Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

DDD
GM

DIRECTION DES AFFAIRES MARITIMES
COURRIER ARRIVÉE
18 JUIL. 2009
NANTES

Direction générale des Infrastructures des Transports et de la Mer

Direction des Affaires maritimes

Sous-direction des gens de mer et de l'enseignement maritime

Bureau du travail maritime

Paris, le 03 JUIL. 2009

Le directeur des affaires maritimes

à

Messieurs les directeurs régionaux des affaires maritimes,
Madame, Messieurs les directeurs départementaux des affaires maritimes,

Référence :
Affaire suivie par : Marion Jouniaux
Marion.jouniaux@developpement-durable.gouv.fr
Tél. : 01 40 81 12 96

Objet : Ordonnance relative à l'adaptation aux personnes exerçant la profession de marin de la loi n°2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail

L'ordonnance n°2009-717 du 18 juin 2009 relative à l'adaptation aux personnes exerçant la profession de marin de la loi n°2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail (MMT)a été publiée au Journal Officiel du 19 juin 2009.

L'ordonnance rend applicables aux marins les nouvelles dispositions du code du travail relatives au droit du licenciement, à la période d'essai et à la rupture conventionnelle résultant de la loi du 25 juin 2008 en tenant compte des particularités du travail en mer.

Cette ordonnance crée et modifie des articles dans le code du travail maritime.

Après un rappel du contexte dans lequel a été prise cette ordonnance, je vous préciserai quelles en sont les principales dispositions.

I- Origines et contexte

A la fin de l'année 2007, les partenaires sociaux maritimes, du commerce et de la pêche, bien que sensibilisés sur les enjeux de la négociation ouverte durant l'été 2007 portant sur la modernisation du marché du travail, n'ont pu faire valoir la spécificité des relations de travail entre marins et armateurs dans l'accord national interprofessionnel (ANI) signé le 11 janvier 2008.

De la même manière, lors de la préparation de la loi devant transposer les mesures contenues dans l'ANI, les contraintes auxquelles ont dû faire face les services du ministère chargé du travail ont été telles que le travail interministériel, et par conséquent l'adaptation des dispositions de ce projet aux marins, n'a pu être intégrée dans le projet de loi.

Par conséquent, constatant que le projet de loi MMT comportait certaines dispositions qui ne pouvaient s'appliquer directement aux marins sans mesures d'adaptation, le Gouvernement a proposé de compléter ce projet par un article lors de son passage devant le Sénat. Cet article lui

Copie à : M. Le directeur général du travail
PJ : ordonnance n°2009-717

Présent pour l'avenir

permet de procéder à ces adaptations par voie d'ordonnance dans un délai d'un an à compter de la publication de la loi MMT.

Un travail de concertation entre les partenaires sociaux maritimes a eu lieu d'octobre 2008 à février 2009 au terme duquel un consensus a pu être dégagé sur un certain nombre de principes repris dans le projet d'ordonnance.

Le conseil supérieur de la marine marchande a rendu un avis favorable le 5 mars 2009. Le 9 juin 2009 la section sociale du Conseil d'Etat a rendu un avis favorable sur ce projet.

L'ordonnance a été adoptée en Conseil des Ministres le 17 juin 2009.

II- Objet

Cette ordonnance comporte quatre points clés en matière de relations individuelles de travail entre l'armateur et le marin :

- La possibilité de recourir au contrat à durée déterminée pour la réalisation d'un objet défini pour le recrutement des marins ;
- L'encadrement de la période d'essai ;
- L'extension du droit de licenciement à tous les marins ;
- et la fin des modes de rupture non motivée à l'initiative de l'employeur.

Par ailleurs elle donne compétence aux tribunaux d'instance pour régler les litiges portant sur la rupture conventionnelle.

1) Le Contrat à durée déterminée à objet défini (CDDOD).

A titre expérimental, pendant cinq ans, un CDD, d'une durée de 18 à 36 mois peut être conclu avec les ingénieurs et cadres pour la réalisation d'un objet défini dans les conditions suivantes :

- Le recours à un tel CDD est subordonné à la conclusion d'un accord collectif qui doit comporter certaines mentions, notamment la définition des nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée, les conditions dans lesquelles les salariés ont une priorité d'accès aux emplois en CDI dans l'entreprise, etc. ;
- Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, moyennant un délai de prévenance d'au moins deux mois. Lorsque, à l'issue du contrat, les relations contractuelles du travail ne se poursuivent pas par un CDI, le salarié a droit à une indemnité d'un montant égal à 10% de sa rémunération brute.

L'ordonnance d'adaptation aux marins prévoit qu'il peut être recouru à ce type de contrat pour le recrutement de marins officiers. Les dispositions du code du travail maritime s'appliquent à condition de respecter celles de l'article 6 de la loi MMT.

C'est la convention collective applicable qui définit l'« officier ». A défaut de convention ou accord collectif définissant cette notion, comme c'est le cas à la pêche, la définition de l'article 2 du code disciplinaire et pénal de la marine marchande sera retenue.

2) L'encadrement de la période d'essai.

La période d'essai des salariés en CDI est désormais encadrée. Le contrat peut comporter une période d'essai dont la durée maximale varie de deux mois à quatre mois selon la catégorie du salarié.

Dans l'ordonnance « MMT marins », ces durées maximales sont prévues en distinguant les officiers (quatre mois) des autres personnels (deux mois). Ces durées se calculent en prenant en compte uniquement les périodes d' « embarquement effectif » définies comme les périodes

de travail à bord du navire ce qui permet à l'armateur d'évaluer les compétences du marin à bord du navire.

Par ailleurs, lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'armateur 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 du marin dans les conditions fixées aux articles 87 à 89 du code du travail maritime.

Enfin, lorsque le salarié met fin à la période d'essai, le salarié doit respecter l'organisation du travail par quarts dans les conditions fixées à l'article 102 du code du travail maritime.

3) L'extension du droit du droit du licenciement à tous les marins.

L'article 102-1 du code du travail maritime est abrogé.

Cet article écartait du droit du licenciement les marins « débutants », c'est-à-dire non stabilisés, non titularisés ou n'ayant pas atteint un an d'ancienneté de services continus dont au moins six mois d'embarquement « effectif et continus ». Par ailleurs il permettait d'assimiler à un licenciement l'absence de proposition d'embarquement dans un délai de trente jours à partir de l'achèvement des temps de congés et repos.

L'article 102-1 était contraire à l'article 1er de la loi MMT qui fait du contrat à durée indéterminée la relation normale et générale du travail.

La notion d'« embarquement effectif et continu » est supprimée car la continuité de l'embarquement n'est plus nécessaire pour apprécier la continuité de la relation de travail entre l'armateur et le marin.

Désormais le droit du licenciement tel que prévu au chapitre II du titre V du code du travail maritime s'applique à tous les marins dès lors qu'ils sont en CDI.

4) La fin des modes de rupture de contrat non motivée.

A l'instar de l'article 9 de la loi MMT qui abroge les dispositions relatives aux contrats nouvelles embauche, il est mis fin aux modes de rupture non motivée dans le code du travail maritime.

En supprimant les cas de « résiliation » unilatérale, et la possibilité donnée au capitaine de congédier un marin (article 95 à 100), l'ordonnance met fin aux incertitudes juridiques engendrées par l'absence de motivation de la rupture des contrats.

Ces articles étaient contraires d'une part aux dispositions de l'article 4 de la même loi MMT qui prévoit que tout licenciement doit être motivé et justifié pour cause réelle et sérieuse et d'autre part à la convention C158 de l'Organisation Internationale du Travail sur le licenciement.

5) La compétence des tribunaux d'instance en matière de rupture conventionnelle.

Un nouveau mode de rupture amiable du contrat de travail, dit « de rupture conventionnelle », entre dans le code du travail. Il se matérialise par la signature d'une convention qui est homologuée par le directeur départemental du travail.

L'article 5 de l'ordonnance attribue compétence aux tribunaux d'instance pour trancher des litiges entre armateurs et marins relatifs à la rupture conventionnelle sans passer par la phase conciliation devant le DDAM, l'homologation de la convention de rupture par l'autorité administrative ne pouvant faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention.

Cette ordonnance sera ratifiée par une loi dans un délai de deux mois qui suit sa publication.

Damien CAZÉ