

Le contrat d'engagement maritime à durée déterminée (CDD)

Synthèse

La conclusion d'un contrat d'engagement maritime (ou contrat de travail maritime) peut intervenir pour une durée limitée, un voyage, une marée. Le contrat à durée déterminée, nécessairement écrit et signé, doit mentionner sa durée, sinon il sera requalifié en CDI (CA Montpellier 17 septembre 2014, n° 13/04657, *DMF* 2015, n° 767, pp. 208-220 – CA Aix-en-Provence 3 octobre 2019, n° 17/15358, *DMF* 2020, n° 821, pp. 135-144). Il prend fin à l'échéance du terme, comporte éventuellement une indemnité de fin de contrat.

A savoir

Le code des transports paraît placer sur un même plan contrat d'engagement maritime à durée indéterminée, déterminée et au voyage. En réalité, en droit du travail maritime comme en droit du travail terrestre, le contrat à durée indéterminée constitue la forme normale pour pourvoir des emplois et le contrat à durée déterminée l'exception (art. L. 1221-2 Code du Travail).

Sommaire

[Les cas de recours au contrat à durée déterminée](#)

[La durée d'un contrat à durée déterminée](#)

[La rupture d'un contrat à durée déterminée](#)

[Les successions de contrats à durée déterminée.](#)

Fiche détaillée

Les cas de recours au contrat à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ; il existe une liste limitative de recours aux CDD (Art. L. 1242-1 et L. 1241-2 C. Trav.). Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail maritime ([art. L. 5542-7](#)), mais la directive 1999/70 du 28 juin 1999 s'efforce de prévenir les abus de CDD successifs (CJUE 3 juillet 2014, aff. C-362/13, Flamingo). Le code des transports prévoit les cas de recours propres aux CDD maritimes : en vue de favoriser l'embarquement de demandeurs d'emploi, en vue d'un complément de formation, de l'obtention d'un diplôme ou de la validation d'un brevet, pour le remplacement d'un salarié absent, pour des emplois saisonniers, pour l'exécution d'un marché international (Art. L. 5542-14 C. Transp.).

Il ne peut être conclu de contrat au voyage pour remplacer un marin dont le contrat est suspendu par suite d'un conflit collectif de travail (Art. L. 5542-10 C. Transp.).

La durée du contrat à durée déterminée

Le contrat conclu pour une durée déterminée peut comporter une clause prévoyant le report du terme fixé. Dans ce cas, il ne peut être reporté qu'une fois.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 5542-45, la durée totale du contrat, compte tenu le cas échéant du report du terme, ne peut excéder douze mois d'embarquement effectif (Art. L. 5542-8 C. Transp.).

Le contrat conclu au voyage désigne le port, le terme du voyage, et précise à quel moment des opérations commerciales et maritimes effectuées dans ce port, le voyage est réputé achevé. Si la désignation de ce

Textes de référence

Code des Transports

Articles L. 5511-1, L. 5541-1, L. 5542-7 à L. 5542-14, Art. L. 5542-38, Art. L. 5542-39, Art. L. 542-39-1, L. 5542-45,

Code du Travail

Articles L. 1242-1 à L. 1248-11 et L. 1243-8.

port ne permet pas d'apprécier la durée approximative du voyage, le contrat fixe une durée maximale, après laquelle le marin peut demander son débarquement au premier port de déchargement en Europe, même si le voyage n'est pas achevé (Art. L. 5542-9 C. Transp.).

La rupture du contrat à durée déterminée

Le contrat au voyage ou le CDD prend fin de plein droit à l'échéance du terme fixé. Lorsque le terme du contrat vient à échoir au cours du voyage, le contrat du marin prend fin au premier port où le navire effectue une opération commerciale. Si le retour du navire en France est prévu dans un délai d'un mois, le contrat est prolongé jusqu'à l'arrivée du navire dans un port français (Art. L. 5542-45 C. Transp.).

Toutefois cette rupture, lorsqu'elle est à l'initiative du marin, peut ne pas prendre effet au terme du préavis lorsque le marin est en service (Art. L. 5542-38, C. Transp.). Le débarquement peut être immédiat lorsque le marin demande la résiliation judiciaire du contrat pour inexécution des obligations de l'employeur ou lorsque sa présence prolongée à bord serait susceptible d'entraîner des conséquences graves pour le salarié (Art. L. 5542-39, C. Transp.). L'employeur délivre un relevé de services qui tient lieu de certificat de travail (Art. L. 5542-39-1, C. Transp.).

L'article L. 5542-46 prévoyait **une indemnité de fin de contrat** calculée en fonction de la rémunération du marin et de la durée du contrat ; il a été abrogé par la loi n° 2013-619 du 16 juillet 2013 renvoyant aux dispositions du code du travail, article L.1243-8 : cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié.

Les successions de contrats à durée déterminée

A l'expiration d'un CDD ou d'un contrat au voyage, il ne peut être recouru, pour remplacer le marin dont le contrat a pris fin, ni à un CDD, ni à un contrat au voyage avant la fin de l'expiration d'une période égale au tiers de la durée du contrat expiré (Art. L. 5542-11 C. Transp.). Cet intervalle ne s'applique pas 1/ en cas de rupture anticipée due au fait du marin ou de non-prorogation, par le marin, d'un contrat comportant une clause de report du terme (Art. L. 5542-11 C. Transp.) ; 2/ pour les CDD conclus en vue de favoriser l'embarquement de demandeurs d'emploi, en vue d'un complément de formation, de l'obtention d'un diplôme ou de la validation d'un brevet, pour le remplacement d'un salarié absent, pour des emplois saisonniers, pour l'exécution d'un marché international (Art. L. 5542-14 C. Transp.).

Si, au terme d'un CDD ou d'un contrat au voyage, un nouveau contrat est conclu avant l'expiration des congés et repos acquis par le marin au titre du contrat précédent, ce nouveau contrat est à durée indéterminée. Le marin conserve l'ancienneté acquise, mais ne perçoit pas l'indemnité de fin de contrat (Art. L. 5542-12, sur l'indemnité de fin de contrat, art. L. 1243-8 C. Travail). Ces dispositions ne s'appliquent pas pour les CDD conclus en vue de favoriser l'embarquement de demandeurs d'emploi, en vue d'un complément de formation, de l'obtention d'un diplôme ou de la validation d'un brevet, pour le remplacement d'un salarié absent, pour des emplois saisonniers et pour l'exécution d'un marché international (Art. L. 5542-14 C. Transp.).

Stabilisation légale. Lorsque deux ou plusieurs contrats de travail successifs et discontinus ont lié le marin à un employeur pour au moins 18 mois de services, dont 9 mois d'embarquement effectif, au cours d'une période de 27 mois, comptée depuis le premier embarquement, le nouveau contrat conclu entre le marin et l'employeur avant l'expiration de cette période est à durée indéterminée. L'ancienneté cumulée des services ou périodes d'embarquement est considérée comme équivalente à une ancienneté continue de même durée, sauf pour le calcul de l'indemnité de licenciement. Ces dispositions ne sont pas applicables en cas de rupture anticipée par le marin, ou de non-prorogation par le marin d'un CDD comportant une clause de report (Art. L. 5542-13 C. Transp.).