat parlementaire sur ce point. Le décret n° 99-522 du 21 juin 1999 et la circulaire ministérielle du 2 décembre 1999 ne pouvaient que tirer les conséquences de l'évolution légale. Il en résultait un déplacement des charges salariales de 10 % entre les frais communs partagés par l'armement et l'équipage et les charges salariales supportées par l'armement. Dès lors, des modifications des clés de répartition entre armement et équipage semblaient inévitables, pouvant entraîner des réactions sociales complexes. L'accord collectif national du 6 juillet 2000 avait clairement indiqué le souhait de la profession d'un retour à la situation antérieure, sans préciser la nature légale, contractuelle ou conventionnelle de l'imputation dans les frais communs. La loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 permet la légalisation et donc l'extension de l'accord collectif national. *Toutefois, pour ce qui est des marins rémunérés à la part, une convention ou un accord de branche étendu peut, par dérogation, décider d'imputer la charge qui résulte des congés payés sur les frais communs du navire à la pêche* (art. 209)[36]. L'imputation des congés payés dans les frais communs est devenue l'exception ; elle ne peut découler que d'une convention ou d'un accord de branche étendu. Une imputation contractuelle ne suffit plus ; il en est de même d'un accord portuaire, local, non étendu. Le législateur incite et organise la négociation collective nationale à la pêche artisanale. L'arrêté ministériel du 3 juillet 2003 portait extension de l'accord collectif national du 28 mars 2001 concernant la pêche maritime artisanale et les armements coopératifs, permettant l'insertion de la charge des congés payés dans les frais communs à partir du 5 septembre 2003[37].

L'Ordonnance n° 2004-691 du 12 juillet 2004 (art. 11) a prévu une indemnité de congés payés calculée sur la base d'un montant forfaitaire identique pour l'ensemble des membres de l'équipage, en référence aux salaires forfaitaires fixées par l'administration comme assiette des cotisations sociales à l'ENIM : « *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*

34 Art. 92-1 CTM, devenu art. L. 5544-24 C. Transports.
35 Ancien art. 33 CTM, Ordonnance du 25 mars 1982.
36 Art. 92-1, al. 2 CTM, art. 209, loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, devenu art. L 5544-24 C. Transports.
37 *JORF* 3-9-2003, p. 15051.

modalités de calcul et de versement ». Le contrat d'engagement maritime doit en définir les modalités de calcul[38]. Le 28 juin 2007, un avenant n° 2, remplaçant l'avenant n° 1 du 16 mars 2006, a été ajouté à l'accord national du 28 mars 2001, afin que les congés payés soient calculés au minimum sur la base du salaire forfaitaire de la 7ème catégorie, et non plus de la 4ème, quand les congés payés sont imputés dans les frais communs. Un avis relatif à l'extension de cet avenant a été publié au Journal Officiel du 7 novembre 2007 et l'arrêté du 16 juin 2008 porte extension de cet avenant[39].

Les navires ne pratiquant pas la rotation d'équipage, donc mettant à terre, en congés payés, tout l'équipage au même moment, peuvent imputer les congés payés dans les frais communs. Le nombre total de congés payés acquis sur la période de référence, par l'ensemble de l'équipage, est calculé. Le montant de la charge d'une journée de congés payés est calculé pour tous, sur la base forfaitaire de la 7è catégorie de salaire forfaitaire de l'ENIM, soit au 1er janvier 2007, 61,07 euros par jour, et 67,38 euros en 2015. Les frais communs déduits correspondent au produit du nombre de jours de congés payés acquis par ce montant journalier. Lors de la prise des congés, l'armateur verse au marin sa quote-part de salaire, imputée au titre des frais communs et reconstitue, si nécessaire, une indemnité conforme à son classement catégoriel avec un minimum correspondant à la 7è catégorie, selon l'évaluation forfaitaire en vigueur à la date de prise des congés.

Les navires pratiquant la rotation d'équipage, l'imputation de la charge des congés payés sur les frais communs se fait de la même manière : équivalent du montant d'une journée de congés payés multiplié par le nombre total de jours de congés payés acquis. Le marin en congés payés perçoit une part équivalente à celle perçue par les marins 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 de son classement catégoriel.

De la rémunération minimale annuelle au minimum semestriel.
L'accord national du 6 juillet 2000 prévoyait, pour l'année 2001, une rémunération annuelle brute minimale garantie, correspondant à 85 216 francs pour 250 jours de mer, soit un minimum de 340 francs par jour de mer. Les jours de mer entre 250 et 275 font l'objet d'une rémunération majorée, 25 % pour les 10 premiers jours supplémentaires, 50 % du 11e jour au 20e, 100 % ensuite de 271 à 275. L'arrêté ministériel d'extension impose l'introduction de l'euro. A compter du 1er janvier 2002, la réduction du temps de travail devait intervenir, soit une durée normale de 225 jours de mer par an et une durée maximale de 250 jours de mer par an. Le minimum garanti fut réévalué à 57,71 euros (anciennement 378 F) par jour de mer. L'arrêté d'extension du 3 juillet 2003 est entré en application le 5 septembre 2003[40] ; il réserve les cas des départements d'outre-mer, les partenaires sociaux ne pouvant laisser aux armements la liberté d'appliquer ou non ces dispositions. L'avenant du 9 mars 2007 prévoit, pour 225 jours de mer dans l'année, une rémunération annuelle minimale brute de 1820 fois le montant horaire du SMIC, soit 8,44 euros au 1er juillet 2007 (15 360,80 euros)[41]. Le 15 février 2011, a été signé l'avenant n° 4 à l'accord national de la pêche artisanale, étendu par arrêté ministériel du 27 juin 2011 ; il prend effet le 1er juillet 2011[42]. Compte tenu de l'avenant n° 4 du 15 février 2011, un marin salarié, rémunéré à la part, doit percevoir un versement minimal par jour travaillé de 88 euros bruts en moyenne semestrielle. Le montant des versements annuels doit, sur la base de 225 jours de mer, être au moins égal à 88 x 225 = 19 800 euros bruts.

Le bulletin de salaire, établi à l'occasion de chaque partage ou mensuellement, doit indiquer le nombre total de jours de mer effectués depuis le début de l'année civile; il est rédigé conformément aux

38 *JORF* 14-7-2004, p. 12717.
39 *JORF* 19-6-2008.
40 Accord national, 28 mars 2001, étendu par Arrêté ministériel 3 juillet 2003, *JORF* 3-9-2003, p. 15051.
41 Art. 8 de l'avenant modifiant l'art. 9 de l'Accord national du 28 mars 2001, Arrêté Min. d'extension, 16 juin 2008, *JORF* 19-6-2008.
42 JORF 29 juin 2011, p. 10958

dispositions du Code du travail (art. 31 CTM, mod. par ord. n° 2004-691, 12 juillet 2004)[43]. Il s'agit de tenir compte de la pluriactivité ou de la succession des embarquements. Il conviendra sans doute de différencier le nombre de jours de mer effectués au total dans l'année et le nombre de jours de mer effectués pour le compte de l'armateur dans l'année ou depuis le premier embarquement.

L'augmentation du prix du gazole, même détaxé, a conduit à une nouvelle crise de la pêche, notamment concernant les chalutiers grands consommateurs de carburant[44]. L'objectif est d'atteindre ou de compenser un gazole qui dépasse largement 30 centimes du litre, même détaxé. Un nouveau plan de sortie de flotte a été mis en place, qui a donné lieu à 189 demandes, pour finalement 78 bénéficiaires, dont une majorité de vieux navires de 19 à 20 an pour les plus jeunes jusqu'à 44 ans pour les plus anciens[45]. Le président de la République s'est rendu au Guilvinec le 6 novembre 2007, donnant une place essentielle au comité de crise, aux bigoudens, mais court-circuitant les instances professionnelles habituelles. Le 16 janvier 2008, le Ministre de l'Agriculture et de la pêche a annoncé 15 mesures pour une pêche durable et responsable, notifiées à la Commission de Bruxelles. Le plan d'aide porte sur 12 millions d'euros. Les caisses intempéries ont permis de verser une prime de 250 euros par marin. La profession s'est efforcée d'obtenir des aides compatibles avec le cadre communautaire des aides d'Etat, à travers des aides *de minimis*, inférieures à 30 000 euros par entreprise, ciblées sur les chalutiers de plus de 12 mètres, des aides à la modernisation vers des contrats « bleus » de protection de l'environnement et du dégagement de gaz à effet de serre. Les aides ont finalement été étendues aux navires de moins de 12 mètres. Les équipages ont réclamé leur part d'aides et de modernisation, dans la mesure où le prix du gazole inséré dans les frais communs pèse de la même manière sur les parts armements et les parts équipages.

L'accord collectif national, conclu le 21 février 2008, créait un revenu mensuel minimal, mettait en œuvre un lissage semestriel de la rémunération, s'efforçait de maintenir le principe d'une rémunération à la part de pêche. Une rémunération annuelle brute minimale restait garantie, dans le cadre de la rémunération à la part de pêche, correspondant à 105 % du montant du SMIC horaire, multiplié par 1820, pour une durée annuelle de travail de 225 jours de mer. Les périodes de prise effective des congés sont incluses dans cette rémunération annuelle garantie. En cas de dépassement du seuil de 225 jours de mer par an, le salaire minimum est calculé au prorata du nombre de jours de mer effectivement réalisé, de sorte que le marin à la pêche ignore la rémunération supplémentaire des heures ou jours supplémentaires. Le minimum garanti est ainsi annuel, même s'il est versé mensuellement. Pour un SMIC horaire de 8,44 euros, au 1er juillet 2007, cette rémunération annuelle garantie correspondait à 8,44 x 1,05 x 1820, soit 16 128, 84 euros dans l'année, 1344,07 euros brut par mois (soit 1 260 euros net par mois). Il était déjà possible d'envisager un salaire minimum garanti journalier de 68,27 euros, par jour de mer, en 2007. Compte tenu des évolutions semestrielles du SMIC, liées à l'augmentation de l'indice des prix, il s'agissait de 76,03 euros par jour de mer, à compter du 1er juillet 2012. Ce minimum journalier ne doit ni prendre la place de l'intéressement de la part de pêche, ni exiger une trésorerie excessive de la part l'entreprise de pêche artisanale.

Le 15 février 2011, a été signé l'avenant n° 4 à l'accord national de la pêche artisanale, étendu par arrêté ministériel du 27 juin 2011[46]. Cet avenant n° 4 remplace l'avenant n° 3 du 21 février 2008 ; il prend effet à compter du premier jour du semestre civil suivant la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension, soit le 1er juillet 2011. Cet avenant remplace l'article 9 de l'accord national du 28 mars 2001 et en application de l'article L. 5544-39 du code des Transports calcule le salaire minimum sur une période de 12 mois, calculée sur une année civile.

---

[43] Ordonnance n° 2004-691, 12 juillet 2004, qui rend applicables aux marins des entreprises d'armement maritime, les dispositions des articles L. 143-3 et L. 143-4 du Code du travail ; les mentions obligatoires portées sur le bulletin de paie remis au marin sont précisées par décret en Conseil d'Etat, *JORF* 14-7-2004, p. 12717 – Décret n° 2006-214, 22 février 2006, *JORF* 24-2-2006, p. 2898.

44 Le Marin, 2, 9, 16 et 21 novembre 2007, 15 février 2008, p. 2.

45 Le Marin, 7 mars 2008, p. 6.

46 JORF n° 149, 29 juin 2011, p. 10958.

Cet avenant a été signé, par le SNAPP, Syndicat National des Artisans Patrons Pêcheurs, affilié à la CFTC, la FFSPM, Fédération Française des Syndicats de la Pêche Maritime, le SNCEP, Syndicat National des Chefs d'Entreprise à la Pêche, le SMPP pour les armateurs, la CGT, la CFTC marins, la FFSPM matelots et la FNAM, Fédération Nationale des Activités maritimes. La Coopération maritime et le CGPA, centre de gestion de la pêche artisanale sont partenaires de l'accord. Il ne concerne que les jours de mer, et ne règle ni la question du repos hebdomadaire, ni du travail à terre des matelots, qu'il s'agisse du ramendage des filets, de l'entretien des engins de pêche, et parfois même du navire. C'est pourquoi SYMPA, le Syndicat maritime des Pêcheurs Artisans, affilié à la CFDT, comme l'UFN, le syndicat des matelots, également affilié à la CFDT n'ont pas signé cet avenant. Le Syndicat national des marins pêcheurs artisans, SNMPA, affilié à la CGT n'a pas signé cet avenant.

Ces éléments montrent un fort éclatement de la représentation syndicale à la pêche artisanale, tant du côté des employeurs que du côté des salariés. Il montre également une représentation en partie familiale, avec au sein de la CFTC comme de la CFDT ou de la FFSPM, un syndicat d'employeurs et un syndicat de salariés. A l'inverse, le SNCEP, le SMPP ne regroupe que des patrons et FO que des salariés, toutefois la FEETS-FO très peu représentée à la pêche artisanale n'a pas signé cet avenant[47].

« Un marin salarié, rémunéré à la part d'une entreprise de pêche artisanale, doit percevoir un versement minimal par jour travaillé de 88 euros bruts en moyenne semestrielle ». Le montant des versements annuels doit, sur la base de 225 jours de mer, être au moins égal à 88 x 225 = 19 800 euros bruts. Pour le calcul du versement minimal, il sera considéré qu'un jour travaillé en mer est égal à un jour travaillé à terre, soit un montant de 88 euros bruts.

Avant la fin du mois suivant le semestre concerné au plus tard, la vérification semestrielle consiste pour l'employeur à vérifier que la rémunération à la part brute, versée à chaque marin, est bien supérieure à la rémunération semestrielle brute minimale garantie. L'employeur est tenu de verser, le cas échéant, 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 marin 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 prise effectives de congés sont incluses dans cette rémunération minimale garantie. En cas de dépassement de ce seuil de 225 jours de travail, le salaire minimum sera calculé au prorata du nombre de jours travaillé. L'avenant n° 4 fournit un exemple : un marin a perçu au total 6 000 euros bruts au cours du 1er semestre en ayant effectué 80 jours de travail ; pour le 1er semestre, le salaire minimum que doit percevoir le marin est de 80 x 88 = 7 040 euros bruts. Le solde à verser au marin est donc de 7 040 – 6 000 = 1 040 euros bruts à la charge de l'armement.

L'article 2 de l'avenant n° 4 concerne le 1er mai. Le 1er mai, fête du Travail, est un jour férié et chômé, selon l'article L. 3133-4 du code du Travail. Selon l'article L. 3133-5, le chômage du 1er mai ne peut être une cause de réduction de salaire. Les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement ont droit à une indemnité égale au salaire perdu du fait de ce chômage. Cette indemnité est à la charge de l'employeur. Ainsi donc, le 1er mai est férié, chômé et payé.

C'est pourquoi l'article 2 de l'avenant n° 4 prévoit que soit le 1er mai n'est pas travaillé, et le marin touchera de son armement pour cette journée son salaire augmenté de 88 euros bruts. Soit le 1er mai est travaillé, ce que permet l'article L. 3133-6 du code du Travail, dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, le marin touchera alors son

---

47 Arrêté du 7 avril 2009 portant répartition des sièges entre les organisations syndicales ou professionnelles au sein du collège des équipages et salariés des entreprises de pêche maritime et des élevages marins ainsi que du collège des chefs de ces entreprises, à l'assemblée du Comité national des pêches maritimes et des élevages marins, *JORF* n° 100, 29 avril 2009, p. 7252.

salaire augmenté de 88 euros bruts. En effet, l'article L. 3133-6 prévoit alors que les salariés occupés le 1er mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Il faut relever des formules maladroites. Si le 1er mai n'est pas travaillé, le marin a droit au salaire minimum garanti journalier de 88 euros ; pourquoi préciser qu'il le perçoit en sus de son salaire ? Si le 1er mai est travaillé, le code du travail prévoit une rémunération doublée, le salaire correspondant au travail accompli et une indemnité égale au montant du salaire. L'avenant n° 4 se contente d'augmenter le salaire de 88 euros, minimum journalier garanti.

Salaires forfaitaires et minimum semestriel.

Le secteur maritime connaît les salaires forfaitaires, fixés et révisés par l'administration, correspondant à vingt catégories de marins, qui constituent l'assiette des cotisations sociales destinées au régime de sécurité sociale des gens de mer, géré par l'Établissement national des invalides de la marine (ENIM)[48]. Ces salaires forfaitaires interviennent parfois au sein des relations de travail qui lient l'armateur et le marin ; parfois il convient de se référer aux salaires réels. A la pêche artisanale rémunérée à la part de pêche, une convention ou une 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[49]. La convention collective nationale de la pêche artisanale faisait référence au minimum des salaires forfaitaires de 4ème catégorie, ce qui est très inférieur au montant de « bonnes » parts de pêche. La 4ème catégorie correspondant à un montant de 20 679,92 euros par an, soit 57,44 euros par jour. Quand la rémunération conventionnelle minimale est de 88 euros par jour, soit proche du salaire forfaitaire de la 11ème catégorie en 2015, ce montant minimal des congés payés était surprenant. Le 28 juin 2007, un avenant n° 2, remplaçant l'avenant n° 1 du 16 mars 2006, a été ajouté à l'accord national du 28 mars 2001, afin que les congés payés soient calculés au minimum sur la base du salaire forfaitaire de la 7ème catégorie, et non plus de la 4ème, quand les congés payés sont imputés dans les frais communs. L'arrêté du 16 juin 2008 porte extension de cet avenant[50]. En 2015, La 7ème catégorie de salaires forfaitaires correspond à un revenu de 24 255,13 euros dans l'année, soit 67,38 euros par jour. L'écart est moindre.

Quant à l'indemnité de licenciement, proportionnelle à l'ancienneté, dotée d'une nature indemnitaire et non salariale, elle est calculée sur la base du salaire réel, quand le licenciement intervient à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle[51]. Il en est de même en cas de licenciement pour motif économique, car les dispositions maritimes renvoient là encore aux dispositions générales du code du travail[52]. Pour les autres licenciements, non économiques, non liés à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'indemnité de licenciement, prévue par l'article 102-3 du code du travail maritime, avait un montant fixé par l'article 23 du décret n° 78-389 du 17 mars 1978, modifié par le décret du 5 mai 1987, qui prenait pour base le salaire mensuel moyen de référence du calcul des cotisations d'assurance-chômage, soit pour les marins les salaires forfaitaires[53]. Cette spécificité

---

48 P. Chaumette, *Droits Maritimes*, J.P. Beurier (dir.), Dalloz Action, 3è éd., 2014, n° 414.13.

49 P. Chaumette, *Droits Maritimes*, préc. n° 412.51 ; art. 92-1 CTM, devenu art. L. 5544-24 C. Transports, issu de l'art. 4 de l'Ordonnance n° 2004-9691 du 12 juillet 2004, *JORF* 14-7-2004, p. 12717 – Circ. Min. GM3-32, 7 mars 2007- CA Rennes 5è ch., 6 mars 2007, J.Y. Le Bouil c/ J.M. Marmignon, navire Trouz ar Por, n° 06/03886.

50 *JORF* 19-6-2008.

51 Art. L. 1234-9, L. 1226-14, L. 742-9 et R. 1234-4 C. Tr. – Note du Ministère de l'Equipement et des Transports, GM3 n° 28, 23 mars 2007, sur les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement des pêcheurs - Cass. soc. 19 mai 2010, n° 09-42115, Sté Armement Dhellemmes SA c/ Peron, JCP-S 2010, n° 29, 1308, pp. 25-26 note P. Chaumette.

52 Art. 94 CTM, devenu art. L. 5542-42 C. Transp. - art. L. 1234-9, L. 321-1 et suiv., R. 1234-4 C. Tr

53 Art. 102-3 CTM ; art. 23, Décret n° 78-389, 17 mars 1978 portant application du code du travail maritime - Note du Ministère de l'Equipement et des Transports, GM3 n° 28, 23 mars 2007, sur les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement des pêcheurs.

maritime provenait d'un changement de numérotation de l'article R 122-2 du code du travail (ex-art. R 122-1), par le décret n° 91-415 du 26 avril 1991, non pris en compte par le décret maritime de 1978, modifié en 1987. Fallait-il en rire ? La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 a marqué une évolution importante en la matière puisqu'elle a aligné les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement pour motifs personnels sur celles du licenciement pour motif économique[54]. La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 n'a pas modifié les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement lié à un accident du travail maritime ou à une maladie professionnelle. En revanche, elle a aligné les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement pour motif personnel sur celles du licenciement pour motif économique. Dans les trois cas de licenciement, le salaire de référence servant de base pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire réel. La référence au salaire forfaitaire de la catégorie ENIM du marin pêcheur n'existe plus pour calculer l'indemnité de licenciement pour motif personnel.

La rémunération minimale mensuelle nouvelle donne lieu à un versement semestriel. L'employeur doit verser avant le 31 juillet et avant le 31 janvier, l'intégralité de la rémunération résultant du calcul individuel de la part de pêche, correspondant au semestre écoulé. Le lissage est donc semestriel. En cas de rupture du contrat d'engagement maritime, l'employeur est tenu de verser l'intégralité de la rémunération résultant du calcul individuel de la part de pêche, diminuée des versements déjà effectués.

Nouvelle convention collective nationale pêche maritime en 2016.
A la demande du Ministère qui souhaite un vrai dialogue social et des accords collectifs modernisés, le groupe pêche de la Commission Nationale de la Négociation Collective Maritime (CNNCM) a entrepris l'écriture d'une nouvelle version de la convention collective nationale de la pêche artisanale. L'Union des Armateurs à la Pêche de France (UAPF), représentant la pêche hauturière, s'est greffée sur ce projet, en vue d'une convention collective nationale plus large, concernant toute la pêche maritime. A la pêche hauturière, il existe essentiellement des accords collectifs d'armement (Scapêche à Lorient, Compagnie des Pêches de Saint Malo, thon tropical). Certains accords sont devenus obsolètes, celui du chalutage semi-industriel à Concarneau, du fait de la disparition des navires dans ce port, celui des armements au thon tropical, qui date énormément. Il reste notamment un accord collectif à Boulogne sur Mer. La branche ne connaît que l'accord sur l'application de la réduction du temps de travail et du SMIC à la pêche maritime hauturière du 28 février 2003, étendu par arrêté ministériel du 30 octobre 2003, l'accord sur les objectifs, priorités et moyens de mise en œuvre de la formation professionnelle dans le secteur des pêches maritimes du 26 mai 2011, étendu par arrêté ministériel du 16 décembre 2011[55]. Il manquait une véritable convention collective de branche, mais la tendance nationale est aujourd'hui au rapprochement des branches en vue de leurs diminutions, et d'une meilleure couverture conventionnelle des salariés.

Cet élargissement du champ d'application fait craindre d'une part une régression des accords d'entreprise, d'autre part une hétérogénéité. Des armements peuvent être tentés de dénoncer des accords d'entreprise plus favorables, afin de s'aligner sur le convention collective nationale. L'UAPF a promis une non-régression. Quand ils sont hors des frais communs, les congés payés sont calculés au minimum sur la 4ème catégorie des salaires forfaitaires, alors qu'à la pêche hauturière des marins sont parfois en 14ème catégorie. La convention comporte une clause de non-régression. L'UAPF estime qu'il y a peu de différences d'exploitation entre les navires de 20-24 mètres, chalutiers semi-industriels et la pêche artisanale. Le 4 février 2016, la CFDT a refusé de signer cette convention collective nationale, la trouvant insuffisante, sans salaire minimum mensuel, sans clarification sur l'obligation de nourriture au-delà des périodes d'embarquement, sur les arrêts techniques, sur la couverture santé complémentaire. La négociation n'est pas close ; des avenants sont envisagés par l'ensemble des organisations signataires. L'extension de l'assurance-chômage à l'ensemble de la pêche maritime, donc à la pêche artisanale, reste un projet, qui était déjà envisagée dans la loi n° 97-1051 du 18 novembre 1997 d'orientation sur la pêche et les cultures marines. Mais c'est cette

54 Art. L. 1234-9, L. 1226-14, L. 1226-14 et R. 1234.4 C. Travail.

55 http://www.developpement-durable.gouv.fr/Peche-hauturiere.html

convention collective nationale initiale qui sera soumise à la procédure administrative et de consultation, en vue d'un arrêté ministériel d'extension, attendu peut être avant l'été 2016, sinon pour la fin de l'année 2016[56]. Il s'agit bien de continuer la modernisation de la rémunération à la part de pêche et d'en assurer ainsi la survie.

Ce système complexe, hybride, semble concilier l'inconciliable, un salaire garanti journellement et un salaire au rendement, lié aux résultats ; il comporte également un lissage semestriel du salaire minimum, inexistant dans les activités terrestres. Il ne nous semble pas que l'insertion des salaires forfaitaires, 7è catégorie pour les congés payés, soient des éléments de simplification, ni de lien économique et financier entre le chiffre d'affaires de l'entreprise, le produit net de la vente des prises, et la rémunération du travail. Mais, c'est toute la question des cotisations et prestations sociales, versées par l'ENIM, Etablissement National des Invalides de la Marine, régime spécial de sécurité sociale des gens de mer sous pavillon français, qui est ainsi posée[57]. L'avenir proche peut-il aller vers une simplification, à travers un salaire minimal par jour de mer, 88 euros fin 2011, mais avec un versement mensuel, plutôt qu'avec un lissage semestriel ? Le lissage semestriel est-il adapté aux activités saisonnières. Les bolincheurs, qui traquent la sardine, ont déjà indiqué qu'en début de campagne, quand la pêche est aléatoire, les trésoreries des entreprises ne permettront pas le versement du minimum mensuel, faute de trésorerie de l'entreprise, c'est-à-dire aussi d'existence financière de l'entreprise. Quelle banque accepterait un tel raisonnement, demandé aux apporteurs de travail ? La rémunération à la part a-t-elle permis le maintien d'activités de pêche maritime devenues non rentables, avant même la montée en prix du gazole et depuis ? En sus, ni la rémunération au rendement, à la part de pêche, ni le minimum mensuel ne participe de la fidélisation des matelots, à une période où la pénurie de main d'œuvre n'est pas négligeable. Ce n'est pas tellement l'activité de pêche qui n'est plus attractive, que les carrières professionnelles qui se sont raccourcies, de sorte que les écoles devraient attirer un tiers d'élève en sus et la profession devrait les conserver entre 15 et 20 ans, pour assurer les besoins d'embarquement. S'il n'y a plus beaucoup de perspectives de carrière (mousse devenant patron), ni de prise en compte de l'ancienneté, le matelot tend à chasser les secteurs où les parts de pêche sont les meilleures. Parfois, il démissionne sans prévenir, en tout cas sans préavis, laissant ainsi le navire à quai pour un équipage incomplet. Il arrive que le matelot revienne un peu penaud, deux ou trois mois après, voir s'il peut reprendre son embarquement, car ailleurs les parts de pêche n'étaient finalement pas plus grandes.

---

56 Le Marin, 12 février 2016, n° 3578, p. 20.

57 P. Chaumette, *Droits Maritimes*, J.P. Beurier dir., Dalloz Action, 3ème éd., 2014, chap. 414 « Régime de sécurité sociale des marins », sp., n° 414.13 et s.