

# L'inaptitude

Le décret 2015-1575 du 3 décembre 2015 **relatif à la santé et à l'aptitude médicale à la navigation** prévoit que tout employeur d'un gens de mer (GM) s'assure que l'intéressé(e) est titulaire d'un certificat médical d'aptitude en cours de validité. Il peut solliciter une visite médicale d'aptitude d'un GM, sur demande motivée, au médecin des gens de mer (MGM), après en avoir informé l'intéressé(e) (article 9).

## Une visite médicale avant reprise est obligatoire :

- ▶ après tout arrêt de travail de plus de 30 jours pour maladie;
- ▶ après tout arrêt de travail, quelle que soit sa durée, pour accident de travail (AT) ou maladie professionnelle (MP);
- ▶ après un congé de maternité;
- ▶ après une évacuation sanitaire à la mer ou un rapatriement sanitaire.

Les GM doivent satisfaire à cette visite au terme de l'arrêt de travail et au plus tard dans les 8 jours suivant la reprise effective de la navigation. (article 12).

A l'issue de cet examen, le MGM peut faire part de restrictions, d'aménagements, temporaires ou définitifs, s'il le juge utile. Il peut décider de l'inaptitude du GM. L'inaptitude définitive est soumise à l'examen du collège médical maritime (CMM). L'avis du CMM est transmis au GM et à son employeur. Au vu de cet avis, le directeur interrégional de la mer (DIRM) prend une décision sur l'aptitude médicale, l'avis ou la préconisation contestés. Cette décision peut faire l'objet par les parties d'une demande de réexamen dans un délai de 2 mois.

L'inaptitude impose une obligation de recherche de reclassement ou à défaut de reclassement possible, elle conduit au licenciement. La date de l'avis d'inaptitude à prendre en compte est celle :

- ▶ de l'inaptitude du marin prononcée par le MGM, en l'absence de recours ;
- ▶ de la décision, devenue définitive, du DIRM.

L'armateur procède à la recherche d'un reclassement au sein de l'entreprise ou du groupe. A l'issue du délai d'un mois (*à compter de la décision définitive*), sauf si le licenciement ou un reclassement est intervenu avant, l'employeur verse au marin le salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

**A noter :** Le MGM réalise une enquête en milieu de travail :

- ▶ lorsque l'inaptitude est envisagée, à moins qu'il n'estime que les éléments du dossier médical ne rendent pas nécessaire cette enquête ;
- ▶ en cas de déclaration d'une MP ou de décès du marin pendant le travail, si cette enquête est possible (article 17).

## Le licenciement

Si le reclassement est impossible ou refusé par le marin, l'armateur procède à un licenciement.

### ▶▶ La procédure légale

L'employeur convoque le salarié à un entretien préalable au licenciement par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge.

La convocation mentionne :

- ▶ l'objet de l'entretien (*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'inspection du travail : Unité départementale*).

Après l'entretien, l'employeur doit attendre au moins 2 jours ouvrables pour envoyer, en recommandé avec AR, la lettre 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 « Indemnités de licenciement à la pêche »(\*) de la Direction des Affaires Maritimes.

Attention : L'employeur doit prendre en compte le salaire réel.

\* <http://www.developpement-durable.gouv.fr/Indemnite-de-licenciement-a-la.html>

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 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 que l'indemnité légale.

*Pour un même salaire 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 1 500 € et une ancienneté de 12 ans, l'indemnité due est de :*

$1\ 500\text{€} / 5 = 300\text{€}$      $300\text{€} \times 12\text{ ans} = 3\ 600\text{€}$   
 $(1\ 500\text{€} \times 2\text{ ans}) / 15 = 200\text{€}$      $200\text{€} \times 2\text{ ans} = 400\text{€}$   
soit  $3\ 600\text{€} + 400\text{€} = 4\ 000\text{€}$  dus.

## ► En cas d'inaptitude suite à AT/MP

► L'indemnité légale de licenciement est doublée et elle sera préférée à l'indemnité conventionnelle si elle est plus favorable.

► Une indemnité compensatrice de préavis est versée, calculée sur la base du salaire net réel. Elle correspond à :

- 1 mois, si l'ancienneté du salarié est comprise entre 6 mois et 2 ans,

- 2 mois, pour une ancienneté de 2 années ou plus.

## Documents obligatoires

À la rupture du contrat, l'employeur remet au salarié :

► un relevé de services. Il tient lieu de certificat de travail.

► un reçu pour solde de tout compte

► une attestation pour Pôle Emploi indispensable pour faire valoir d'éventuels droits : allocation chômage, RSA, formations ...

## Informations complémentaires

Une pension de retraite anticipée (**PRA**) peut, sous certaines conditions, être attribuée par l'ENIM.

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

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

Le Service Social Maritime (SSM) est à disposition des gens de mer et de leurs familles, pour faciliter l'accès aux droits, accompagner les baisses de revenus éventuelles dues à l'AT, et organiser les mobilisations nécessaires pendant cette période, au moment de la reprise, ou pour tous liens avec les acteurs du reclassement professionnel dans le cadre de la prévention de la désinsertion professionnelle (<http://www.ssm-mer.fr/>)

### DIRECCTE Bretagne et Pays de la Loire

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

BRETAGNE : 3 bis av. de Belle Fontaine - TSA 71732  
35517 Cesson-Sévigné cedex

✉ [bretag.polet@direccte.gouv.fr](mailto:bretag.polet@direccte.gouv.fr)

PAYS DE LA LOIRE : 22 mail Pablo Picasso – BP 24209  
44042 Nantes cedex 1

✉ [paysdl.polet@direccte.gouv.fr](mailto:paysdl.polet@direccte.gouv.fr)

### DIRM-NAMO

Direction interrégionale de la mer  
Nord-Atlantique-Manche-Ouest

2 boulevard Allard - BP 78749  
44187 Nantes cedex 4

Tél. : 02 40 44 81 10



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

VOS CONTACTS