

L'arrêt de travail du marin

L'inaptitude

1 - L'ARRÊT DE TRAVAIL

Le marin en arrêt de travail doit en avertir son armateur/employeur. L'usage est de considérer qu'il doit le faire dans le délai de 2 jours. La convention collective ou le règlement intérieur applicable peuvent prévoir d'autres délais. Il en est de même pour une éventuelle prolongation.

2 - COMPLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL

Le salarié perçoit des indemnités journalières (IJ) de l'ENIM, que l'employeur peut être amené à compléter :

- **En cas de maladie non professionnelle ou d'accident de la vie privée**, l'armateur complète les IJ conformément au code du travail : la base de calcul est la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler, et non le salaire forfaitaire.

Si le salarié a entre 1 et 5 ans d'ancienneté, il percevra 90 % de sa rémunération brute pendant 30 jours, puis 66 % de cette même rémunération pendant les 30 jours suivants ;

À partir de 6 ans d'ancienneté, la durée de ces deux périodes d'indemnisation est portée à :

- 40 jours si le salarié a au moins 6 ans d'ancienneté,
- 50 jours si le salarié a au moins 11 ans d'ancienneté,
- 60 jours si le salarié a au moins 16 ans d'ancienneté,
- 70 jours si le salarié a au moins 21 ans d'ancienneté,
- 80 jours si le salarié a au moins 26 ans d'ancienneté,
- 90 jours si le salarié a au moins 31 ans d'ancienneté.

En cas d'arrêts successifs, ces durées d'indemnisation s'apprécient sur une période de 12 mois, et ne peuvent donner lieu à une durée totale d'indemnisation supérieure aux durées ci-dessus, sauf décision plus favorable de l'employeur.

- **En cas de maladie professionnelle en cours de navigation ou d'accident du travail**, l'armateur employeur complète les IJ selon le code des transports et le décret du 17 Juin 1938.

Le marin victime d'un accident du travail ou déclaré malade à bord a son salaire maintenu au réel du jour de l'accident ou de la déclaration inclus jusqu'au jour du débarquement inclus.

S'il y a exonération totale pour l'employeur, le salaire est pris en charge sur la base forfaitaire par l'ENIM dès le lendemain du débarquement.

S'il n'y a pas d'exonération ou exonération partielle, l'armateur maintient le salaire sur la base du réel : ce que le marin aurait perçu s'il avait travaillé, y compris l'indemnité de nourriture (paiement en intégralité ou complément du versement partiel de l'ENIM), dès le lendemain du débarquement, et ce durant un mois. Puis l'ENIM prend le relais.

3 - L'INAPTITUDE

Après toute absence pour accident ou maladie susceptible de remettre en cause l'aptitude au métier de marin, l'arrêté du 16 avril 1986 prévoit un examen médical par le Médecin des Gens de Mer. Notamment après une absence :

- pour congé de maternité ;
- pour maladie professionnelle ;
- d'au moins 21 jours pour maladie ou accident non professionnel ;
- pour toute hospitalisation quelle qu'en soit la durée ;
- répétée pour raison de santé.

À l'issue de cet examen, si le médecin des gens de mer le juge utile, il peut faire part de restrictions ou d'aménagements, temporaires ou définitifs.

En outre, s'il juge que le marin est désormais inapte à la profession, il déclenche une procédure spécifique : il saisit la Commission Médicale Régionale d'Aptitude (CMRA) pour apprécier l'inaptitude définitive du marin à la navigation.

Un certificat est établi par le président de la commission (le Médecin chef des Gens de Mer). Ce certificat est remis au marin, qui peut faire appel dans un délai de 30 jours. L'employeur en reçoit une copie précisant l'origine de l'inaptitude et les possibilités de reclassement.

Une fois l'inaptitude à la navigation connue, l'armateur doit alors procéder à la recherche d'un reclassement possible au sein de l'entreprise ou du groupe.

A l'issue d'un délai d'un mois à compter de l'établissement du certificat d'inaptitude signé par le président de la CMRA (et non pas du premier avis du médecin des gens de mer) : sauf si le licenciement ou un reclassement est intervenu avant, l'employeur reprend le versement au marin du salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

À savoir : Le Directeur Inter Régional Maritime prend, sur avis de la CMRA, une décision administrative d'inaptitude à la profession de marin, elle aussi susceptible de recours.

4 - LE LICENCIEMENT

En cas d'impossibilité réelle de reclassement, ou en cas de refus du reclassement par le marin, l'armateur peut procéder à un licenciement.

• La procédure légale doit être respectée

L'armateur doit convoquer le salarié à un entretien préalable de licenciement par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge.

Cette convocation mentionne :

- l'objet de l'entretien (*c'est-à-dire le projet de licenciement*) ;
- la date, le lieu et l'heure de l'entretien : la date de l'entretien doit être fixée au moins 5 jours ouvrables (tous les jours de la semaine sauf dimanches et jours fériés) après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre ;
- la possibilité pour le salarié de se faire assister lors de l'entretien par une personne de son choix (membre du personnel de l'entreprise ou, en l'absence de représentant du personnel, conseiller du salarié inscrit sur liste préfectorale disponible en mairie ou à l'Unité territoriale).

Après l'entretien, l'employeur doit attendre au moins 2 jours ouvrables pour envoyer - en recommandé avec avis de réception - la lettre de licenciement qui devra indiquer les motifs précis du licenciement.

• L'indemnité de licenciement

Sur les modalités de calcul à la pêche du salaire de référence lorsque le salaire est à la part, se référer à la note DAM sur le site du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie (Rubrique «Mer et littoral» / «Métiers et gens de mer» / «Droit social des gens de mer» / «Relations individuelles de travail». L'employeur doit prendre en compte le salaire réel.

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté. L'employeur doit verser l'indemnité prévue par la convention collective ou le contrat de travail si elle est plus avantageuse pour le salarié que l'indemnité légale.

Exemple :

- Pour un salaire de référence de 1 500 € et une ancienneté de 5 ans, l'indemnité due est de :

$$1\,500\text{ €} / 5 = 300\text{ €}$$

$$300\text{ €} \times 5\text{ ans} = 1\,500\text{ €}$$

- Pour un même salaire de référence et une ancienneté de 12 ans, l'indemnité due sera de :

$$1\,500\text{ €} / 5 = 300\text{ €}$$

$$300\text{ €} \times 12\text{ ans} = 3\,600\text{ €}$$

$$(1\,500\text{ €} \times 2) / 15 = 200\text{ €}$$

$$200\text{ €} \times 2\text{ ans} = 400\text{ €}$$

soit une **indemnité totale de** : 3 600 € + 400 € = 4 000 €

• En cas d'inaptitude suite à une maladie professionnelle ou un accident de travail :

- L'indemnité légale de licenciement est doublée (et elle sera préférée à l'indemnité conventionnelle si elle est plus favorable au salarié).
- Une indemnité compensatrice de préavis est versée au salarié, calculé sur la base du salaire net réel. Elle correspond à :
 - un mois, si l'ancienneté du salarié est comprise entre 6 mois et 2 ans,
 - deux mois, pour une ancienneté de 2 années ou plus.

• Documents obligatoires

A la rupture du contrat d'engagement maritime, ou contrat de travail, l'employeur remet obligatoirement au salarié :

- un relevé de service. Il tient lieu de certificat de travail.
- un reçu pour solde de tout compte
- une attestation pour Pôle Emploi, indispensable pour faire valoir éventuellement les droits à l'allocation chômage ou au RSA, à des formations...

5 - INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Une pension de retraite anticipée (PRA) peut, dans certaines conditions, être attribuée par l'ENIM au marin.

Attention, si la demande de PRA du salarié précède la notification du licenciement, elle peut remettre en cause le montant des indemnités liées à la rupture du contrat d'engagement maritime.

La faute inexcusable :

Depuis la loi de financement de la sécurité sociale pour 2014 n° 2013-1203 les marins peuvent, le cas échéant, invoquer la faute inexcusable de leur employeur et demander à en être indemnisés.

DIRECCTE DE BRETAGNE • SECTIONS MARITIMES INTERDÉPARTEMENTALES

Côtes d'Armor / Finistère

Unité territoriale du Finistère
18 rue Anatole Le Braz
CS 41021 29196 Quimper cedex
Téléphone : 02 98 55 83 40

Ille-et-Vilaine / Morbihan

Unité territoriale d'Ille-et-Vilaine
Immeuble le Newton
3 bis avenue de Belle Fontaine - TSA 71723
35517 Cesson Sévigné cedex
Téléphone : 02 99 12 58 10



MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
ET DU DIALOGUE SOCIAL