

# Le contrat d'engagement maritime

## A DUREE INDETERMINEE ET A TEMPS PLEIN

### Activités de petite pêche et de pêche côtière

#### 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, indemnités, avantages en nature, usages, ...)
- 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 (CSSM)
- Le droit du marin à un rapatriement
- La référence aux convention et accords collectifs applicables, **a minima**, l'accord interprofessionnel de Mayotte
- Concernant la rémunération, **a minima le SMIC mensuel**, et si elle est « à la part » :
  - la répartition du produit des ventes et la part revenant au marin,
  - 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 (ou des navires aux bords desquels il sera appelé à s'engager),
- 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 la CSSM.

L'employeur remet une copie de la déclaration 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 (jours 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,
- En cas d'échec de la conciliation, devant le juge judiciaire (Tribunal Judiciaire – Kaweni – 97600 MAMOUDZOU)

## 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 pas ne lui avoir 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 inexacts.

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 (2640 € au 1<sup>er</sup> janvier 2024).