

La période d'essai d'un marin

Synthèse

La conclusion d'un contrat d'engagement maritime (ou contrat de travail maritime) peut intervenir à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI).

Ce contrat peut comporter une période d'essai.

La rupture du contrat pendant la période d'essai est aisée pour chacun des contractants, mais doit être liée en principe aux résultats même de l'essai.

A savoir

La période d'essai n'était encadrée que par les dispositions des conventions collectives et du contrat lui-même. La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, portant modernisation du marché du travail, a transposé dans le code du travail l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008. L'Ordonnance n° 2009-717 du 18 juin 2009 est relative à son adaptation aux personnes exerçant la profession de marin. Ainsi les spécificités maritimes sont-elles préservées au sein du code des transports.

Textes de référence

Articles L. 5511-1, L. 5511-4, L. 5541-1, L. 5542-1, L. 5542-16, et L. 5542-17 Code des Transports

Articles L. 1121-19, L. 1121-20, L. 1221-21, L. 1221-22, L. 1221-23, L. 1221-24, L. 121-25 et L. 1221-26 Code du Travail.

Sommaire

[L'existence de la période d'essai](#)

[La durée de la période d'essai](#)

[La rupture du contrat pendant l'essai](#)

Fiche détaillée

L'existence de la période d'essai

La période d'essai n'est pas obligatoire. Elle n'existe que si elle est prévue par le contrat de travail, nécessairement écrit pour les marins. La période d'essai est une dérogation à l'engagement ferme des contractants. La période d'essai ne se présume pas ; il en est de même pour la possibilité de la renouveler une fois. Elles doivent être expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail (Art. L 1221-23 C. Trav.). Il ne suffit pas qu'elle soit prévue par la convention collective applicable.

Elle est même parfois interdite. En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables (Art. L 1221-24 C. Trav.).

La jurisprudence a parfois admis que le recours à la période d'essai pouvait être abusif, quand le salarié a déjà occupé les mêmes fonctions dans l'entreprise au cours de contrats précédents, le plus souvent à durée déterminée (Cass. soc., 28 décembre 1977, *Bull. civ. V*, n° 727 - 9 juin 1988, *Bull. civ. V*, n° 348).

La durée de la période d'essai

La période d'essai s'est développée dans les contrats individuels de travail ; elle fut fréquemment encadrée par les conventions collectives de travail. Elle était ignorée tant du code du travail maritime que du code du travail, sauf en ce qui concerne les CDD (art. L. 1242-10 et L. 1242-11 C. Trav.) et le contrat de travail temporaire (Art. L. 1251-14 et L. 1251-15 C. Trav.).

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est : 1° Pour les officiers, (Art. L. 5511-4, al. 3 C. Transp.) de quatre mois et, en cas de renouvellement, de huit mois ; 2° Pour les autres personnels de deux mois et, en cas de renouvellement, de quatre mois. Il s'agit de maxima ; des périodes d'essai plus courtes peuvent être prévues par les conventions collectives ou les contrats de travail (Art. L. 5542-15, C. Transp.).

Ne sont décomptées, dans la période d'essai, que les périodes, d'embarquement effectif, de travail à bord du navire. La période d'essai est décomptée en mois.

La période d'essai peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit. Cet accord fixe les conditions et les durées de renouvellement. La possibilité de la renouveler ne se présume pas. Elle est expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail (Art. L. 1221-23 C. Trav.).

La rupture du contrat pendant l'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent (Art. L. 1221-20 C. Trav.). En cas de changement de fonctions dans l'entreprise, il est possible de prévoir une période probatoire, d'évaluation dans les nouvelles fonctions, qui n'est pas assimilable à une période d'essai. Cette période probatoire permet seulement à l'employeur ou au salarié d'envisager le retour vers les fonctions précédentes.

La rupture du contrat pendant la période d'essai peut être orale, même si un écrit permet de clarifier la situation, notamment l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception. La rupture ne peut intervenir pour un motif discriminatoire ; il appartient au salarié d'établir des circonstances pouvant laisser croire à une mesure discriminatoire, grâce à des écrits ou témoignages. Normalement, la période d'essai ne peut être rompue qu'en raison des mauvais résultats de l'essai, des difficultés d'insertion du salarié dans le fonctionnement de l'entreprise (Cass. soc. 20 novembre 2007, n° 06-42212). La discrimination en raison de la grossesse est prohibée par l'article L. 1132-1 C. Trav.) ; la nullité de la rupture du contrat de travail devrait être prononcée (art. L. 1132-4 C. Trav.). S'appliquent aussi pendant la période d'essai les dispositions protectrices des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (Cass. soc., 25 février 1997, n° 93-40.185, *Bull. civ. V*, n° 80).

Si l'employeur invoque une faute commise par le salarié, il doit respecter la procédure disciplinaire, notamment l'entretien préalable, et notifier au salarié une décision de rupture nécessairement motivée (Art. L. 1131-1 et s. C. Trav. - Cass. soc., 10 mars 2004, n° 01-44750, *Dr. social* 2004, 739).

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au contrat de travail en cours ou au terme de la période d'essai, alors que cette période d'essai dépasse une semaine, le délai de prévenance s'impose (art. L. 1221-25 C. Trav.), la rupture du contrat ne peut pas prendre effet avant l'arrivée au premier port d'escale. Dans ce cas, l'armateur organise le rapatriement ou la conduite du marin (Art. L. 5542-16 C. Transp.)

Lorsque le salarié met fin à la période d'essai, celle-ci prend effet : 1° soit lorsque ce terme intervient après le commencement du service par quarts décidé par le capitaine en vue de l'appareillage ; toutefois, sauf circonstances imprévues dûment justifiées, la faculté de quitter le service ne peut être refusée au marin vingt-quatre heures *avant* le moment fixé pour l'appareillage ; 2° soit lorsque ce terme intervient avant la cessation du service par quarts décidée par le capitaine à l'arrivée au port ; toutefois, sauf circonstances imprévues dûment justifiées, la faculté de quitter le service ne peut être refusée au marin vingt-quatre heures *après* l'arrivée du navire à son poste d'amarrage (Art. L. 1221-26 C. Trav., art. L. 5542-17 et L. 5542-38 C. Transp.).