

## Recrutement d'un marin et déclaration préalable à l'embauche.

Quand la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) n'est effectuée que 8 jours après la conclusion du contrat, et juste après l'accident du travail du marin, le caractère intentionnel de l'infraction de travail dissimulé est établi.

Un marin a été recruté par l'armateur d'un chalutier pour une marée de 12 jours, mais la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) n'a été effectuée que 8 jours après la conclusion du contrat d'engagement maritime, et plus précisément après l'accident du travail subi à bord par le matelot, sans que puisse être justifiée l'impossibilité de procéder à cette déclaration dans le délai obligatoire. L'armateur a intentionnellement omis cette formalité obligatoire, ce qui caractérise le caractère intentionnel de l'infraction de travail dissimulé.

La cour d'appel de Rouen confirme le jugement du Tribunal Judiciaire de Dieppe du 20 mars 2025 (CA Rouen, ch. soc., 19 février 2026, n° 25/02023, voir *Droit Maritime Français, DMF 2026*, n° 890, pp. 481-487, obs. V. Prud'homme, « Action d'un marin pour travail dissimulé : prescription et preuve »).

Le marin n'a découvert le caractère tardif de la déclaration préalable à l'embauche que le 13 juillet 2023, en ayant connaissance du dossier pénal ; il a saisi la Direction Départementale des Territoires et de la Mer (DDTM) le 12 février 2024, en vue d'une procédure de conciliation.

En cas de rupture de la relation de travail, le salarié auquel un employeur a eu recours dans les conditions de l'article L. 8221-3, qui définit le travail dissimulé, ou en commettant les faits prévus à l'article L. 8221-5, dont 1°) la soustraction intentionnelle à l'accomplissement de la déclaration préalable à l'embauche (DPAE), prévue à l'article L. 1221-10, a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire (art. L. 8223-1 C. trav.), soit ici 10 738 euros de dommages et intérêts.

Se posait aussi la question de la prescription de l'action civile du marin.

L'action en paiement de cette indemnité forfaitaire pour travail dissimulé, qui naît lors de la rupture du contrat de travail en raison de l'inexécution des obligations par l'employeur est soumise à la prescription biennale à compter du jour ou celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit (art. L. 1471-1, al ; 1 C. trav.). Le marin avait déposé plainte pour blessures involontaires ayant entraîné un ITT supérieure à trois mois, une enquête a été diligentée, communiquée au marin le 13 juillet 2023, ce qui constitue le point de départ du délai biennal de prescription. Il a saisi l'administrateur des affaires maritimes le 12 février 2024.

De plus, pénalement, le non-respect de l'obligation de déclaration préalable à l'embauche, entraîne une pénalité dont le montant est égal à trois cents fois le taux horaire du minimum garanti (art. L. 1221-11 C. trav.).

Concernant un thonier en Polynésie française, le délit pénal de travail dissimulé avait été retenu contre un armateur qui n'avait pas déclaré 12 marins à la caisse de prévoyance sociale, les considérant comme travailleurs indépendants. La Cour d'appel de Papeete avait reconnu le lien de subordination entre les marins et l'armateur, de nature à caractériser un contrat de travail, dès lors que l'armateur a mis à leur disposition le navire et l'ensemble du matériel de pêche, déterminé les différents lieux de pêche, les horaires de travail ainsi que la durée de la campagne, fixé la rémunération des marins et procédé à la répartition du produit de vente de la pêche ; que les juges ajoutent que le prévenu devait, en application de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 applicable au droit commun du droit du travail en Polynésie-Française, procéder aux déclarations de ses salariés auprès de la caisse de Prévoyance sociale (CA Papeete 20 juillet 2015). Un des marins avait été blessé à l'œil par un hameçon et la cour d'appel avait retenu le délit de blessures involontaires, car l'armateur n'a pas pris les mesures de prévention des risques professionnels, d'information et de formation les mieux adaptées pour assurer la protection des marins-pêcheurs travaillant sur le navire à bord duquel s'est produit l'accident, notamment en n'équipant pas ces travailleurs de lunettes de protection ; sur ce point l'arrêt d'appel est cassé : il appartenait à la cour d'appel de déterminer l'obligation particulière de sécurité dont la violation délibérée aurait causé l'accident de M. [K], elle n'a pas justifié sa décision (Cass. Crim. 7 février 2017, n° 15-85.321, Sté Tahiti Nui Pêche).

Quant au caractère intentionnel de la dissimulation du travail, il dépend d'un faisceau d'indices, de l'appréciation du comportement global de l'employeur : deux exemples :

La Cour de cassation a considéré que la dissimulation d'emploi salarié n'est caractérisée que si l'employeur s'est soustrait intentionnellement à l'accomplissement de la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) : la cour d'appel avait constaté que les bulletins de salaire avaient été régulièrement établis, que les cotisations sociales avaient toujours été prélevées et que les arrêts de travail pour maladie du salarié avaient toujours été pris en charge par les organismes de sécurité sociale, et en avait déduit que l'employeur n'avait pas agi de manière intentionnelle ; dès lors, le moyen de cassation n'était pas fondé (Cass. soc. 2 octobre 2019, n° 18-21.326).

Dans le cadre d'un travail maritime international, le contrat d'engagement maritime était soumis à la loi des îles Vierges Britanniques, pour un travail effectué en France, dans les eaux territoriales françaises : « L'absence de toute affiliation et de tout paiement de cotisations sociales pendant plus d'un an caractérise l'intention de l'employeur de dissimuler l'emploi du salarié et justifie que soit allouée à ce dernier la somme de 21 000,00 euros à titre d'indemnité pour travail dissimulé correspondant à 6 mois du salaire prévu au contrat de travail » (CA Aix-en-Provence, Chambre 4-4, 4 avril 2019, n° 16/12423, DMF 2019, n° 816, p. 727 et s., obs. A. Bugada).

En l'espèce, le contrat était prévu pour une marée de 12 jours, mais la déclaration préalable n'est intervenue qu'au bout de 8 jours et à la suite de l'accident du travail du marin.

### **L'embauche d'un marin : les formalités indispensables**

*Vérifier l'aptitude et les titres du marin :*

Avant toute embauche, il convient de vérifier que le marin :

- est identifié comme gens de mer ;
- est apte à la navigation ;
- détient les titres requis pour la fonction.

Ces informations sont accessibles via le [portail de l'armateur](#), avec l'accord du salarié.

*Affilier le marin à l'Établissement national des invalides de la marine (Enim)*

Si le marin n'est pas affilié, il faut effectuer la demande d'affiliation en utilisant le formulaire AF01 pour un embarquement sous pavillon français, téléchargeable sur le site de l'[Enim](#).

*Rédiger le contrat d'engagement maritime*

Il est nécessaire de rédiger un contrat respectant les mentions obligatoires prévues aux articles L. 5542-3 et 5542-4 du code des transports. Le contrat est signé par l'employeur et le salarié avant l'embarquement.

*Effectuer la déclaration préalable à l'embauche (DPAE)*

Afin d'informer les organismes sociaux de l'embauche du salarié, il faut déclarer ce recrutement. La déclaration doit être adressée à l'URSSAF compétente avant la prise de fonction ou le début de la période d'essai, au plus tôt dans les 8 jours précédant la date de l'embauche.

(<https://www.urssaf.fr/accueil/employeur/embaucher-gerer-salaries/embaucher/declaration-prealable-embauche.html>).

La déclaration préalable à l'embauche (DPAE) n'est pas une déclaration d'embarquement, elle n'est à réaliser qu'une fois au début du contrat.

### **Contrôler l'aptitude médicale**

L'employeur doit inviter le marin à faire valider son aptitude médicale régulièrement. Il peut accéder à cette information sur le [portail de l'armateur](#), si le marin l'autorise.

Il existe des cas particuliers quand il s'agit de faire travailler un marin à terre (il faut contacter l'ENIM afin d'obtenir une autorisation de maintien d'affiliation à terre ([mobilites@enim.eu](mailto:mobilites@enim.eu)) ou lorsqu'il s'agit d'embarquer un marin sous pavillon étranger (idem contacter l'ENIM afin d'obtenir une autorisation de maintien d'affiliation pour mobilité internationale ([mobilites@enim.eu](mailto:mobilites@enim.eu))).

**Tout savoir sur vos démarches liées à l'embauche de marins**, Publié le 25 mars 2026

<https://www.urssaf.fr/accueil/marin/marin-employeur/embaucher-gerer-salarie/nouvel-employeur-demarches.html>

