

# La modernisation sociale de la pêche artisanale

Par **Patrick CHAUMETTE**

Université de Nantes

Rémunération à la part. Assurance-chômage, Durée du travail.

Les récents arrêts de la Cour d'appel de Rennes des 16 juin 1998 et 25 février 1998 ont montré les bouleversements que le respect du droit apporte aux pratiques traditionnelles de la pêche artisanale, en matière de SMIC, de durée du travail et notamment d'heures supplémentaires, de licenciement économique et de convention de conversion. Ces deux affaires démontrent qu'un faux consensus existe autour des pratiques actuelles et que l'oubli des matelots entraînaient des décisions de justice conséquentes (Droit Maritime Français 1998 pp. 1201-1210 ; Rev. Juridique de l'Ouest 1999, n°1, Rennes, pp. 93-107). Pour autant, il ne s'agit pas d'annoncer la mort de la rémunération à la part, mais bien d'affirmer qu'il est possible de concilier ce mode de rémunération et le respect des règles en vigueur. La profession doit entreprendre un effort d'organisation, sans attendre de nouvelles surprises judiciaires nécessairement douloureuses.

Les heures supplémentaires.

L'armateur doit consigner la durée du travail effectif du marin sur un tableau réglant l'organisation du travail, annexé au journal de bord ou sur un registre permettant de contrôler les droits à rémunération, congés, repos, lesquels doivent être visés par l'autorité chargée de l'inspection du travail maritime (article 2 du décret n° 83-793 du 6 septembre 1983, J.O. 9-9-1983 p. 2738). Dans la seconde affaire, ces documents n'ont pas été produits et n'ont jamais été visés par l'autorité compétente, comme l'atteste l'administrateur des affaires maritimes. Dès lors, la demande du matelot doit être suivie, c'est-à-dire 88 682 F à titre de rappel d'heures supplémentaires.

C'est l'armateur qui fixe les effectifs de l'équipage, composition visée par l'administration des affaires maritimes. Le capitaine dresse le tableau réglant l'organisation du travail à bord, visé par l'autorité chargée de l'inspection du travail maritime, annexé au journal de bord, affiché dans les locaux réservés à l'équipage. Si la durée du travail effectif d'un marin n'apparaît pas de façon précise au vu de ce tableau, elle doit figurer sur un registre permettant de contrôler les droits à rémunération, à congés. Ce registre est visé par l'autorité chargée de l'inspection du travail maritime, à chaque visite de partance et chaque fois qu'elle le juge utile. Ces obligations peuvent donner lieu à des sanctions pénales, en cas d'inobservation, faut-il le rappeler (art. 69 CDPMM).

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles (art. L 212-1-1 C. Tr., loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992). Cette démarche de la Cour d'appel est tout à fait conforme à la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. Soc. 10 novembre 1998 Dr. Soc. 1999-89 ; Cass. Soc. 19 janvier 1999, Dr. Soc. 1999-401). La loi impose à l'employeur de fournir les éléments de nature à justifier les horaires effectivement pratiqués. Ainsi, le droit du travail moderne rejoint-il les exigences premières imposées par les Ordonnances Royales préparées par Colbert. Dans le domaine maritime, les documents exigés ne sont pas seulement soumis au contrôle de l'inspection du travail, ils doivent de plus faire l'objet d'un visa de l'administration. Il semble bien que l'administration maritime ait oublié une partie de son rôle, sa tolérance créant des réveils particulièrement douloureux aux professionnels.

Le décompte des heures de travail effectuées conduit nécessairement à l'identification des heures supplémentaire, donnant lieu à une rémunération supplémentaire de 25% pour les huit premières heures, de 50% ensuite (art. 26 CTM). A la pêche comme ailleurs, la durée hebdomadaire normale de travail est de 39 heures, au delà commencent les heures supplémentaires (art. L 212-1 C. Tr.).

Vers les 35 heures.

A compter du 1er janvier 2000, dans les entreprises de plus de vingt salariés, cette durée légale hebdomadaire de travail passera à 35 heures ; il en sera de même au 1er janvier 2002 dans les entreprises de moins de vingt salariés (nouvel art. L 212-1 bis C. Tr.). Les professionnels s'interrogent sur la survie du mode de rémunération à la part, ainsi que sur la nécessité d'une convention collective pour la pêche artisanale. La rémunération à la part peut survivre et continuer à constituer le ciment consensuel de la profession. Mais elle doit respecter des règles, quant à la détermination des frais communs, quant au volume des heures de travail rémunérées. Ces règles peuvent être insérées dans une ou des convention collectives de travail. Pour l'avenir, la loi d'orientation pêche permet l'annualisation légale du salaire minimum garanti ; encore faut-il préciser la durée annuelle du travail ainsi rémunéré.

La loi permet aussi de compenser de mauvaises périodes par de bonnes, ce qui est une innovation tout à fait importante inexistante à terre. Ce lissage de la rémunération à la part peut intervenir sur tout ou partie de l'année, sur un trimestre, une saison, un semestre ou l'année même. Il est ainsi possible d'aller vers un SMIC annuel moyen : le marin doit percevoir au moins, sur l'ensemble de l'année, une rémunération équivalente au SMIC, compte tenu de heures forfaitaires hebdomadaires arrêtées par voie conventionnelle (50 par exemple).

Ces assouplissements ne sont pas automatiques. La règle reste celle du SMIC horaire, sauf accord national professionnel ou accord de branche étendu par arrêté ministériel. Cette extension ministérielle sera précédée par la consultation de la commission nationale de la négociation collective de la marine marchande. C'est donc aux partenaires sociaux de se saisir rapidement de ce sujet, afin d'élaborer un équilibre convenable, permettant d'échapper en partie à des contentieux douloureux. L'enjeu est d'importance ; il le sera encore plus le premier janvier 2002, dans la mesure où les heures supplémentaires commenceront à la 36<sup>è</sup> heure, en application de la loi du 13 juin 1998. C'est pourquoi les patrons pêcheurs bigoudens n'ont pas tort de songer à une convention collective de pêche (Le Marin 23-3-1999 p. 13). Faute d'accord collectif négocié, le juge ne peut qu'appliquer les dispositions légales et il apparaît que les pratiques de rémunération à la part dissimulent un faux consensus professionnel, très coûteux au premier litige. Le ré embarquement du marin, à la suite du rachat du nouveau navire, aurait assuré à l'armateur des économies d'indemnités et de migraines.

L'affiliation aux ASSEDIC.

La loi d'orientation pêche du 18 novembre 1997 n'a pas osé trancher la question de l'affiliation de la pêche artisanale à l'assurance-chômage, préférant une évaluation de la réalité du chômage dans ce secteur. Les enquêtes menées en 1998 montrent une situation paradoxale : la pêche manque de bras, les meilleurs secteurs, la pêche thonière, attirent les marins les plus qualifiés ; dans le même temps, le chômage existe bien à la pêche artisanale (Le Marin 28 mai 1998). Dès lors, le rapport exhaustif de Madame SIMON-ROVETTO préconise clairement l'affiliation aux ASSEDIC, plutôt que la mise en place d'un régime spécifique à ce secteur professionnel (Le Marin 25 septembre 1998). La cohérence du droit confirme cette proposition, puisque l'assurance garantie des salaires et les conventions de conversions, applicables à la pêche artisanale, organisent déjà l'intervention des ASSEDIC.

Depuis 1986, l'entretien préalable avec le salarié concerne tous les licenciements individuels, notamment tous les licenciements économiques individuels, quelle que soit la taille de l'entreprise, quelle que soit l'ancienneté du salarié. En application de l'article 94 du Code du travail maritime, le droit du licenciement économique s'applique intégralement aux entreprises d'armement maritime. Les règles de convocation à l'entretien, de déroulement de l'entretien sont les mêmes que celles prévues en cas de licenciement pour motif personnel. L'objet de l'entretien doit être clairement indiqué, ainsi que les possibilités pour le salarié de se faire assister par un autre salarié de l'entreprise, ou un conseiller extérieur en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise. Toutefois, quand l'employeur convoque, en vue d'un licenciement économique, un salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté, un document d'information doit être remis sur les contrats de conversion. Le délai entre la date fixée pour l'entretien et la notification du licenciement est plus long, quand le licenciement a un caractère économique (art. L 122-14-1).

Depuis la loi du 2 août 1989, tout chef d'entreprise qui envisage de procéder à un licenciement pour motif économique a l'obligation de proposer une convention de conversion au salarié concerné, qu'il s'agisse d'un licenciement individuel ou collectif, quelle que soit la taille de l'entreprise. La méconnaissance par l'employeur

de son obligation de proposer une convention de conversion entraîne nécessairement pour le salarié un préjudice qu'il appartient au juge de réparer. En l'espèce, la Cour d'appel a évalué ce préjudice à 5 000 F. L'adhésion à une convention de conversion est facultative pour le salarié. Seuls les salariés âgés de moins de 57 ans, ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, peuvent adhérer à une convention de conversion. La convention de conversion n'est pas conclue entre l'employeur et le salarié, mais entre l'employeur, l'État et l'assurance-chômage, représentée par l'ASSEDIC. Le chef d'entreprise s'engage à verser à l'ASSEDIC une participation forfaitaire par adhérent, et l'indemnité de préavis qui aurait été versée au salarié, s'il avait été licencié, dans la limite de deux mois de salaire. Le salarié est invité à adhérer à la convention conclue entre l'entreprise et l'État et participe partiellement au financement de celle-ci. Dès 1993, nous pouvions écrire que l'extension des conventions de conversion, intervenue en 1989, nécessite l'extension de l'assurance-chômage à la pêche artisanale (Le contrat d'engagement maritime CNRS Ed., 1993, p. 290).

L'affirmation de la commercialité de l'activité de pêche maritime par l'article 14 de la loi d'orientation du 18 novembre 1997 impose la même conclusion, dans la mesure où elle étend sans discussion possible l'assurance garantie des salaires (AGS) à ce secteur d'activité. Les patrons pêcheurs et les sociétés de pêche artisanale doivent s'inscrire au registre du commerce et des sociétés ; le décret n° 98-406 du 22 mai 1998 l'impose pour les personnes physiques avant le 31 décembre 1999 ; l'obligation s'impose aux sociétés dès leur constitution. En cas de défaillance de l'employeur dans le paiement des salaires ou des indemnités de rupture du contrat de travail, l'AGS intervient à la place de celui-ci et se trouve subrogé dans les droits des salariés au cours de la procédure de redressement ou de liquidation judiciaire. L'AGS a passé convention avec l'UNEDIC, de sorte que ce sont les services des ASSEDIC qui interviennent pour le compte de l'AGS, et qui par ailleurs encaissent les cotisations obligatoires destinées au financement de l'assurance. Il semble urgent que les Ministères concernés, par voie réglementaire ou de circulaire, précisent la situation, donnent des consignes aux administrateurs des affaires maritimes, avant que de nouvelles surprises judiciaires n'apparaissent également dans ce domaine.

Patrick CHAUMETTE  
Université de Nantes

## **BIBLIOGRAPHIE**

### Ouvrages

- P. CHAUMETTE Le contrat d'engagement maritime CNRS Ed., Paris, 1993, 314 p.
- Ph. HESSE et autres, Droits Maritimes, T. I, Mer, navire et marins, Editions Juris Service, Lyon, 1995, livre 5 relatif au droit social (pp. 385-437),
- Revue POUR Pêches maritimes françaises : bilan et perspectives,, Revue du GREP, n°149-150, Paris, 1996, 325p., les spécificités de droit social à la pêche, pp. 221-227

### Articles

- P. CHAUMETTE De la modernisation des entreprises de pêche et des relations sociales Annuaire de Droit Maritime et Océanique, Université de Nantes, T. XVI, 1998, pp. 293-310
- Ch. EOCHE-DUVAL L'adaptation du SMIC au secteur de la pêche : spécificité strictement maritime ou laboratoire d'essai à l'usage terrestre ? Droit Social 1998-430
- Gw. PROUTIERE-MAULION Aperçu des premiers décrets pris en application de la loi d'orientation sur la pêche maritime et les cultures marines du 18 novembre 1997 Droit Maritime Français 1998-1188

### Jurisprudence

- Cour d'appel d' Aix-en-Provence, Ch. Réunies, 10 février 1995, Le salaire minimum à la pêche, Droit Maritime Français 1995-744 n. P. CHAUMETTE
- Cour d'appel de Rennes 16 juin 1998 Droit Maritime Français 1998 pp. 1201-1210 n. P. CHAUMETTE ; Rev. Juridique de l'Ouest 1999, n°1, Rennes, pp. 93-107
- Cour d'appel de Rennes 25 février 1998 Droit Maritime Français 1999 (à paraître)