

La lente agonie de la rémunération à la part de pêche ? Du salaire minimum, des heures de travail et des abus.

Patrick CHAUMETTE

Professeur à l'Université de Nantes

Le mode ancien de rémunération à la part de pêche, déconnecté du temps de travail, s'est heurté à de nombreuses difficultés : la nécessaire répartition préalable des parts de pêche entre l'armement et les membres de l'équipage, la délimitation préalable des frais communs, le contrôle administratif de la liquidation des parts. En cas de mauvaise pêche ou de chute des cours du poisson, ces parts de pêche peuvent-elles être négatives ou d'un montant réduit ? Il est nécessaire de prendre en compte une rémunération minimale liée au temps de travail, afin de rester un mode moderne d'intéressement aux résultats de l'entreprise. Mais alors, le respect du SMIC horaire nécessite de compter les heures, qu'elles soient normales ou supplémentaires. N'est-ce pas la fin de la rémunération à la part, partie de l'aventure de la pêche, ciment de la cohésion de l'équipage ?

Si la profession de la pêche artisanale a pu trouver une forte cohérence autour des chantiers du salaire minimum et du temps de travail (I), elle semble impuissante devant les pratiques abusives qui minent la confiance commune (II).

I La rémunération minimale et le temps de travail.

Le juge ne pouvait qu'appliquer strictement les textes en vigueur, qu'il s'agisse du calcul des heures, du SMIC ou de la rémunération des heures supplémentaires¹. Le décompte des heures s'imposait donc, d'autant que le capitaine doit tenir le tableau réglant l'organisation du travail à bord, lequel est 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 du tableau annexé au journal de bord, elle doit figurer sur un registre permettant de contrôler les droits à rémunération, congés et repos acquis au titre du travail supplémentaire. Le 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 ; il est tenu à la disposition des représentants du personnel².

La loi d'orientation pêche n° 97-1051 du 18 novembre 1997 a ouvert deux chantiers à la négociation collective nationale de la pêche artisanale, celui du SMIC horaire et de son adaptation, éventuellement son annualisation, ainsi que le chantier des frais communs, notamment des frais de nourriture et taxes parafiscales³. De plus, la loi d'orientation pêche a

¹ CA Rennes 16 juin 1998, DMF 1998-1201 ; CA Rennes 25 février 1999, DMF 2000-44 ; *L'organisation et la durée du travail à bord des navires*, DMF 2003, pp. 3-30.

² Art. 2 décret du 6 septembre 1983 ;

³ 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*, DMF 1998-1188 ;

retiré des frais communs les congés payés annuels, un peu par inadvertance semble-t-il, sans véritable débat parlementaire sur ce point. Le décret n° 99-522 du 21 juin 1999 et la circulaire ministérielle du 2 décembre 1999 ne pouvaient que tirer les conséquences de l'évolution légale. Il en résultait un déplacement des charges salariales de 10 % entre les frais communs partagés par l'armement et l'équipage et les charges salariales supportées par l'armement. Dès lors, des modifications des clés de répartition entre armement et équipage semblaient inévitables, pouvant entraîner des réactions sociales complexes⁴.

A) Le temps de travail.

La loi n° 98-461 du 13 juin 1998 portant sur la réduction du temps de travail, dite loi des 35 heures, ou 1600 heures annuelles, est applicable au secteur maritime, à l'ensemble des navires français, et au secteur de la pêche artisanale⁵. La circulaire interministérielle n° 463 du 4 mars 1999 précisait les conditions d'application aux entreprises de pêche maritime pratiquant la rémunération à la part des dispositions de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail. La loi du 19 janvier 2000 n'avait prévu un calcul du temps de travail en jours que pour certaines catégories de cadre, dit autonome, ce qui ne concernait pas la plupart des matelots de la pêche maritime, qu'elle soit industrielle ou artisanale⁶. Seules les conventions de forfait annuel en heures pouvaient être étendues à des itinérants non cadres⁷

La profession de la pêche artisanale a pris l'initiative d'une négociation collective nationale et conclu un accord le 6 juillet 2000, complété le 28 mai 2001, Elle a surmonté les difficultés nées de l'existence d'un syndicalisme mixte regroupant dans les mêmes organisations syndicales ouvrières les patrons pêcheurs embarqués et les matelots salariés⁸. La loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale a levé les derniers obstacles à la validité de cette convention collective nationale, apportant quelques spécificités à ce grand chantier, qui ne permettait des adaptations que par voie de négociation collective. Elle permet dans le secteur de la pêche le calcul du temps de travail en jour de mer, et non plus en heures, par le biais d'un accord national professionnel ou un accord de branche étendu, ce qui concerne toutes les activités de pêche maritime et pas seulement la pêche artisanale.

Pour la pêche maritime, et indépendamment des dispositions de l'article 92-1 relatives aux congés payés, la durée du travail peut être fixée en nombre de jours de mer par accord national professionnel ou accord de branche étendus. Cette durée du travail est calculée sur une base annuelle, dans la limite de 225 jours par an, y compris les heures de travail effectuées à terre.

L'accord prévoit les modalités de prise en compte des heures de travail effectuées à terre. Cette durée peut être calculée sur la moyenne de deux années consécutives pour certaines activités de pêche définies par décret. Il pourra être dérogé à cette limite de 225 jours dans

⁴ *De la modernisation des relations sociales au sein des entreprises de pêche, commentaire partiel de la loi n° 97-1051 du 18 novembre 1997 d'orientation sur la pêche maritime et les cultures marines*, Dr. Rural, 1998 pp. 411-417 ; *L'impact de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité sur les techniques et les rapports sociaux à la pêche*, en collaboration avec Gw. PROUTIERE-MAULION, *Annuaire de Droit Maritime et Océanique*, Université de Nantes, T. XVIII, 2000, pp. 297-320 ;

⁵ L. COURCOL, *L'application des 35 heures dans la marine marchande*, DMF 1999-891.

⁶ P.A. ANTONMATTÉI, *Les cadres et les 35 heures : la règle de trois*, Dr. Soc. 1999-996.

⁷ Art. L 212-15-3-II al. 2 C. Tr..

⁸ *Une grande première à la pêche artisanale. L'accord collectif national du 6 juillet 2000 relatif à la rémunération minimale garantie, aux frais communs et à la réduction du temps de travail*. DMF 2000 pp. 1093-1101 ;

le respect d'un plafond de 250 jours, dans des conditions fixées par décret compte tenu des modes d'exploitation des navires de pêche concernés⁹.

L'arrêté ministériel d'extension du 3 juillet 2003 rend obligatoire à l'ensemble de la profession de la pêche artisanale les dispositions de l'accord du 20 mars 2001 concernant la rémunération minimale garantie, la réduction du temps de travail et les frais communs¹⁰.

Le décret n° 2003-928 du 23 septembre 2003 précise que les entreprises d'armement à la pêche maritime calculant la durée du travail en jours de mer, en application d'un accord national professionnel ou d'un accord de branche étendus, peuvent adresser une demande motivée auprès de l'inspecteur du travail maritime pour pouvoir déroger à la limite des 225 jours, en précisant les conditions d'exploitation et le régime de travail à bord. S'ils existent, l'avis du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, est joint. La dérogation accordée par l'inspecteur du travail maritime est annuelle. Il existe une procédure d'urgence, donnant lieu à régularisation immédiate¹¹.

A la grande pêche, quand les conditions d'exploitation entraînent des cycles de travail qui ne s'équilibrent pas sur une seule année civile, la durée du travail en jours de mer peut être décomptées sur la moyenne de deux années consécutives (art. 3). Dans tous les cas de calcul en jours de mer de la durée du travail, l'employeur doit établir un document récapitulatif du nombre de jours travaillés par marin, précisant les heures de travail effectuées à terre, un document nominatif, récapitulant le nombre de jours travaillés depuis le 1er janvier de l'année en cours ; ce document est remis mensuellement au marin ou constitue une mention du bulletin de salaire¹².

B) Les congés et la rémunération minimale.

Dans le secteur de la pêche artisanale, ce n'est pas seulement le temps de travail qui peut faire l'objet d'une négociation collective nationale, c'est également l'imputation des congés payés et le calcul du SMIC. Ces deux éléments portent sur la répartition des revenus, mais ne sont pas sans rapport avec l'organisation du temps de travail.

Les marins ont bénéficié du droit aux congés payés, comme les autres salariés, à partir de 1936, à l'exclusion de ceux rémunérés à la part. Le décret du 6 décembre 1938 avait prévu la création de Caisses de congés payés pour les marins, analogues à celles du bâtiment ou des dockers. Ces caisses maritimes n'ont jamais fonctionné, leur existence fut supprimée en 1951. L'Ordonnance du 25 mars 1982 a transposé dans le secteur maritime la généralisation de la cinquième semaine de congés payés et étendu à tous les marins, mêmes pêcheurs, même rémunérés à la part, ce principe. *Les marins embarqués pour servir à bord d'un navire ont droit à un congé payé à la charge de l'armateur, calculé à raison de trois jours par mois de service*¹³. Cette même Ordonnance avait prévu l'imputation des congés payés sur les frais communs, sauf disposition contractuelle contraire. *A défaut de stipulation contraire expresse, la charge des congés payés sur les navires de pêche armés exclusivement à la part s'impute sur les frais communs du navire*¹⁴. La rémunération à la part, c'est-à-dire aux résultats, aux bénéfices, conduit à imputer une partie de la rémunération des salariés non sur la part de l'armement, mais sur les frais communs de fonctionnement. Ainsi les congés payés étaient-ils

⁹ Art. 25-1 CTM, article 204, loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale ;

¹⁰ JORF 3 septembre 2003 p. 15051.

¹¹ JORF 30 septembre 2003, p. 16664.

¹² art. 4 du décret n° 2003-928 du 23 septembre 2003.

¹³ Art. 92-1 CTM ;

¹⁴ Ancien art. 33 CTM, Ordonnance du 25 mars 1982 ;

financés à la fois par l'armement et l'équipage. Cette spécificité, choquante dans la tradition terrestre, était-elle le prix à payer pour concilier congés payés et rémunération à la part ?

La loi n° 97-1051 du 18 novembre 1997 d'orientation de la pêche a sorti des frais communs les congés payés annuels, un peu par inadvertance semble-t-il, sans véritable débat parlementaire sur ce point. Le décret n° 99-522 du 21 juin 1999 et la circulaire ministérielle du 2 décembre 1999 ne pouvaient que tirer les conséquences de l'évolution légale. Il en résultait un déplacement des charges salariales de 10 % entre les frais communs partagés par l'armement et l'équipage et les charges salariales supportées par l'armement. Dès lors, des modifications des clés de répartition entre armement et équipage semblaient inévitables, pouvant entraîner des réactions sociales complexes. L'accord collectif national du 6 juillet 2000 avait clairement indiqué le souhait de la profession d'un retour à la situation antérieure, sans préciser la nature légale, contractuelle ou conventionnelle de l'imputation dans les frais communs.

La loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 permet la légalisation et donc l'extension de l'accord collectif national. *Toutefois, pour ce qui est des marins rémunérés à la part, une convention ou un accord de branche étendu peut, par dérogation, décider d'imputer la charge qui résulte des congés payés sur les frais communs du navire à la pêche*¹⁵. L'imputation des congés payés dans les frais communs est devenue l'exception ; elle ne peut découler que d'une convention ou d'un accord de branche étendu. Une imputation contractuelle ne suffit plus ; il en est de même d'un accord portuaire, local, non étendu. Le législateur incite et organise la négociation collective nationale à la pêche artisanale.

L'arrivée du SMIC à la pêche artisanale nécessitait le décompte des heures faites, notamment des heures supplémentaires. Ces heures de travail sont nombreuses et soulèvent la question de la rentabilité de certains navires ou de l'activité de pêche à certaines périodes, notamment en cas de crise due à la chute des cours ou à la croissance du prix du gazole. Le plus souvent, les parts de pêche sont suffisamment incitatives pour prendre la mer, en dépit des risques d'accident, de naufrage et des dures conditions de travail. Est-il possible de prévoir un forfait d'heures de travail, en vue du calcul d'une rémunération minimale, et donc d'ignorer une partie des heures réellement effectuées. A la pêche, le poisson commande et l'aventure nécessite de ne pas tout à fait compter ses heures.

La loi d'orientation pêche du 18 novembre 1997 avait prévu, à l'article 34 CTM, la possibilité d'assouplir les contraintes du SMIC horaire : *Un accord national professionnel ou des accords de branche étendus fixent, indépendamment de la durée du travail effectuée, la durée du travail hebdomadaire retenue pour le calcul du salaire minimum de croissance ainsi que les modalités de lissage pour tout ou partie de l'année de la rémunération à la part*. L'accord national du 6 juillet 2000 prévoit, pour l'année 2001, une rémunération annuelle brute minimale garantie, correspondant à 85 216 F pour 250 jours de mer, soit un minimum de 340F par jour de mer. Les jours de mer entre 250 et 275 font l'objet d'une rémunération majorée, 25 % pour les 10 premiers jours supplémentaires, 50 % du 11^e jour au 20^e, 100 % ensuite de 271 à 275. Le bulletin de salaire, établi à l'occasion de chaque partage ou mensuellement, doit indiquer le nombre de jours de mer total effectué depuis le début de l'année civile. Il s'agit de tenir compte de la pluriactivité ou de la succession des embarquements. Il conviendra sans doute de différencier le nombre de jours de mer effectués au total dans l'année et le nombre de jours de mer effectués pour le compte de l'armateur dans l'année ou depuis le premier embarquement. A compter du 1^{er} janvier 2002, la réduction du temps de travail devra intervenir, soit une durée normale de 225 jours de mer

¹⁵ Art. 92-1, al. 2 CTM, art. 209, loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 ;

par an et une durée maximale de 250 jours de mer par an. Le minimum garanti sera réévalué ; logiquement, il devrait être d'au moins 57,71 € (378F) par jour de mer.

La loi n° 2002 -73 du 17 janvier 2002 modifie à nouveau l'article 34 CTM : *Un accord national professionnel ou des accords de branche étendus fixent, indépendamment de la durée de travail effectif, la ou les périodes de travail retenues pour le calcul du salaire minimum de croissance des marins rémunérés à la part. Ces périodes ne peuvent être supérieures à douze mois consécutifs calculées sur une année civile. Un accord national professionnel ou des accords de branche étendus fixent les modalités de lissage, sur tout ou partie de l'année, de la rémunération à la part.* La référence à la durée hebdomadaire disparaît. Dès lors, le calcul en jours de mer semble légitimé. Le calcul peut également se faire sur un autre cycle, telle une marée, une saison. La limite correspond à 12 mois consécutifs, ce qui peut permettre la mise en place d'une rémunération minimale annuelle. Encore faut-il que le marin reste toute l'année au service du même patron. La loi confirme la possibilité de lissage du salaire minimum, afin de compenser les périodes basses, minimales et les périodes hautes, à la part de pêche. La référence au lissage permettait d'arriver à un calcul annuel de la rémunération, même si la période de référence est inférieure à l'année. Ce mécanisme de lissage peut aisément être critiqué, dans la mesure où il gomme la certitude du salaire minimum, et son utilité¹⁶.

Une inquiétude forte a parcouru la profession ; est-il envisageable que tous les matelots soient rémunérés au minimum annuel, sans réalité d'une rémunération à la part, aléatoire. Le principe même du forfait horaire fait disparaître ce fantasme. Il n'en est pas de même de l'éventualité d'un revenu minimal annuel faible, non attractif, compte tenu des conditions de travail et de l'importance des heures réelles effectuées. Ce dispositif devra faire l'objet d'un suivi, d'une évaluation. La pêche maritime ne doit pas oublier qu'il convient qu'elle attire de jeunes marins afin d'assurer sa continuité. Si la ressource halieutique doit être préservée, il en est de même de la ressource humaine.

II Un empoisonnement par des abus ?

Des contentieux récents font apparaître des pratiques abusives. S'il agit d'abus isolés de patrons pêcheurs, devenant chefs d'entreprise, mais aussi mauvais employeurs, la rémunération à la part de pêche n'est pas en danger. Si tel n'est pas le cas, la lente agonie de ce mode rémunération est engagée, car le partage des risques financiers, professionnels, maritimes n'est plus assuré. La désunion de la famille professionnelle est inéluctable. Dès lors la séparation du capital et du travail, l'évolution vers le salaire au temps, doté d'un fort intéressement aux résultats, comme à la pêche industrielle, sonnera la fin des spécificités de la pêche artisanale.

Les congés payés du patron embarqué.

Le patron pêcheur embarqué a-t-il droit à des congés payés, liés à son travail maritime ? Il est armateur et non marin salarié. Le Titre IV du Code du travail maritime est intitulé « Des obligations de l'armateur envers le marin » ; son chapitre VI concerne les congés payés (art. 92-1). Strictement, le patron pêcheur embarqué n'a pas droit à des congés payés ; il peut prendre des congés comme bon lui semble, mais financés par la part armement. En pratique, l'unité du statut social des marins embarqués conduit à traiter le patron embarqué comme un marin comme les autres, ce qui lui ouvre les droits liés à son travail maritime, rémunération,

¹⁶ Ch. EOCHÉ-DUVAL, *L'adaptation du SMIC au secteur de la pêche : spécificité strictement maritime ou laboratoire d'essai à l'usage terrestre ?*, Dr. Soc. 1998-430

congés payés, nourriture, protection sociale. Il est alors nécessaire de respecter le principe de l'égalité de traitement : le patron ne saurait avoir des congés payés supérieurs aux membres de l'équipage, financés sur le produit net de la pêche sans être liés à ses embarquements.

La Circulaire n° 15/91 ENIM du 13 mai 1991 est relative au droit à congés payés des marins propriétaires embarqués sur leur propre navire et à la validation de ces périodes en matière de pension. L'article 12-4° du Code des pensions de retraite des marins permet la validation des repos et congés ; l'article 6-1 du décret du 17 juin 1938 maintient les exonérations de charges patronales aux marins propriétaires embarqués en cas d'interruption de la navigation pour des périodes de repos. La circulaire n° 03/85 du 7 janvier 1985 a donc admis l'extension des congés payés aux patrons embarqués. Le directeur de l'ENIM cite dans sa circulaire le cas d'un patron resté 12 mois sur le rôle d'équipage et devant donc cotiser 396 jours dans l'année : 360, plus 36 jours de congés payés. De toute évidence, ces 36 jours de congés payés doivent se déduire des jours de l'année. La circulaire 30/91 ENIM du 14 octobre 1991 traite de la validation des congés en présence d'un système de rotation des congés, dans lesquels les marins bénéficient de plus de 36 jours de congés annuels : le patron embarqué sera traité comme ses marins.

En pratique, les patrons utilisent peu la position congés, recourant plus souvent à la situation de gestion d'entreprise, reconnue par la loi d'orientation du 18 novembre 1997. En gestion d'entreprise, le patron doit se contenter de la part armement et ne saurait disposer d'une part de pêche équipage.

L'inadmissible financement des congés payés par l'équipage.

Il n'est pas possible de faire financer les congés payés des marins par les seules parts équipages. Ce principe fut confirmé par le Tribunal d'Instance de Quimper, le 30 décembre 2002. Le contrat d'engagement prévoyait que les congés étaient pris par roulement, donnant lieu au versement d'une part, à la charge des parts équipage. Abord du navire Indra de l'Armement Guilviniste, les parts sont distribuées 39 % pour l'équipage, 61 % pour l'armement, ce qui montre un constant renforcement des parts armement. En prévoyant que les congés seraient rémunérés intégralement sur les parts équipages, l'armateur s'est déchargé de l'obligation prévue à l'article 92-1 CTM. Le dispositif ouvert par la loi d'orientation de 1997 et la loi du 18 janvier 2002 ne peut permettre que le prélèvement des congés payés sur les frais communs, pris en charge par l'armement et l'équipage et nécessite une convention de branche étendue. Les 42 jours de congés payés en litige ont donné lieu à une rémunération de 2080 euros.

L'inadmissible part de pêche pour le patron à terre.

Si le patron pêcheur embarqué peut bénéficier de congés payés, financés sur frais communs ou par l'armement, mais inclus dans les parts équipage, il ne peut continuer à toucher une part équipage quand il reste à terre pour gérer l'entreprise. A bord du chalutier Le Digor III, l'équipage avait 43 % des parts, l'armement 57 %. Il était prévu que le patron touche deux parts équipage qu'il soit à bord ou non. De décembre 1998 à janvier 2002, le patron ne fut que quatre mois embarqué, mais toujours rémunéré. Pour la cour d'appel de Douai, seule la qualité d'armateur embarqué justifie des parts équipage, quelle que soit l'activité à terre. Il existe donc une irrégularité dans la répartition des parts. Chacun des six marins bénéficie d'un rappel de salaire de 6746 euros pour une période de 30 mois¹⁷. Le plus inquiétant est constitué par les attestations fournies par le patron pêcheurs ; plusieurs de ses collègues

¹⁷ CA Douai 1^{ère} ch., 16 décembre 2002, navire Le Digor III, n° 01/04217.

attestent que ces pratiques sont usuelles ; il en est de même du président du syndicat national des chefs d'entreprise à la pêche (SNCEP). L'administration des affaires maritimes laisserait faire pour le moins, entérinerait ces pratiques pour le mieux.

Telle n'est pas la tendance des inspecteurs du travail maritime mis en place sur le terrain depuis 1999. Il faut espérer que la prévention et la pédagogie entreprise pourront permettre de faire l'économie des contentieux et d'éviter la lente agonie de la rémunération à la part de pêche.