

## Rémunération à la part de pêche

### Synthèse

Le contrat d'engagement maritime (ou contrat de travail maritime) est nécessairement écrit et mentionne le montant des salaires et accessoires. Lorsque la rémunération dépend du produit des ventes ou du chiffre d'affaires, le contrat mentionne la répartition du produit brut et la part revenant au marin. Le marin est informé, au moins une fois par semestre, des éléments comptables justifiant sa rémunération. La convention collective nationale de la pêche professionnelle maritime fixe les modalités de calcul de la rémunération à la part, et détermine les périodes de travail retenues pour le calcul de la rémunération minimale garantie.

### A savoir

L'aventure maritime a engendré des rémunérations aléatoires, à « profits éventuels ». Les rémunérations à salaires fixes, mensuels, se sont développées dans la marine marchande et la pêche industrielle. Ces rémunérations mensuelles fixes peuvent être complétées par des primes d'un montant variable. La pêche artisanale a conservé un mode de rémunération à la part de pêche, qui a dû se confronter au salaire minimum légal horaire (SMIC). La convention collective nationale de la pêche professionnelle maritime de 2015 s'efforce de mettre en œuvre une conciliation des contradictions, sans vraiment envisager un salaire minimum par jour de mer, le versement étant semestriel, si nécessaire.

### Sommaire

**La détermination du salaire**

**Frais communs et répartition**

**Rémunération à la part et salaire minimum de croissance**

### Fiche détaillée

#### La détermination du salaire

Le marin est rémunéré soit à salaires fixes, soit à profits éventuels, soit par une combinaison de ces deux modes de rémunération. Pour les contrats au voyage, le salaire peut être déterminé de manière forfaitaire. Les parts de pêche sont considérées comme des salaires (Art. L. 5544-34 et L. 5544-35 C. Transp.).

Le contrat d'engagement maritime, qu'il soit conclu pour une durée indéterminée, une durée déterminée ou pour un voyage, est toujours écrit. Il doit comporter le montant des salaires et accessoires. Si la rémunération consiste totalement ou partiellement en une part sur le produit des ventes ou sur d'autres éléments du chiffre d'affaires, le contrat doit indiquer la répartition du produit ou des éléments considérés entre l'armement et les membres d'équipage, ainsi que la part revenant au marin concerné.

Le contrat doit également indiquer les modalités selon lesquelles le marin est informé, au moins une fois par semestre, des éléments comptables justifiant la rémunération perçue (Art. L. 5542-3 C. Transp.).

Le capitaine tient à bord le texte des dispositions légales qui régissent le contrat ; les conditions générales d'embauche sont affichées dans les locaux réservés à l'équipage (Art. L. 5542-6 C. Transp.).

Le bulletin de salaire, établi à l'occasion de chaque partage ou mensuellement, doit indiquer le nombre total de jours de mer effectués depuis le début de l'année civile ; il est rédigé conformément aux dispositions du Code du travail.

#### Textes de référence

Articles L. 1311-1, L. 5511-1, L. 5541-1, L. 5542-1, L. 5542-3, L. 5542-5-1, L. 5542-18, L. 5544-34, L. 5544-35, Art. L. 5544-39 et L. 5544-41 Code des Transports

Articles L. 1132-1, L. 3221-2, L. 3231-1 à L. 3231-12, L. 3232-1 à L. 3232-9, L. 3423-7 à L. 3423-9 Code du Travail.

## Frais communs et répartition

Lorsque la rémunération consiste, en tout ou partie, en une part sur le produit des ventes, ou d'autres éléments du chiffre d'affaires, le contrat doit prévoir les dépenses et charges à déduire du produit brut pour former le produit net. Aucune déduction autre que celles stipulées ne peut être admise au détriment du marin (Art. L. 5542-40 C. Transp.).

Certaines dépenses et charges ne sont pas déductibles du produit brut : il s'agit des contributions, cotisations et taxes dues, en application des dispositions législatives et réglementaires ou de stipulations conventionnelles, à raison des traitements et salaires versés aux marins, des primes versées au titre d'assurances souscrites en vue de couvrir les salaires, frais et charges résultant des accidents ou blessures du marin au service du navire. Les frais de nourriture, les taxes à caractère parafiscal perçues au profit du Conseil national des pêches maritimes et des élevages marins (CNPMM), des comités régionaux et locaux des pêches maritimes et des élevages marins, et de France AgriMer, l'Etablissement national des produits de l'agriculture et de la mer, sauf lorsqu'un accord collectif en dispose autrement (décret n° 99-522 du 21 juin 1999, modifié par décret n° 2009-340 du 27 mars 2009, art. 10).

La convention collective nationale de la pêche artisanale du 6 juillet 2000, complétée le 28 mars 2001, a été étendue par arrêté ministériel du 3 juillet 2003 et permet l'insertion de la charge des congés payés dans les frais communs (*JORF* 3-9-2003, p. 15051). Le 28 juin 2007, un avenant n° 2, remplaçant l'avenant n° 1 du 16 mars 2006, a été ajouté à l'accord national du 28 mars 2001, afin que les congés payés soient calculés au minimum sur la base du salaire forfaitaire de la 7<sup>ème</sup> catégorie, et non plus de la 4<sup>ème</sup> ; l'arrêté du 16 juin 2008 porte extension de cet avenant (*JORF* 19-6-2008).

Les pièces justificatives du calcul de la rémunération sont tenues à la disposition de l'inspecteur du travail, sur sa demande, ainsi, en cas de litige, à la disposition de l'autorité judiciaire (Art. L. 5544-40, al. 3).

## Rémunération à la part et salaire minimum de croissance

Le législateur a créé en 1950, un salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG), devenu en 1970 salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) ; ce salaire minimum légal s'applique aux activités maritimes, régis par le droit français. Cependant, il a fallu attendre 1992 pour que la Cour de cassation en rappelle le principe dans le secteur de la pêche artisanale (Cass. soc., 1<sup>er</sup> avril 1992, n° 89-20.475, 89-20.476 - CA Rennes, 25 février 1999, *DMF* 2000, 44). La raréfaction de la ressource a conduit parfois à des parts faibles, voire même des salaires négatifs, ce qui était illégal.

La rémunération à la part de pêche ne peut être totalement déconnectée du temps de travail. Il convient de vérifier si les parts distribuées sont inférieures au salaire garanti, ce qui nécessite alors que l'employeur les complète. La loi du 18 novembre 1997 a permis à la négociation collective nationale d'adapter le salaire minimum horaire en une garantie annuelle ; la loi du 17 janvier 2002 a permis de calculer le temps de travail en jours de mer, et non plus en heures, ce qui se répercute sur le salaire minimum garanti (Art. L. 5544-39 et L. 5544-41 C. Transp.).

La convention collective nationale de la pêche artisanale a été conclue le 6 juillet 2000, puis complétée le 28 mars 2001, et étendue par arrêté ministériel du 3 juillet 2003 (*JORF* 3-9-2003, p. 15051). Le 15 février 2011 a été signé l'avenant n° 4, étendu par arrêté ministériel du 27 juin 2011. Une rémunération annuelle brute minimale reste garantie correspondant à 105 % du montant du SMIC horaire, multiplié par 1820, pour une durée annuelle de travail de 225 jours de mer. Les périodes de prise effective des congés sont incluses dans cette rémunération annuelle garantie.

La convention collective nationale de la pêche professionnelle maritime du 21 décembre 2015, étendue par arrêté ministériel du 4 septembre 2017, a repris ces dispositions dans ses articles 24 à 29. La rémunération minimale garantie est, depuis avril 2021, de 93,76 euros bruts par jour de mer. Le versement est semestriel, si le montant des parts de pêche est inférieur à cette rémunération minimale. L'employeur doit verser avant le 31 juillet et avant le 31 janvier, l'intégralité de la rémunération résultant du calcul individuel de la part de pêche, correspondant au semestre écoulé. Le montant des versements annuels doit, sur la base de 225 jours de mer, être au moins égal à  $93,76 \times 225 = 21\,096,35$  euros bruts. L'avenant prend en compte le travail à terre des matelots.

En cas de rupture du contrat d'engagement maritime, l'employeur est tenu de verser l'intégralité de la rémunération résultant du calcul individuel de la part de pêche, diminuée des versements déjà effectués.