

## Fiche DAM

Direction des affaires maritimes  
Sous direction des gens de mer et de l'enseignement maritime  
Bureau du travail maritime, de la santé et de la sécurité au travail maritime (GM3)

# Calcul de l'indemnité de licenciement à la pêche

### Références juridiques :

- article L.1234-9 du code du travail ;
- article R.1234.4 du code du travail ;
- article L.1226-14 du code du travail ;
- article L.1226-16 du code du travail.

### Evolution récente du droit applicable :

L'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail **réduit le délai d'ancienneté pour ouvrir droit aux indemnités de licenciement** pour les licenciements prononcés à compter du 24 septembre 2017, et **augmente le montant de l'indemnité de licenciement** pour les licenciements prononcés à compter du 27 septembre 2017.

La loi n°2008-596 du 25 juin 2008 a aligné les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement pour motif personnel sur celles du licenciement pour motif économique.

**Le salaire de référence** servant de base pour le calcul de l'indemnité de licenciement est **le salaire réel**. La référence au salaire forfaitaire de la catégorie ENIM du marin pêcheur n'existe plus pour calculer l'indemnité de licenciement pour motif personnel.

### Par conséquent, les dispositions suivantes sont applicables :

	Licenciement pour motif personnel / licenciement pour motif économique	Licenciement lié à un accident du travail ou à une maladie professionnelle
<b>Base légale</b>	<b>article L. 1234-9</b> du code du travail : « salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement. Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire. »	<b>article L. 1226-14</b> du code du travail : « La rupture du contrat de travail dans les cas prévus au deuxième alinéa de l'article L. 1226-12 ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L. 1234-5 ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité prévue par l'article L. 1234-9 (...) ».
<b>Ancienneté</b>	8 mois	Aucune
<b>Modalité de calcul</b>	<b>article R. 1234-2</b> du code du travail : « L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants : 1° Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ; 2° Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans. »	<b>article L. 1226-14</b> du code du travail : « ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité prévue par l'article L. 1234-9 (...) »

<b>Salaire de référence</b>	<p><b>article R. 1234-4</b> du code du travail :</p> <p>Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :</p> <p>1° <b>Soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement</b>, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, <b>la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement</b> ;</p> <p>2° <b>Soit le tiers des trois derniers mois</b>. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.</p> <p>➡ <b>Salaire réel</b></p>	<p><b>article L. 1226-16</b> du code du travail : Les indemnités prévues aux articles L. 1226-14 et L. 1226-15 <b>sont calculées sur la base du salaire moyen qui aurait été perçu par l'intéressé au cours des trois derniers mois</b> s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant la suspension du contrat de travail provoquée par l'accident du travail ou la maladie professionnelle.</p> <p>Pour le calcul de ces indemnités, la notion de salaire est définie par le taux personnel, les primes, les avantages de toute nature, les indemnités et les gratifications qui composent le revenu.</p> <p>➡ <b>Salaire réel</b></p>
-----------------------------	---	--

### Comment établir le salaire réel qui sert de base pour calculer le montant de l'indemnité ?

#### 1) Licenciement pour motif personnel et licenciement pour motif économique :

Quel que soit le motif du licenciement, personnel ou économique, et quel que soit le mode de rémunération, à salaires fixes, à la part ou une combinaison salaires fixes et profits éventuels, les salaires à prendre en compte sont les salaires perçus au cours de la période considérée tels qu'ils sont mentionnés sur les bulletins de paie, dont il résulte de l'article L.5544-55 du code des transports, qui renvoie notamment à l'article L.3243-2 du code du travail, qu'ils sont la pièce justificative remise obligatoirement lors du paiement du salaire.

Lorsque la rémunération à **salaires fixes est combinée à une rémunération à profits éventuels**, la part variable de la rémunération n'est pas considérée comme une prime ou une gratification de caractère annuel ou exceptionnel au sens de l'article R.1234-4 du code de travail pour le calcul de l'indemnité de licenciement pour motif personnel ou pour motif économique. Elle fait partie du salaire et doit être prise en compte dans le calcul de l'indemnité de licenciement.

S'agissant de marins pêcheurs rémunérés exclusivement à la part, tous les bulletins de paie de la période considérée sont à prendre en compte, même si pour un ou plusieurs mois donnés, le salaire a été faible compte tenu de la faible activité de pêche du navire.

En outre, il résulte de la jurisprudence que la base de calcul doit tenir compte des salaires auxquels le salarié aurait eu droit au cours des trois derniers mois s'il n'avait été absent ou mis au chômage technique durant cette période (Soc.5 mai 1988).

#### 2) Licenciement lié à un accident du travail ou à une maladie professionnelle :

La difficulté à déterminer le salaire réel résulte de ce qu'il est hypothétique. En effet, il s'agit de calculer le salaire moyen sur la base de ce qui aurait été perçu si le marin pêcheur avait continué son activité dans des conditions normales, c'est-à-dire dans les conditions antérieures à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle qui ont conduit à suspendre le contrat d'engagement.

Quel que soit le mode de rémunération, à salaires fixes, à la part ou une combinaison salaires fixes et profits éventuels, les trois derniers bulletins de paie établis chacun pour un mois entier calendaire avant l'arrêt de travail correspondant à l'accident de travail ou à la maladie professionnelle motivant le licenciement sont à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Dans l'hypothèse d'une rémunération à **salaires fixes combinée à une rémunération à profits éventuels**, la part variable de la rémunération fait partie du taux personnel, des avantages de toute nature, des indemnités et des gratifications qui composent le revenu au sens de l'article L.1226-16 du code de travail pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Dans l'hypothèse d'une rémunération à la **part exclusivement**, et comme pour les deux autres motifs de licenciement, tous les bulletins de paie de la période considérée sont à prendre en compte même si pour un ou plusieurs mois donnés, le salaire a été faible compte tenu de la faible activité de pêche du navire.

### **3) Dans le cas où le navire n'aurait pratiqué aucune activité de pêche durant la période considérée :**

Il peut arriver que le navire de pêche ne soit pas en activité de pêche durant la période de référence pour le calcul de l'indemnité de licenciement. Le navire peut être en arrêt technique pour travaux, entretien, s'inscrire dans le cadre d'un arrêt temporaire d'activité.

Cela ne signifie pas pour autant que le marin pêcheur n'effectue pas un travail effectif pour le compte de son employeur. Il peut par exemple effectuer des travaux à terre et percevoir par conséquent un salaire correspondant à ce travail. Même si le montant de la rémunération est inférieur à ce qu'il aurait pu être si le navire avait pêché, les bulletins de paie correspondant à ces salaires doivent être retenus pour calculer l'indemnité de licenciement, conformément aux dispositions des articles L.1234-9 et R.1234-4 du code du travail.

### **4) Rémunération brute :**

Conformément aux dispositions de l'article 1er 7° du décret n°2006-214 du 22 février 2006 relatif au bulletin de paie des marins, le bulletin de paie mentionne la rémunération brute du marin sans qu'à cet égard il doit distinguer selon que le marin est payé à salaires fixes, à la part ou une combinaison salaires fixes et profits éventuels.